

Das Integrative Modell der Sozialpsychologie

Grundlagenwissen Psychologie
für den beruflichen Einsatz

Das Integrative Modell der Sozialpsychologie

Grundlagenwissen Psychologie
für den beruflichen Einsatz

Georg M. Schömer

Impressum

Copyright: Georg Schömer

Jahr: 2024

ISBN: 9789403627588

Lektorat/ Korrektorat: I. Schömer

Illustrationen: G. Schömer

Covergestaltung: G. Schömer

Weitere Mitwirkende: I. Schömer

Verlagsportal: Bookmundo-Osiander

Gedruckt in Deutschland

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie

Das Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verfassers unzulässig

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	5
1 Wissenschaft braucht Luft zum Atmen.....	6
2 Vom Alltag zum psychologischen Fachwissen	7
3 Beginn	8
4 Das Integrative Modell der Sozialpsychologie	14
5 Faktor Motivation (Schwerpunktsetzung)	22
6 Faktor Emotion	33
7 Faktor Volition	43
8 Faktor Kognition.....	49
9 Faktor Umwelt	57
10 Faktor Sinneskanäle	62
11 Faktor Aufmerksamkeit	66
12 Blickwinkel Zeit	71
13 Blickwinkel Stärke	76
14 Blickwinkel Entwicklung.....	79
15 Blickwinkel Selbst.....	83
16 Blickwinkel Wahrnehmung	87
17 Blickwinkel Lernen	92
18 Blickwinkel Verhalten	96
19 Blickwinkel Kommunikation.....	104
20 Blickwinkel Attribution.....	109
21 Blickwinkel Biologische Grundlagen	117
22 Schnellassoziationen zu Faktoren/ Elemente/ Betrachtungswinkel	122
23 Thema Aggression.....	125
24 Thema Prosoziales Verhalten	136
25 Thema Führung.....	143
26 Das Integrative Modell der Sozialpsychologie	186
27 Schlusswort.....	187
28 Literaturverzeichnis	187
29 Abbildungsverzeichnis	190
30 Auflistung zur Ideenfindung:.....	192

1 Wissenschaft braucht Luft zum Atmen

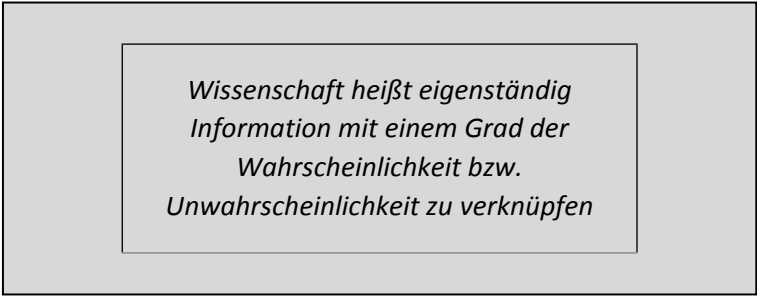
Was regt Ihre Fantasie mehr an: Ein schönes barockes Schloss, mit einer wunderschönen und geordneten Fassade oder eine mittelalterliche Ruine, zerfallen, romantisch und verlassen? Nun, ich habe mich für die Ruine entschieden. Sie regt meine Fantasie mehr an und lässt viele Interpretationen und Vorstellungen zu. Das behäbige Schloss erinnert mich sehr an den Wissenschaftsbetrieb. Sympathischer finde ich die Ruine; alles ist möglich. Jedoch betrachte ich es positiver und stelle mir eine sympathische emsige Baustelle vor.

Das vorliegende Buch ist keine Fertigware, die geschrieben und zu Ende gebracht wurde. Nein. Dieses Buch endet nie. Es lebt durch das Weiterbearbeiten der zur Anregung vorgestellten Struktur und deren Inhalte. Die vorgestellte Struktur ist meine Sichtweise. Innovationen in der Wissenschaft entstehen nicht durch unreflektiertes Abarbeiten von Gegebenem und Routineprozessen, sondern durch Aufbegehren, Weglassen, andere Wege gehen, Bilder schaffen, Bildinhalte verschieben, Begriffe zueinander in Bezug setzen, Begriffe diskutieren und manchmal auch zu zerdiskutieren (Ein Wort, dass natürlich das Word-Rechtschreibprogramm nicht kennt).

Klar, wir können die Dinge richtigmachen. Richtig zitieren, richtig auswählen, richtig begründen. Alles richtig. Wir können uns dadurch auch richtig langweilen. Wir können aber auch einfach mal das Richtige tun. Wir können auf richtige Starrheit verzichten. Eigene Schwerpunkte setzen. Transparent. Subjektiv. Nachvollziehbar. Ohne Anspruch auf wirkliche Richtigkeit, aber immer mit dem Ziel eine nachvollziehbare Wahrheit anzustreben und letztendlich ein gutes und solides wissenschaftliches Gebäude zu erstellen.

Das von mir vorgestellte Modell ist mein Modell, weil es meine Denkweise ist und zeigen soll, wie ich denke. Ihr Modell wird anders aussehen, weil es Ihre Denkweise ist und visualisieren soll, wie Sie denken. Wenn wir beide dann das jeweilige Modell des anderen kennen, dann können wir uns über die Übereinstimmungen und Differenzen gezielt unterhalten und in einen fruchtbaren wissenschaftlichen Diskurs gehen.

Hinweis: Die überall aufzufindenden 3 Pünktchen „...“ bzw. das oft angehängte „usw.“ bedeutet immer, dass hier nur unzureichende Beispiele stehen und die lesende Person selbst noch viele weitere Anmerkungen einbringen kann und auch soll. Keine Auflistung ist je vollständig und soll daher zum Weiterdenken, Anreichern, Weitermachen und zur gedanklichen Fortführung verpflichtet bzw. anregen.



*Wissenschaft heißt eigenständig
Information mit einem Grad der
Wahrscheinlichkeit bzw.
Unwahrscheinlichkeit zu verknüpfen*

2 Vom Alltag zum psychologischen Fachwissen

Wir stellen uns folgende alltägliche Situation vor: Wir gehen früh morgens eilig zu einem wichtigen Arbeitstermin direkten Weges durch die Fußgängerzone. Um pünktlich zu sein, schreiten wir geradewegs Richtung Arbeitsstelle. Da sehen und riechen wir plötzlich frische Brötchen, schließen auf eine geöffnete Bäckerei und erinnern uns an das fehlende Frühstück. Es zieht uns zur Bäckerei und wir kaufen schnell ein paar leckere Brötchen und Brezeln. Zufrieden kommen wir aus der Bäckerei. Der Gedanke an unsere Arbeit zieht uns wieder zurück auf unseren ursprünglichen Weg und wir müssen uns noch mehr beeilen, um nicht zu spät zu kommen.

Ein einfaches Beispiel. Es zeigt uns aber wie schnell wir unser geplantes und gerade gezeigtes Verhalten aufgrund irgendeines äußeren Eindrucks (Umwelt) bzw. daraus folgenden Gedanken schnell ändern, um dann doch wieder zu dem scheinbar verlorenen Vorhaben bzw. Ziel zurückzukommen. Bestimmte Kräfteverhältnisse haben sich hier verändert. Einfachste Psychologie und doch der Kern einer jeden weiteren psychologischen Überlegung. So wie komplexe Zahlen aus einfachen Ziffern bestehen, bestehen Verhaltensweisen aus einfachsten Bausteinen. Bausteine, die in der Fachsprache schnell mal Motivation, Emotion, Volition oder Kognition genannt werden. Faktoren, die wir schnell als wichtige Gründe und Einflüsse für das beobachtete Verhalten heranziehen. In unserem obigen Beispiel wäre dies bei Motivation das Bedürfnis bzw. der Schwerpunkt zu essen bzw. zu frühstücken; bei Emotion die Entscheidung für die Brezeln, die ich besonders mag; bei Volition das Ziel, die Arbeitsstelle erreichen zu wollen und bei Kognition, die Norm der Pünktlichkeit und das Wissen, wie ich diese Norm erfüllen kann. Alles nachvollziehbar, aber warum sollte Motivation, Emotion, Volition bzw. Kognition etwas miteinander zu tun haben? Warum sollten sich diese gegenseitig in Bezug auf unser Verhalten beeinflussen? Nun, wir setzen diese in Bezug miteinander, wir machen dies einfach bzw. automatisch: Laie wie Fachperson. Wir haben eine mehr oder weniger begründete Vorstellung, dass diese Faktoren miteinander zu tun haben und sich auf unser Verhalten auswirken. Genau um dies geht es mir als Autor. Wir Menschen, wir Fachkräfte arbeiten mit impliziten und expliziten Zusammenhängen, arbeiten mit bestimmten Wirkungen, arbeiten mit bestimmten theoretischen Annahmen, die uns aber oft nicht wirklich bewusst sind und schon gar nicht unserem Gegenüber als unsere Annahme oder Theorie klar ist. Dies führt in manchen sozialen Situationen, wie z.B. Besprechungen und Mitteilungen, zu Unklarheiten, Missverständnissen und Diskussionen und somit nicht zu dem erwarteten Verhalten und Ergebnis bzw. der erwarteten Leistung, die diese Kommunikation eigentlich hätte bewirken sollen. So schnell kommen wir vom Brötchen kaufen zur beruflichen Situation mit veränderten Kräfte- und Wirkungsverhältnissen - nicht nur in uns als Person, sondern auch in der uns umgebenden sozialen Umwelt.

Wir stellen uns eine andere Situation vor: Als Führungskraft muss ich ein Team leiten. Ich weiß ganz genau, welches Teammitglied eine starke und bestimmende Führung braucht. Ich sehe, dass dieses erste Teammitglied genaue Anweisungen benötigt und ich die Prüfung des Arbeitsergebnisses ankündigen muss. Ebenso ist mir bewusst, dass ein weiteres Teammitglied mich auch als eine sehr starke Führungskraft benötigt – als eine Führungskraft, die sich komplett zurücknehmen und dem Teammitglied die Freiheit lassen kann alles frei zu entscheiden und

umsetzen zu können. Ich weiß, dass das Arbeitsergebnis perfekt sein wird. Dieses Teammitglied benötigt mein starkes Führungsverhalten in Form von Freiheit. Meine Selbstkontrolle in diesen sehr unterschiedlichen Führungssituationen mehr oder weniger anzuweisen, mich mehr einzubringen oder mich zurückzunehmen, kostet mich Kraft. Ich muss mich selbst führen, um führen zu können.

Richtiges Führungsverhalten benötigt das automatisch richtige Verhalten zum richtigen Zeitpunkt und in der angemessenen Dauer, benötigt die passende Stärke, berücksichtigt die unterschiedlichen Entwicklungen, achtet das eigene Selbst und das der Teammitglieder, nimmt die gesamte Führungssituation wahr und steuert dabei die eigene und die Aufmerksamkeit der Teammitglieder auf die wichtigen Schwerpunkte, fördert das eigene Lernen und das Lernen der Teammitglieder, kommuniziert nach klaren Regeln gezielt und unmissverständlich und sieht Erfolge als Ergebnis vor allem der Teamleistung, zu der die Führungsleistung bei der Attribution dazugehört.

Fachsprachlich werden hier die Blickwinkel Zeit, Blickwinkel Stärke, Blickwinkel Entwicklung, Blickwinkel Selbst, Blickwinkel Wahrnehmung, Blickwinkel Lernen, Blickwinkel Kommunikation und Blickwinkel Attribution aus dem Integrativen Modell der Sozialpsychologie als Ideengeber aufgegriffen und in die Alltagssituation Führung übertragen.

3 Beginn

3.1 Anmerkungen:

In der täglichen Lehre der Sozialpsychologie ist mir aufgefallen, dass es sehr viele gute Theorien gibt, die ein tristes Nebeneinander führen und darstellen. Es fehlt ein Gerüst zur Einordnung und Einsatz dieser Theorien, damit die Vielschichtigkeit und die Vielsichtigkeit bei dem Erklären menschlichen Verhaltens berücksichtigt wird und die dabei zum Tragen kommende Subjektivität der Entscheidungen und Sichtweisen deutlich macht. Wissenschaft stellt einen Verarbeitungs- und Verdrängungsprozess der Konkurrenz der Ideen dar, mit nicht unbedingt logischen Beweggründen. Wissenschaft ist letztendlich wissenschaftliches Verhalten und somit auch multifaktoriell verursacht bzw. ist beeinflusst wie jedes Verhalten auch. Darüber hinaus stellt Wissenschaft für mich eine Art Brainstorming über die Jahrhunderte hinweg dar. Momentan sammeln wir die ersten Ideen.

3.1.1 Basisgedanke!

Der erste Basisgedanke ist, dass ich den Inhalt von der Form trenne. Den Inhalt stellen die favorisierten Theorien und Begrifflichkeiten dar. Die Form stellt die graphische Zueinanderstellung dieser Theorien und Begriffe dar.

Der zweite Basisgedanke für das Integrative Modell der Sozialpsychologie fußt auf der Lewinschen Idee, dass Verhalten eine Funktion aus Person und Umwelt ($V=f(P,U)$) (Lewin, 2012, S.272) darstellt. Funktion ist hier als ein Prozess zu sehen und birgt somit ein Kontinuum in sich,

eher im galileischen Sinne (Galileo Galilei) als in dem kategorienbildenden Sinne des Universalgelehrten Aristoteles.

Daraus entwickle ich für mich das grobe Bild, das Umwelt und Person gemeinsam zu einem Verhalten eben dieser Person führen.



Abbildung 1 Umwelt mal Person ergibt Verhalten der Person

Allerdings interessiert uns in der Sozialpsychologie vor allem bei dem Faktor Umwelt die Umwelt mit sozialen Komponenten. Darüber hinaus sehen wir in der Psychologie die Person wesentlich komplexer als nur eine einheitliche Person, d.h. wir entwickeln in der Wissenschaft einige differenzierende Theorien bezüglich der Person bzw. ihrer einzelnen inneren Faktoren. Genau diese Theorien gilt es sowohl in gegenseitiger Beeinflussung als auch bei der Interaktion mit der Umwelt (u.a. sozialen Umwelt) zu berücksichtigen. Die Auswahl dafür ist subjektiv - aufgrund meiner wissenschaftlichen und persönlichen Entwicklung - von mir getroffen worden. Darüber hinaus lege ich hier viel Wert darauf, dass beim Verhalten ein beobachtbares Verhalten und ein nicht beobachtbares Verhalten unterschieden wird. Die Beobachtbarkeit ist eine Sache des Aufwandes und der Entscheidung wieviel Aufwand ich betreiben möchte, wie am Beispiel Hirnscans und Visualisierungstechniken zu überlegen ist.

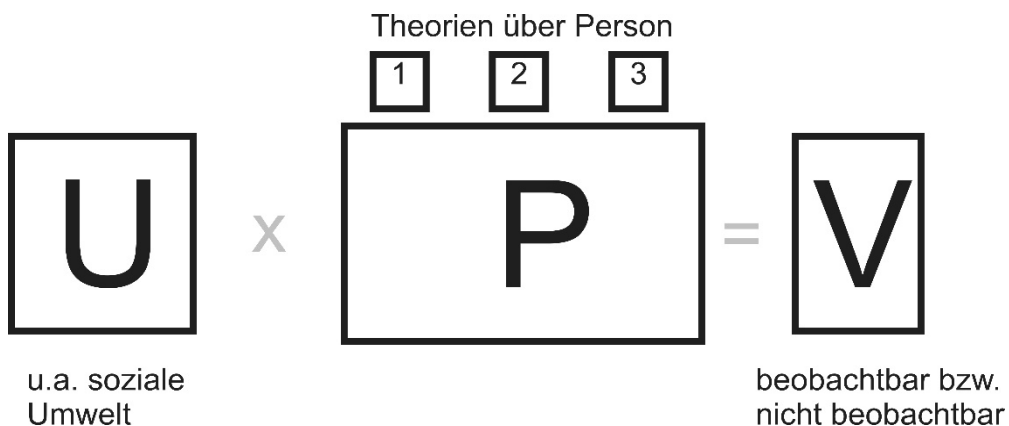


Abbildung 2 Soziale Umwelt mit verschiedenen Personentheorien führen zu beobachtbarem und nicht beobachtbarem Verhalten

Diese Ausdifferenzierung geht weiter. So liegt es an jedem Einzelnen wie weit diese Ausdifferenzierung und auch Schwerpunktsetzung betrieben wird. So kann ein leeres visuelles Gebilde (Form) sich ausgedacht werden, dass mit Inhalt gefüllt wird oder es kann mit Hilfe bzw.

anhand von bestehenden Theorien und Annahmen eine bestimmte Gestaltung durchgeführt und Inhalte sowie Zusammenhänge suggeriert werden. Die Vorgehensweise entscheidet die wissenschaftliche Arbeitskraft (Angestellter, Forscherin, ...) selbst. Dazu kommt noch, dass jede wissenschaftliche Kraft subjektive Ideen haben kann bzw. hat. Dazu gehören auch Ideen, welche diese interessieren, bzw. der relevanteste und interessanteste Schwerpunkt des Forschungsgegenstandes Person (Gesamt oder im Detail) und ihr selbst sein könnte. Entsprechend kommen nicht nur die wissenschaftlich begründbaren Theorien, deren Auswahl als weniger subjektiv empfunden werden, in dieses Gebilde, sondern auch noch die individuellen Sichtweisen bzw. Blickwinkel des Wissenschaftlers bzw. Wissenschaftlerin auf den Forschungsgegenstand Person. Ein Ergebnis kann wie das hier untenstehende Modell aussehen.

Modell als Summe der eigenen als wichtig herausgesuchten Theorien und Blickwinkel

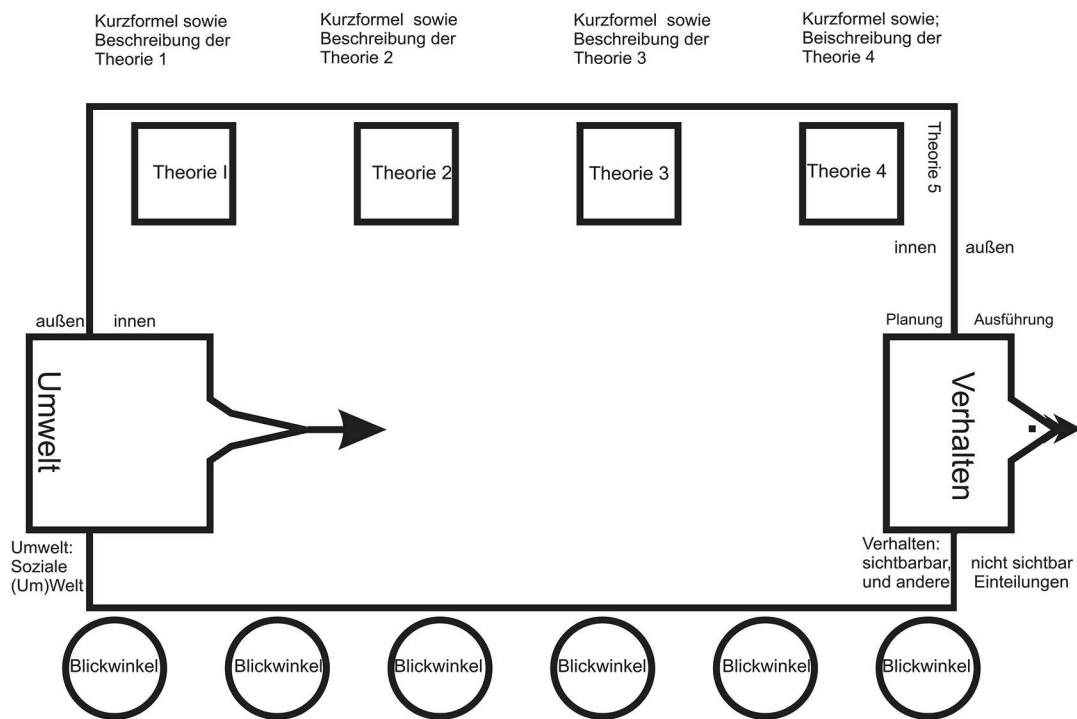


Abbildung 3 Beispiel Modell mit beliebig vielen und beliebigen Elementen

Die Beliebigkeit der darin aufgenommenen und berücksichtigten Theorien und Blickwinkel soll hiermit deutlich gemacht werden. Mir ist bisher keine wirklich begründbare Auswahl von Theorien und Blickwinkel begegnet, die nicht einfach auf einer subjektiven Auswahl fußt. Beginnend mit dem theoretischen Gebilde, der Wortwahl und der angenommenen Zusammenhänge. Es ist ein Spiel der Erkenntnis und nicht die Erkenntnis selbst. Ein Brainstorming der Ideen.

Da ich natürlich mein Integratives Modell der Sozialpsychologie hier vorbereite, folgt nun der nächste Schritt der Ausdifferenzierung, bei dem die Theorien genannt werden, eine Beschreibung

erhalten, Zusammenhänge verdeutlicht werden und der Blickwinkel erwähnt und systematisch aufgegriffen und bearbeitet wird. Dazu möchte ich noch den Vorteil der visuellen Abbildung gegenüber dem mir flach und statisch vorkommenden Wort aufgreifen. Mit Bildern und Bildzusammenhängen arbeite ich (und ich meine mich) letztendlich effizienter, zielgerichteter und kreativer. Es soll hier auch nochmals an den Prozessgedanken, an das Fließende, sich Verändernde erinnert werden. Die Umwelt ist in stetiger Veränderung, dessen Wahrnehmung auch, dessen Verarbeitung auch, usw.
Dazu später mehr.

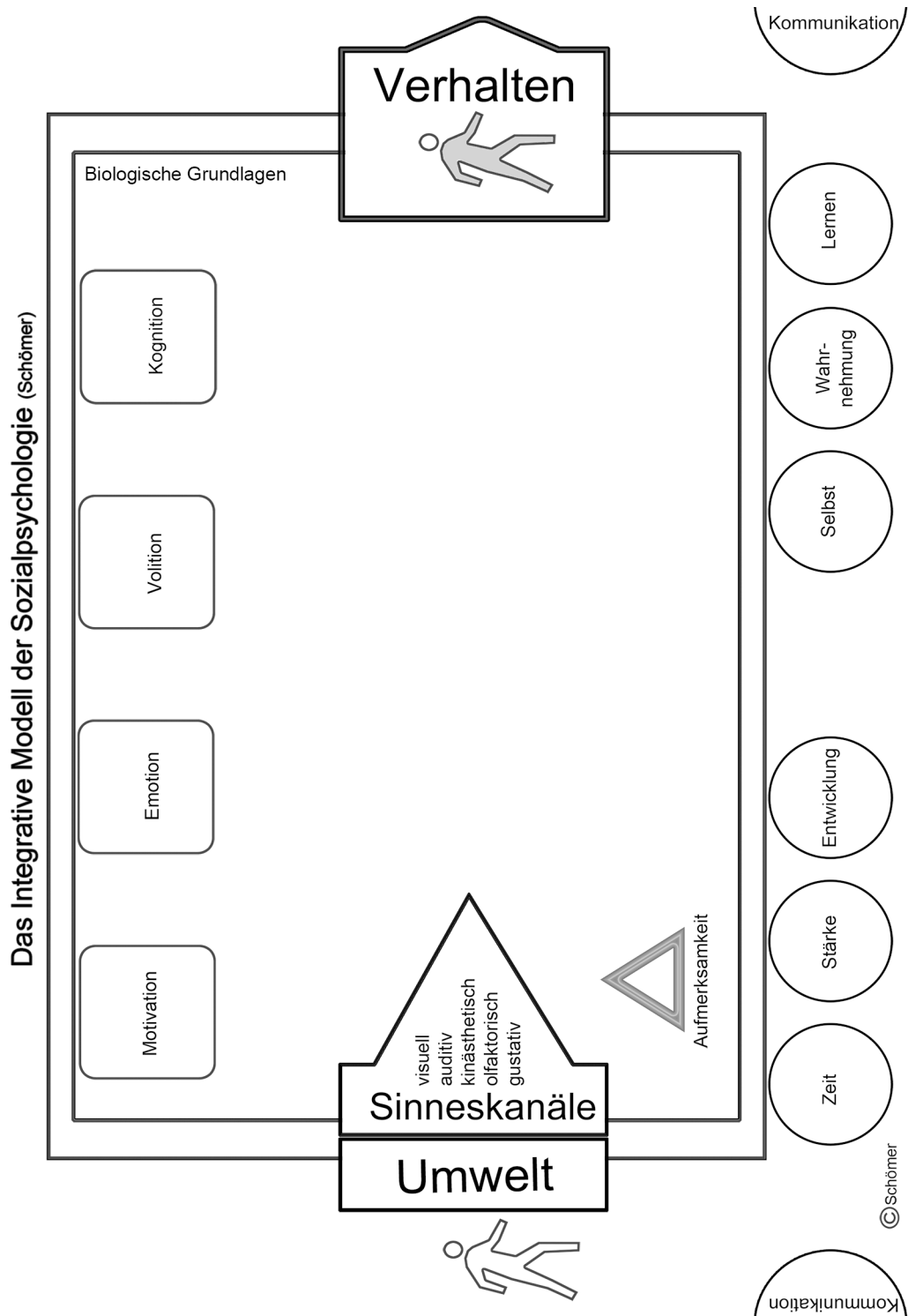


Abbildung 4 Das Integrative Modell der Sozialpsychologie als grobe Darstellung

3.1.2 Meine Definition der Sozialpsychologie

Wenn es um ein Modell der Sozialpsychologie geht, so möchte ich hier mein Verständnis von Sozialpsychologie klarlegen. Sozialpsychologie ist der Teil der Wissenschaft Psychologie, bei dem das Verhalten und Erleben eine soziale Komponente enthält bzw. dadurch beeinflusst wird.

Es ist somit ein sehr großer Bereich der Psychologie und ist auch sehr schwierig von anderen Bereichen der Psychologie abzugrenzen, weil genau dieses Soziale die Psychologie auszumachen scheint. Vielleicht sehen wir hier wieder einen krampfhaften Versuch einer Definition und Abgrenzung, statt, dass wir einfach einen Schwerpunkt setzen und die anderen Bereiche einfach dabei bestehen lassen. Es ist ein dynamisches System. erinnert sei an Aristoteles bzw. hier natürlich an Galilei.

Sozialpsychologie ist für mich die Schwerpunktsetzung auf sozial beeinflusste Vorgänge bei der Betrachtung und Annahme menschlichen Verhaltens. Sozial ist alles, bei dem ein anderer Mensch in irgendeiner Form mitschwingt. Ob es die Person ist, die gerade direkt beobachtet wird oder mich beobachtet bis hin zu Gegenständen, die mit der Person verknüpft werden bzw. dadurch das Bild einer Person bzw. Teilaspekte dieser aktiviert werden. Ich gehe davon aus, dass ein jeder weiß, was unter sozial zu verstehen ist.

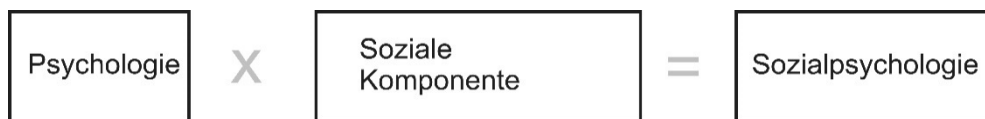


Abbildung 5 Definition Sozialpsychologie

Somit lasse ich die Definition „Sozialpsychologie ist der Versuch, zu verstehen usw. einfach weg (Allport, 1954a, S. 5 erwähnt in JONAS, STROEBE, & HEWSTONE, 2014, S. 6).

Weitere eigene Ansätze für Definitionen wären z.B.: Sozialpsychologie untersucht die Wirkung der sozialen Umwelt auf die Person und die Wirkung der Person auf die soziale Umwelt unter Berücksichtigung sowohl individualpsychologischer Vorgänge als auch gruppenpsychologischer Überlegungen.

Die Schwäche hier wäre, dass Gruppenpsychologie ein Betrachtungswinkel und letztendlich auf individualpsychologische Faktoren zurückzuführen ist, aber der Gedanke ist nun mal da und auch ganz ok.

4 Das Integrative Modell der Sozialpsychologie

Die implizite und explizite Vorstellung, die Wissenssuchende und Wissensschaffende von der Funktionsweise eines Menschen haben, beeinflusst entscheidend die wissenschaftliche Aufarbeitung wie dieser Mensch mit seiner sozialen Umwelt interagiert und auf diese und auch auf sich selbst reagiert oder reagieren sollte. Bei dem Versuch der Erklärung der sozialpsychologischen Themen wie z.B. Affiliation, Aggression, Attribution, Einstellungsänderung, Freundschaft und Partnerschaft, Führung, Gruppe und Führung, Kommunikation, Prosoziales Verhalten, Selbst und soziale Identität, Soziale Kognition, Soziale Wahrnehmung, Sozialer Einfluss, Vorurteile sowie wertorientiertes Verhalten wird ein implizites Menschenbild vorausgesetzt und angewandt, dass selten explizit erklärend vorangestellt wird. Daher möchte ich hier zuerst das Integrative Modell der Sozialpsychologie auf den nächsten Seiten explizit vorstellen, um darauffolgend einzelne Themen der Sozialpsychologie modellgeleitet aufzugreifen und neu einzuteilen. Siehe dazu zum Beispiel die Neuaufteilung des Themas Führung (siehe Seite 143), die Neuaufteilung des Themas Prosoziales Verhalten (siehe Seite 136) oder die Neuaufteilung des Themas Aggression (siehe Seite 125).

Das Ziel des Modells ist es die vielen Ansätze bzw. Theorien, die es bei den einzelnen Themen der Sozialpsychologie gibt, in eine verknüpfende Sichtweise zu integrieren oder zu ignorieren. Bei jedem sozialpsychologischen Vorgang (z. B. Aggression) spielen auch die individualpsychologischen Vorgänge (z. B. Emotion, Motivation, Volition, Kognition) gewichtig mit und beeinflussen sich gegenseitig stark bzw. hängen wegen gleichen grundlegenden Prozessen zusammen - je nach Sichtweise wissenschaftlicher Theorien und eigener Betrachtungsideen! Der Gedanke der objektiven und unabhängigen Wissenschaft wird nicht betont. Themenauswahl, Theorienauswahl, Literaturauswahl, Stichhaltigkeit der Argumente und vieles mehr sind von mir individuell gewichtet. Darauf wird hier explizit hingewiesen, weil meine zugegebene Subjektivität die Nachvollziehbarkeit für Leser und Leserinnen erleichtern soll und ich keine sogenannte Objektivität vortäuschen möchte. Die lesende Person hat die Verantwortung und nicht ich als der Ideengeber.

4.1 Die Basis

Die Basis für diese Modell ist der Ansatz von Lewin, Verhalten als eine Funktion aus Person und Umwelt zu verstehen (Lewin, 2012, S. 272). In meinem Modell wird „unkritisch“ (im Sinne von subjektiver Schwerpunktsetzung) auf Standardvorgänge (Umwelt, Wahrnehmung, Aufmerksamkeit, Motivation, Emotion, Volition, Kognition, Verhalten), die letztendlich u.a. auf physiologischer Basis funktionieren, zurückgegriffen. Attribution und Kommunikation sind ebenso interessant für die Erklärung sozialpsychologischer Vorgänge und sind subjektiv gewichtet und in Zusammenhang gebracht. Je nach Betrachtungsschwerpunkt bzw. Blickwinkel (Zeit, Stärke, Entwicklung, Selbst, Wahrnehmung, Lernen,) ergeben sich hervorstechende Vorgänge, Begrifflichkeiten, Zusammenhänge und Sichtweisen. Dabei ist für mich deutlich, dass diese wiederum nur Ergebnisse der eigenen subjektiv eingefärbten wissenschaftlichen und auch der eigenen subjektiven individualpsychologischen Vorgänge sind. Auch wenn ich mich wiederhole:

eine zugegebene subjektive Betrachtung und Beschreibung halte ich für wissenschaftlicher als eine vorgetäuschte objektive Betrachtungsweise. Ich schreibe hier über meine Sichtweise.

Die Einsetzbarkeit des Modells

Das Modell stellt als Ganzes sowohl ein alltagspraktisches als auch ein in beruflichen Situationen gut einsetzbares Gerüst dar. Die meiner Ansicht nach zu akzeptierende Vielschichtigkeit der KlientenInnen, MitarbeiterInnen und den vielen anderen Mitmenschen wird dadurch visuell deutlich (siehe Grafik unten). Die Komplexität der daraus resultierenden sozialpsychologischen Vorgänge und Interaktionen zwischen diesen Menschen kristallisieren sich deutlich heraus und können bei wissenschaftlichen bzw. beruflichen Besprechungen gut eingeordnet werden. Wir haben dadurch vielleicht eine bessere Übersicht, eine tiefergehende Erkenntnis, eine bessere Basis für einen Perspektivenwechsel und auch mehr Verständnis füreinander. Auf die Gefahr zu viele Prozesse gleichzeitig zu visualisieren und die Übersicht zu verlieren wird explizit hingewiesen. Die Reduzierung auf Weniges sowie das Weglassen des Vielem ist notwendig.

Das Modell wird von mir in folgender Weise eingesetzt:

- Wenn ich mich grundlegend frage, wie etwas zusammenhängen und aufeinander Einfluss nehmen könnte, dann spreche ich von einem Wirkungsmodell
- Wenn ich mich frage, wie ich als professionelle Fachkraft durch mein Verhalten ein bestimmtes Zielverhalten bei der Zielperson erzeuge, spreche ich von einem Handlungsmodell
- Wenn ich mich frage, wie ein Verhalten wohl entstanden sein mag, dann spreche ich von einem Attributionsmodell
- Wenn ich mich frage, was alles zu dem ausgewählten Thema gehören und damit zusammenhängen könnte, spreche ich von dem Modell als Ideengeber.

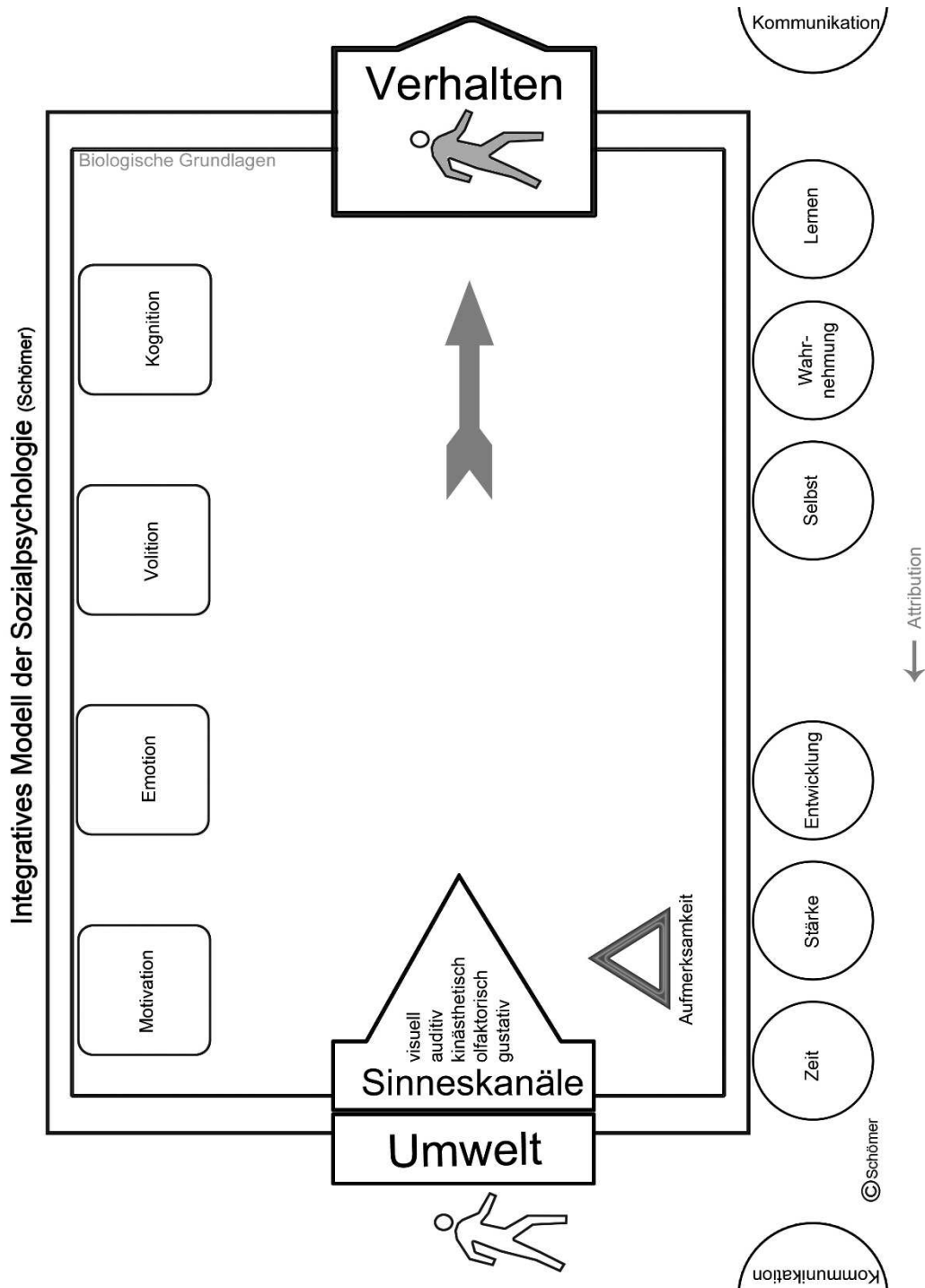


Abbildung 6 Das Integrative Modell der Sozialpsychologie (Schömer)

Der Kern der Sozialpsychologie

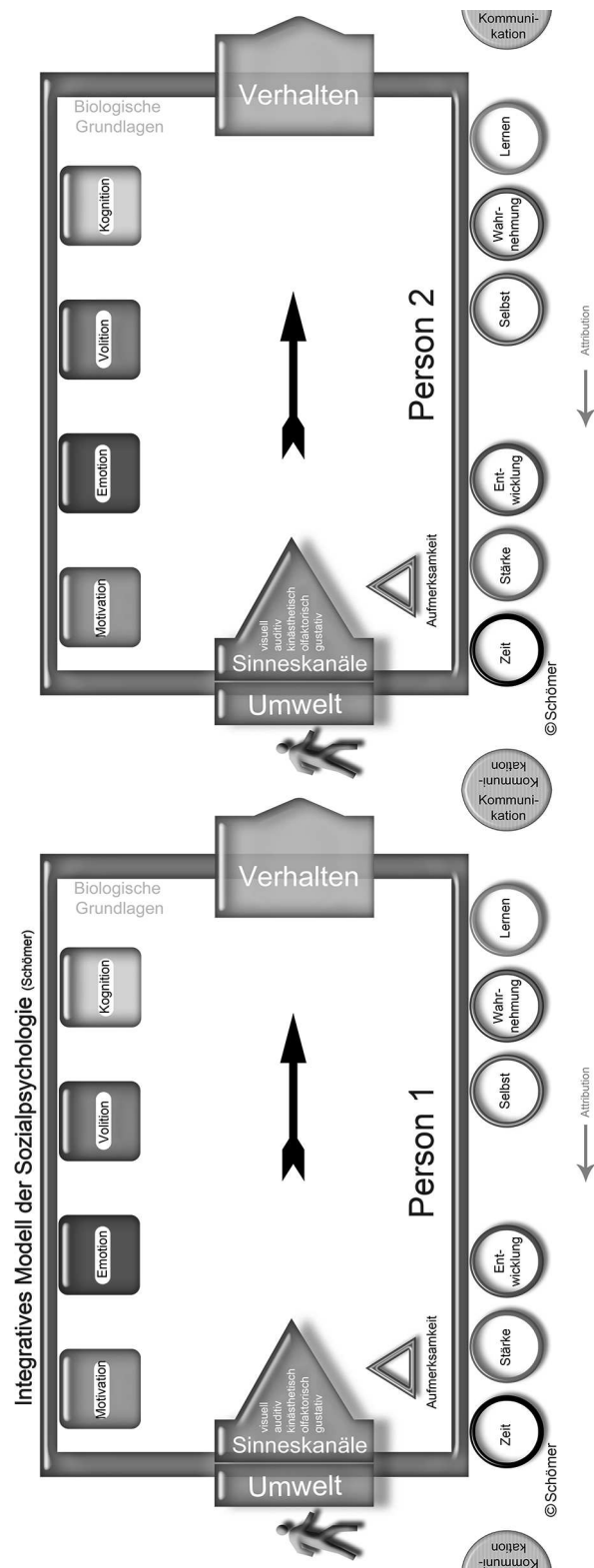


Abbildung 7 Einsetzbarkeit Modell bei Person1 zu Person2
Der Kern der Sozialpsychologie

4.2 Einsatz als Wirkungsmodell

Leitfrage: Wie hängt es zusammen und beeinflusst sich?

Ich benutze das Modell zum Aufzeigen bestimmter Auswirkungen und Beeinflussungsmöglichkeiten sowie zum Bilden bestimmter „logischer“ Zusammenhänge sowohl innerhalb der Person als auch zwischen Personen (Person1; Person2). So können Fragen zu den Auswirkungen auf das eigene Verhalten an bestimmten Faktoren festgemacht oder vermutet werden. Ebenso können Fragen, die sich mit den Auswirkungen auf andere Menschen (Zielperson, Person2) beschäftigen, differenziert aufgezeigt und besprochen werden.

Wie verändert sich zum Beispiel das Verhalten von Person2, wenn Person1 ein bestimmtes Verhalten zeigt, dass auf einen oder mehrere Faktoren bei Person2 wirkt? Durch das Modell wird deutlich, dass das Verhalten der Person2 jedoch auch von vielen anderen Faktoren (Motivation Person2, Emotionen Person2, ...) abhängig und verursacht sein könnte. Genau diese möglichen Optionen sollen hier deutlich und ebenso in den Vordergrund gerückt werden. Ich arbeite nur mit Wahrscheinlichkeiten und nicht mit Aussagen „So ist es“. (Die Gefahr des Beziehungspfeiles und die Gefahr der Informationsreduzierung siehe (Taleb, 2010, S. 89)). Wir Menschen neigen dazu Beziehungen oder kausale Zusammenhänge zwischen Phänomenen zu suchen, selbst wenn solche Beziehungen nicht wirklich existieren. Genau dies mache ich hier bewusst auch. Ebenso neigen wir dazu vergangene Ereignisse mit „offensichtlichen“ Mustern bzw. Einflüssen zu erklären, obwohl diese rein zufällig sein könnten. Sprich, wir meinen die Welt besser zu verstehen und erklären zu können, als wir es tatsächlich tun. Taleb kennen wir bezüglich des Beispiels mit den weißen und schwarzen Schwänen. Es drängt sich der Gedanke auf, dass wir in der sozialpsychologischen Wissenschaft illusorische Korrelationen schaffen, bis der „schwarze Schwan“ diese korrigiert.

4.3 Einsatz als Handlungsmodell

Leitfrage: Wie kann ich durch mein Verhalten ein bestimmtes Zielverhalten erzeugen?

Ich setze das Modell gerne bei der Arbeit mit anderen Menschen ein, da ich mein Verhalten als Teil der sozialen Umwelt der Zielperson (Person2) gestalten kann. Welches Verhalten muss ich als Person1 (z.B. Sozialarbeiter/in; Psychologe/in; Therapeut/in) zeigen, damit ich bei Person2 (Klient/in) ein bestimmtes Verhalten erzeuge? Muss ich als Sozialarbeiter/in z.B. Verhalten A zeigen, dass die Emotionen von Person2 sich verändern und lt. Wirkungsmodell zu einem anderen Verhalten führen oder muss ich vielleicht Verhalten B zeigen, dass die Kognitionen eher beeinflusst und diese eher lt. Wirkungsmodell zu dem gewünschten Verhalten bei Person2 führen? Wie muss ich handeln? Ich (Person1) treffe eine Auswahl bezüglich den möglichen Verhaltensweisen, die ich zeige, um damit die von mir ausgewählten Faktoren bei Person2 entsprechend der von mir postulierten Wirkungen in Person2 zu beeinflussen und damit das entsprechende Zielverhalten zu erzeugen. Tiefergehender gefragt: Welche Faktoren müssen bei mir Person1 gegeben sein, damit ich das Verhalten, das ich gegenüber Person2 zeige, so ist, dass

ich in Person2 die Faktoren aktiviere, um das gewünschte Zielverhalten von Person2 zu erzeugen bzw. zu erhalten. Als Person1 treffe ich eine Auswahl bezüglich der möglichen Faktoren und auch bezüglich der möglichen Wirkungen auf P2. Diese Auswahl muss im Rahmen der eigenen Schwerpunktsetzung begründet und nachvollziehbar sein. Für außenstehende beobachtende Personen kann die Nachvollziehbarkeit dann schwierig sein bzw. werden.

4.4 Einsatz als Attributionsmodell

Leitfrage: Wie erkläre ich mir dies?

Wenn ich mich frage, warum es zu einem Verhalten bei Person2 gekommen ist, dann muss ich auf ein entsprechendes Erklärungsgerüst (Attributionsgrundlage) zurückgreifen. Mein „Wissen“ ist die Basis für meine Attribution. Es kann sich dabei um ein gerade aktiviertes, abrufbares Wissen handeln, einen Wissensraum, den ich durchschreiten kann und im Laufe der Zeit dauernd abrufe oder meine Wissenswelt, die vernetzt mit anderen Personen oder Wissensbots ist. Für die Attribution von Verhalten setze ich mein Wirkungswissen sozusagen rückwärts ein. Beobachten wir ein bestimmtes Verhalten von Person2, so schließen wir auf die möglichen Ursachen durch das Verhalten der Person1, berücksichtigen vielleicht dabei weitere Umweltfaktoren und schließen eventuell auch auf mögliche Faktoren innerhalb von Person2 selbst.

Anmerkung: Da dieses Attribuieren ein Verhalten ist, muss dabei auch wieder die attribuierende Person als Ganzes gesehen werden und entsprechend das Modell auf das Attributionsverhalten angesetzt werden, da es ja auch von Motivation, Emotion, Volition und Kognition u. a. beeinflusst sein kann. Das Verhalten von P2 kann viele Ursachen haben, sprich - kann als multifaktoriell verursacht angesehen werden. (Erinnert sei an die philosophischen Gedanken des Modus Tollens, Modus Ponens und des Sherlock-Holmes-Fehlers).

4.5 Einsatz als Ideengeber

Leitfrage: Was kann ich hier auflisten in Bezug auf das Thema und die Faktoren?

Für Auflistungen, Reihenfolgen, Beschreibungen oder Differenzierungen von sozial-psychologischen Themen kann das Modell auch als Ideengeber eingesetzt werden. Was fällt mir zum Beispiel zu den Themen Aggression, Führung, Prosozialem Verhalten oder Lernen ein? Es ist ein geleitetes Brainstorming anhand der Begrifflichkeiten und dessen Inbezugsetzung zu dem aufgeführten Thema bzw. Themen. Siehe hier auch die unten aufgeführten Schnellassoziationen (siehe 117) und die Checklisten. Gerade im beruflichen Alltag ist die schnelle Ideenfindung und die breit angesetzten Möglichkeiten gewinnbringend einzusetzen, sofern die Attributionsignoranz und der Basisfehler der Attribution berücksichtigt werden.

Das Modell wird von mir in folgender Weise eingesetzt:

Wenn ich mich grundlegend frage, wie etwas zusammenhängen und aufeinander Einfluss nehmen könnte, dann spreche ich von einem Wirkungsmodell

Wenn ich mich frage, wie ich als professionelle Fachkraft durch mein Verhalten ein bestimmtes Zielverhalten bei der Zielperson erzeuge, spreche ich von einem Handlungsmodell

Wenn ich mich frage, wie ein Verhalten wohl entstanden sein mag, dann spreche ich von einem Attributionsmodell

Wenn ich mich frage, was alles zu dem ausgewählten Thema gehören und damit zusammenhängen könnte, spreche ich von dem Modell als Ideengeber.

4.6 Gedankenwolke und begriffliche Unschärfen

Bevor ich nun zu der Erklärung des Modells komme möchte, ich die allgemeine Schwierigkeit von Begriffen verdeutlichen und diese Problematik auch auf meine Begrifflichkeiten des Modells beziehen bzw. berücksichtigt wissen. Ich erhoffe mir dadurch eine vorsichtigeren oder auchlässigeren Verwendung und Deutung von Begrifflichkeiten.

Allgemein: Begriffe täuschen eine semantische Schärfe vor, die sie nicht einhalten können. Begriffe werden unterschiedlich benutzt und auch unterschiedlich verstanden bzw. im semantischen (bedeutungshaltigem) Netzwerk unterschiedlich verknüpft. Ist die Farbe „Rot“ mehr mit Rose als mit Blut verknüpft, bekommen möglicherweise z.B. Kunstwerke, Kleidung und andere Sinneinheiten mit ihren Rotanteilen eine andere Wertigkeit bzw. Bedeutung. Ist der Begriff „Kognition“ mehr mit „Wissen“ als mit „Gedanken“ verknüpft, vermitteln Lehrtexte mit dem Wort „Kognition“ andere Inhalte. Um diese andere Einbindung wertzuschätzen, ist es besser, sich deutlich zu machen, dass ein jeder Begriff nur eine Art Bedeutungswolke bzw. Gedankenwolke darstellt, sprich - immer mit einem Grad der Uneindeutigkeit zu verbinden und diese Schwammigkeit auch auszuhalten bzw. zu kommunizieren ist.

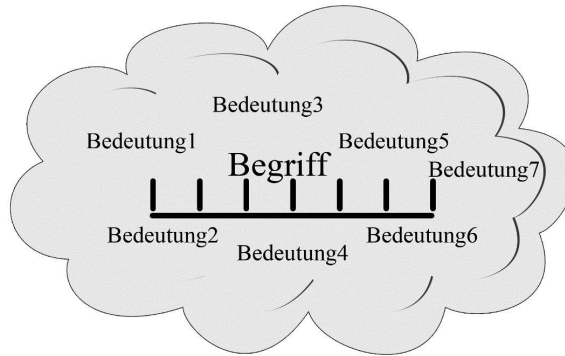


Abbildung 8 Bedeutungs Wolke eines Begriffes

Begrifflichkeiten sind immer auf einem Kontinuum vorzustellen. Eine Art verschiebbarer Regler in einer passenden Stärke / Dimension von einem Pol zum anderen Pol oder in einer Bedeutungs Wolke, die als ein drei- bzw. vierdimensionaler Raum vorzustellen ist.

Die Begriffe Faktoren bzw. Elemente werden im Modell schwerpunktmäßig für Motivation, Emotion, Kognition und Volition gebraucht, aber auch im Allgemeinen für Umwelt, Sinneskanäle, Aufmerksamkeit, Zeit, Stärke, Entwicklung, Selbst, Wahrnehmung, Lernen, Verhalten, Attribution und Kommunikation. Eine von mir erzeugte Unschärfe, sorry. Dem gegenüber wird der Begriff Betrachtungswinkel schwerpunktmäßig eher für Aufmerksamkeit, Zeit, Stärke, Entwicklung, Selbst, Wahrnehmung, Lernen, Verhalten, Attribution und Kommunikation eingesetzt. Letztendlich kann aber jede These bzw. Theorie als ein Faktor oder Betrachtungswinkel verstanden werden – oder auch nicht. Zurück zum Integrativen Modell der Sozialpsychologie.

Nachfolgend werden nun die einzelnen Faktoren bzw. die Betrachtungswinkel des Modells kurz erläutert.

Auf die im Hintergrund liegenden „Biologischen Grundlagen“ gehe ich hier auch nur kurz ein. Es handelt sich um genetische Einflüsse, Aktivierung von Nervenimpulsen, Einfluss bestimmter Hirnregionen, Einfluss durch Hormone, Verschaltung der Neuronen, Größe der Muskeln, gesamten Körperbau, usw. (siehe u.a. (Seung, 2013, S. 91)). Je nachdem, welche körperlichen Einheiten ich festlege – Zelle, Neuronen, Körperteil, ganze Person, usw.. Es kann unergiebig sein, bestimmte Hirnregionen mit bestimmten Faktoren zu verbinden, da in vielen psychischen Prozessen sehr viele Hirnregionen beteiligt sind und ich mit den darüber liegenden psychischen Prozessen betreffenden Begriffen besser arbeite. Momentan versucht Paul Cisek eine neue Kategorisierung mit neuen Begriffen und Kategorien (Cepelwicz, 2022, S. 46ff) bezüglich Gehirnorganisation und der Verbindung zum Verhalten, aber die gewohnten psychologischen Begriffe behalte ich trotzdem bei. Es ist sowieso viel im Wandel, z. B. auch bei der Kategorisierung psychischer Erkrankungen (siehe HiTOP vs. ICD) (Gelitz, 2022, S. 62ff).

Es kann aber auch sehr ergiebig sein, die körperlichen Grundlagen zu berücksichtigen. Sie sind die Basis für unser mögliches Verhalten und müssen bei der Erklärung von Verhalten als Einfluss miteinberechnet werden.

5 Faktor Motivation (Schwerpunktsetzung)

5.1 Kurzformel

Als Kurzformel und Schnellassoziation zur Motivation möchte ich folgendes festlegen: „Was brauche ich“ für die Lösung eines Problems, Befriedigung eines Bedürfnisses, Erreichen eines Handlungsziels, ...? Dafür setze ich einen Schwerpunkt!

5.2 Anmerkungen

Ich betrachte und ordne hier die Verhaltensweisen eines Menschen und was dieser Mensch gelernt hat, um damit in der sozialen Welt klar zu kommen.

Wenn ich in diesen laufenden Prozess reinschaue, wird es für mich schwer sein den eigentlichen Beginn zu sehen. Genau dies ist auch das Problem bei der Motivationsbetrachtung, da ich ja in einen schon laufenden Prozess reingehe und nach einer Erklärung suche. Trotzdem möchte ich den üblichen einfacheren Weg gehen und die statische Vorgehensweise einschlagen und einen Prozessbeginn annehmen. Ausschlaggebend für eine nachfolgende Verhaltensweise wird ein Motiv oder ähnliches angenommen. Für solch ein Motiv / Bedürfnis / Problem (Hunger, Sicherheit, Anerkennung, ...) hat der Mensch Verhaltensweisen bzw. Lösungen gefunden, die bei entsprechender Aktivierung des Motivs, Wahrnehmen des Bedürfnisses bzw. Erkennen des Problems eher durchgeführt bzw. ausgewählt werden als andere Lösungen. Ein Beispiel: Ich spüre Hunger, dann muss ich etwas essen; ich habe zu wenig Kontakt zu anderen Menschen, dann tendiere ich dazu, andere Menschen aufzusuchen bzw. möchte ich mich in Gesellschaft begeben. Manche dieser Lösungen bzw. Verhaltensweisen entstanden durch Versuch und Irrtum als Lernen über Generationen hinweg (Phylogenese). Die Evolution als Auswahl der „besseren“ Lösung. Unsere Gene dienen als „Gedächtnismoleküle“ für diese Lösungen. Andere Lösungen bzw. Verhaltensweisen entstanden durch das Lernen während der eigenen Lebensgeschichte des einzelnen Menschen (klassisches Konditionieren; operantes Lernen; Modelllernen) (WERTH & MAYER, 2008, S. 555) im Sinne und Verständnis der Ontogenese. Die Gedächtnisfunktionen unseres Gehirns ermöglichen dies. Weitere Lösungen entstanden durch die Möglichkeit des kulturellen Lernens über Generationen hinweg, das u.a. durch gruppenpsychologische Vorgänge und durch die Schaffung und den Einsatz bestimmter - vom Menschen aus gesehen - externer Medien (Werkzeug, Buch, ...) beeinflusst wird, aber wieder ein eigentlich separat zu sehendes Verhalten darstellt. Unübersichtlich wird dieses Gemenge des Gelernten durch das Zusammenwirken des Gelernten und das Zusammenspiel der möglichen Lösungen und Verhaltensweisen. Wir vereinfachen dies alles, damit wir überhaupt irgendetwas verarbeiten und einordnen können bzw. das Gefühl als WissenschaftlerIn oder Laie haben, überhaupt irgendetwas zu verstehen. Ein typischer „Selbstbetrug“ uns vor dem Frust des Nichtwissens bzw. unzureichendem Wissen zu bewahren. Auf die Gefahr durch Reduktion hat Taleb schon hingewiesen (Taleb, 2010).

Schwierig wird die Betrachtung der Motivation, weil in meinem bisherigen Denken der Begriff Motiv zu sehr mit dem Begriff Trieb verknüpft war. Davon musste ich mich erst lösen und andere folgende Gedanken damit verknüpfen:

- Motiv, das was mich in Bewegung bringt
- Motiv ist ein angenommenes Wirkungsnetzwerk, das über einen Wahrnehmungslevel des Betrachters steigt und kommt; so, dass wir es als Wirkungsursache attribuieren können oder auch wollen.
- Motiv ist ein angenommenes Wirkungsnetzwerk, das von dem betrachtenden Wissenschaftler/in aufgrund der Attributionsignoranz zu einer Wirkung zusammengefasst wird bzw. diese Wirkung als der einzige Grund für ein bestimmtes Verhalten angesehen wird.
- Motiv ist ein angenommenes Wirkungsnetzwerk, das durch die vorhandenen Verknüpfungen für bestimmte damit verknüpfte Verhaltensweisen ein bereitgehaltenes Potential darstellt.
- Motiv ist ein angenommenes Wirkungsnetzwerk, das durch interne oder externe Situationen bzw. Anreize bzw. Reize aktiviert wird und somit durch seine Möglichkeit seiner Aktivierung eine Tendenz zu den damit verknüpften Verhaltensweisen vorgibt, die allerdings durch weitere Einflüsse / Verknüpfungen wieder relativiert werden. Schließlich verfügt der Mensch ja nicht nur über ein Wirkungsnetz. So verspricht ein Motiv zwar eine gewisse Verhaltensvoraussagbarkeit, die es aber aufgrund weiterer Einflüsse nicht oder nur sehr schwer einhalten kann.
- Motiv ist ein angenommenes Wirkungsnetzwerk, das zu einer Verhaltenstendenz führt und von außen gerne auch als ein Handlungsziel bzw. Handlungsgrundsatz bezeichnet wird.

Ich halte die Formulierung „Motiv als Metagrund für eine gelernte Handlungsabfolge“ für treffend.

Die Motivation, sprich - das Aktivieren und Verschieben der Auswahlmöglichkeiten des Organismus für bestimmte in Frage kommende Verhaltensweisen ist eine aktivierte Handlungstendenz, sprich - eine bestimmte Art und Weise wie ich das Motiv bzw. Bedürfnis befriedige, das Problem löse bzw. das Handlungsziel erreiche. Allein mit der Motivation ist es ja nicht getan, siehe dazu das gesamte Modell und die darin aufgelisteten Faktoren und Betrachtungswinkel.

Manche Forschungsschwerpunkte beschäftigen sich mehr mit dem Inhalt der „Ziele“, „Bedürfnisse“, „Motive“ einer Person. Dazu gehören meiner Ansicht nach die ehrwürdige Bedürfnispyramide von Maslow (SCHMITHÜSEN, 2015) oder andere ähnliche Erklärungsversuche wie die Lebensmotive von Steven Reis oder die Grundmotive nach McClelland (Zugehörigkeit, Macht, Leistung und entsprechende Prozesse). Als Forschungsschwerpunkte kann auch mehr Wert auf Anreize, Wertigkeiten und andere teils beliebige Schwerpunkte gelegt werden. Wie immer bei der getrennten Betrachtung eines Forschungsgegenstandes mit Prozess und Inhalt kann auch der Forschungsschwerpunkt und somit Erklärungsschwerpunkt Richtung Prozess

eruiert werden. Eine dieser Prozesstheorien ist z.B. das Rubikon Modell der Handlungsphasen von Heckhausen und Gollwitzer (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 210).

Eine weitere Sichtweise bietet die Einteilung in einfache und komplexe Motivationstheorien. Eine für mich fantastische Theorie ist die Feldtheorie von Lewin, bei der Verhalten eine Funktion von Person und Situation ist (SCHMITHÜSEN, 2015, S. 69ff) und die Motivation für dieses Verhalten sich aus diesem Komplex bzw. dieser Funktion ergibt. Diesen Ansatz habe ich eingangs schon sehr kurz erwähnt.

Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie (Schömer) beim Faktor Motivation (Schwerpunktsetzung):	
Wirkungsmodell	Welche explizite Theorie möchte ich hier einsetzen, damit die Wirkung von diesem Faktor / Blickwinkel zum Verhalten wissenschaftlich angedacht ist? Welche implizite Theorie setze ich eventuell ein?
Handlungsmodell	Welches Verhalten muss ich zeigen, damit dieser Faktor / Blickwinkel bei der Person2 das Zielverhalten wahrscheinlicher macht bzw. auslöst?
Attributionsmodell	Ist dieser Faktor / Blickwinkel Ursache bzw. Mitverursacher von dem von mir untersuchtem Verhalten?
Ideengeber	Welche Gedanken und Ideen habe ich zu diesem Faktor / Blickwinkel in Bezug auf die anderen Faktoren / Blickwinkel und explizit zu dem Verhalten?

Tabelle 1 Einsetzbarkeit Übersicht

Dieser Faktor Motivation ist ein grundlegender menschlicher Prozess, der im engen Zusammenhang mit den anderen Faktoren und Betrachtungswinkel zu sehen ist. Hier eine modellgeleitete Auflistung einiger Ideen zur weiteren Bearbeitung:

<i>Motiv:</i> <i>Das, was mich in Bewegung bringt</i> <i>Motivation:</i> <i>der Vorgang des Inbewegungbringens</i>
--

5.3 Motivation zusammen mit Emotion

Die Motivationsanreize können emotional bewertet sein, z.B. bestimmte Anreize mag man oder man mag sie nicht und entsprechend ist man motiviert, diese zu erreichen oder zu vermeiden.

Darüber hinaus gibt es die vorweggenommenen emotionalen Bewertungen, z.B. die Freude über die Bedürfnisbefriedigung bzw. über die Beseitigung eines Mangels. Angst oder andere eher als negativ eingestuften Emotionen können die Motivation entsprechend senken. Ein Beispiel für emotionale Bewertung wäre ein Sportler, der Freude und Begeisterung beim Wettkampf empfindet und dies seine Motivation steigert, hier zu gewinnen.

Die Idee der Wertigkeitsbestimmung sei hier nochmals erwähnt: Förderlich für den Schwerpunkt oder hinderlich für den Schwerpunkt? Somit ist ein Kontinuum von Negativ bis Positiv vorstellbar.

...

5.4 Motivation zusammen mit Volition

Ein gute Formulierung ist hier das „Streben nach primärer Kontrolle“ (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 427). Kontrolle der Situation, Kontrolle der Handlung, Kontrolle das Richtige zu tun usw. Die Problemlösung dafür kann gezielt in eine Richtung gelenkt werden.

Die Ziele bzw. Unterziele (Bedürfnisbefriedigung, Problemlösung) steuern regelrecht das potentielle mögliche Verhalten bzw. die Handlungsauswahl.

Ein starker Wille (Volition) kann die Motivation und direkt oder indirekt auch das Verhalten so beeinflussen, dass Person1 ihr Problem löst bzw. das Bedürfnis trotz Hindernissen und Schwierigkeiten befriedigen kann.

Ein Beispiel für den unterstützenden Einfluss von Volition auf die Motivation wäre folgendes: Eine Person, die trotz der Motivation ihr Gewicht zu reduzieren, mit dem Willen regelmäßig Sport zu treiben kämpft. Die Volition hilft ihr, den inneren Widerstand zu überwinden.

Die Volition (u.a. die Selbstkontrolle) ist ein sehr bewusster Prozess, der sehr energie- und zeitaufwändig ist und auch müde macht bzw. wird; vorstellbar wie die Funktion eines Muskels. Es kann daher z.B. die Selbstmotivation, ein Ziel zu erreichen, durchaus nachlassen.

...

5.5 Motivation zusammen mit Kognition

Die Normen und Rollen, die wir in uns abgespeichert haben, stellen für ihr Einhalten bzw. Ausfüllen einen nicht zu unterschätzenden Anreiz bzw. eben eine Motivation dar (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 432).

Kognitionen als Bewertungen können die Motivation positiv beeinflussen, wenn z. B. eine Aufgabe, die wir erledigen sollen, als interessant oder herausfordern eingestuft wird. Weiteres Beispiel: Eine mitarbeitende Person ist motiviert, ein Projekt abzuschließen, weil sie versteht, dass es ihre Karriere voranbringen wird bzw. kann.

...

5.6 Motivation zusammen mit Umwelt – die umweltzentrierte Schwerpunktsetzung

Denken wir hier nur mal an die extrinsische Motivation mit ihren Verboten und Anreizen, die das Verhalten beeinflussen kann. Eine positive und unterstützende Umgebung, die Erfolg belohnt, steigert die Motivation von Person1 bzw. Person2. Ebenso kann die ästhetische Gestaltung eines Fitnessstudios die Motivation der Mitglieder/innen steigern, regelmäßig zu trainieren. ...

5.7 Motivation zusammen mit VAKOG – die sinnesorientierte bzw. sinnesaktivierte Schwerpunktsetzung

Was wir mit den Sinnen aufnehmen und verarbeiten, kann als Motiv wirksam werden. Bestimmte z.B. visuelle Muster (z.B. ein Warnschild) und soz. Reize (z.B. ein attraktives Gesicht) aktivieren in mir ein bestimmtes Motiv bzw. dadurch aktivierte Handlungsabfolgen. Der Wunsch nach solch einer Sinneserfahrung kann als Anreiz schon ausreichend sein. Beispiel ein bestimmtes Bild bzw. Gemälde sehen zu wollen oder eine bestimmte Musik hören zu können. Wenn die Musik dann wirklich gehört und somit die Sinne anspricht, kann sie nochmals eine motivierende Wirkung auf z. B. das Training haben und die Leistung steigern.

...

5.8 Motivation zusammen mit Aufmerksamkeit - aufmerksamkeitsgeweckte Schwerpunktsetzung

Die Aufmerksamkeit auf Ziele gerichtet wirkt motivierend. Dazu kommt noch z.B., dass die Schwerpunktsetzung durch die Aufmerksamkeit die Stärke des Motivs bzw. der Motivation bewirkt und beeinflusst. Was nicht mit Aufmerksamkeit versehen wird, wirkt entweder nicht, schwach oder auf andere Wege, die als eher unbewusst bezeichnet werden. Ein anderes Beispiel wäre ein Schüler bzw. eine Schülerin, der/die sich auf die Klausur konzentriert, weil er/sie motiviert ist, gute Noten zu bekommen. Usw.

...

5.9 Motivation zusammen mit Zeit - automatische Motivation bzw. kontrollierte Motivation

Überlegungen, wie automatisch oder reflektiert bzw. kontrolliert eine Handlung initiiert und durchgeführt wird, kennen wir von Kahneman (Kahneman, 2012). Dazu kommt noch, dass die Motivation nicht „bewusstseinspflichtig“ ist, d. h. ich muss mich nicht stetig damit beschäftigen und diese steuern. Vieles geht automatisch und nicht reflektiert bzw. kontrolliert. Dies macht den Forschungsgegenstand Motivation ja auch so schwierig.

Gedanke Zeitpunktsetzung: Sofort oder später wirksame Gewichtung führt zu einer Dimension auf dem Kontinuum mit den Polen „Jetzt“ oder „Später“. Zum Beispiel kann eine Fristsetzung und Festsetzung eines Abgabetermins für ein Arbeitsteam sehr motivierend sein.

Gedanke Zeitdauerfestlegung: „punktuell“ oder „dauerhaft“ angelegte Gewichtung führen zu einer Dimension auf dem Kontinuum mit den Polen „einmalig“ bzw. „immer“.

Zeitknappheit kann die Motivation eventuell steigern und unendlich viel Zeit für eine Aufgabe zu haben, kann die Motivation eventuell absenken.

Gedanke neue Motive bzw. Schwerpunkte: Je mehr ein gesetzter Schwerpunkt über die Zeit hinweg mit der entsprechenden Befriedigung verknüpft wird, umso mehr wird dieser gesetzte Schwerpunkt zu einem empfundenen Existenzbedürfnis, dessen Befriedigung notwendig scheint und dessen Nichtbefriedigung eine absolute, geradezu existenzbedrohende Wertigkeit erhält. Ein einfaches Beispiel aus dem Alltag wäre z. B. die Internetverbindung. Eine fehlende Internetverbindung wird als massive Bedrohung der digitalen, sozialen Identität empfunden. ...

5.10 Motivation zusammen mit Stärke

Einzelne Motive pulsieren regelrecht und variieren somit ihren Einfluss auf das Verhalten vorbereitendes Verrechnen bzw. auf das Verhalten selbst.

Gedanke Mengenregulation (Stärkenregulation): Größere oder kleinere Gewichtung - somit ein Kontinuum von "Gewichtig" (viel Einfluss) bis "Nicht gewichtig" (keinen Einfluss).

Woran machen wir die Stärke einer Motivation fest, wenn wir erst an einem beobachtenden z.B. Verhalten feststellen, dass eine Motivation wirkt bzw. wirkte? Die Maßeinheit des Verhaltens ist ja nicht die Maßeinheit der Motivation.

Die Stärke der Motivation wird oft auch im Vergleich z. B. zu den eigenen Vorstellungen der forschenden Person oder den Werten einer Kultur eingeschätzt.

...

5.11 Motivation zusammen mit Entwicklung

Wie wir welches Motiv (Problem, Bedürfnis, ...) beachten, befriedigen bzw. lösen, verändert sich im Laufe des Lebens - je nach Lernerfahrungen und auch Möglichkeiten der Veränderung in uns. Die Entwicklungsstadien der einzelnen Motivumsetzung in Verhalten gilt es zu eruieren. Weiter gehört hier auch ein Bild (visuelle Vorstellung) der Entwicklungsmöglichkeiten (siehe Blickwinkel Entwicklung) dazu. Ebenso könnte auch angedacht werden, dass der Wille sich zu entwickeln ein Motiv darstellt und somit Einfluss hat. Viele Zusammenhänge sind hier vorstellbar in jede Richtung.

...

5.12 Motivation zusammen mit Selbst

Das eigene Selbst weiterzuentwickeln hin zu einem Zielzustand wird als eigenes Motiv z.B. bei Maslow postuliert - siehe Selbstverwirklichung. Die Motivation eines Kindes, zu laufen, führt zur Entwicklung dieser Fähigkeit.

Das Sicherheitsmotiv und der Faktor Selbst können z.B. zum Verhaltensplan Selbstverteidigung führen. Hier sind viele weitere Kombinationen vorstellbar.

Ebenso können eine positive Selbstwahrnehmung und ein starkes Selbstvertrauen die Motivation einer Person steigern, eine Aufgabe anzugehen bzw. zu erledigen. Fühle ich mich kompetent für eine Aufgabe, bin ich eher motiviert diese Aufgabe anzugehen, z. B. Prosoziales Verhalten. ...

5.13 Motivation zusammen mit Wahrnehmung

Motivation lenkt die Wahrnehmung und die Wahrnehmung lenkt die Motivation. Z.B. bei Hunger steigt die Wahrscheinlichkeit, dass wir die Umwelt in visuelle Reizmuster aufteilen, die mehr oder weniger zur Beseitigung des Hungers dienen bzw. dienen.

Sich wahrnehmen wollen führt z.B. in extremer Form zu physischer und psychischer Selbstverletzungen - übrigens ein interessantes Beispiel wie Motivation und Volition Hand in Hand gehen und wir keinerlei wirkliche Maße dafür haben.

Ebenso kann die positive Wahrnehmung einer Aufgabe oder einer Situation die Motivation steigern. Die Wahrnehmung eines deutlich aufgezeigten Karriereweges kann die Motivation einer mitarbeitenden Person steigern. Usw.

...

5.14 Motivation zusammen mit Lernen

Wir lernen den Weg zum Erreichen eines Ziels, z.B. den Hunger zu stillen, durch die Lernmechanismen wie z.B. Belohnung oder Bestrafung - oder hier negative Verstärkung durch den Wegfall des unangenehmen Zustandes des Hungers, wenn ich dieses Verhalten (Essen auf Vorrat haben und etwas essen) ausführe. Im sozialen Miteinander ist hier auch das Thema Feedback interessant. Siehe dazu auch das Thema Blickwinkel Lernen (Seite 92) und die gesamten Lernmechanismen vom phylogenetischen Lernen bis hin zum ontogenetischen sowie kulturellen Lernen. Wenn es jemanden Spaß macht zu lernen, dann ist diese Person auch eher motiviert. Ein Beispiel für einen Zusammenhang wäre auch der folgende Gedanke: Die Motivation, eine neue Sprache zu lernen, führt dazu, dass eine studierende Person mehr Zeit und Energie in diesen Lernprozess investiert. Usw.

...

5.15 Motivation zusammen mit Verhalten

Gedanke der Sichtbarmachung: Verhalten zu zeigen, das zum Ziel des Schwerpunktes führt oder Zielerreichung verhindert. Dieses offensichtliche Verhalten kann motivieren. Ebenso kann ein Zusammenhang vorgestellt werden, dass eine positive Rückmeldung oder Belohnung für erfolgreiches Verhalten die Motivation wiederum steigert.

Die Motivation, gesund zu leben bzw. gesund zu bleiben, führt zu der Verhaltensänderung sich gesünder zu ernähren.

Eine Frage zu einem üblichen Grundgedanken: Am gezeigten bzw. nicht gezeigten Verhalten wird die Motivation gerne festgemacht. Warum und mit welcher Begründung?

...

5.16 Motivation zusammen mit Attribution

Wenn sich etwas bewegt, schließen wir auf eine externe oder interne Kraft, um uns diese Bewegung zu erklären. Speziell auf die Psychologie übertragen ist letztendlich diese menschliche

Bewegung Verhalten, das durchaus auf vielen Ebenen physikalische, chemische, biologische bis hin zu psychologische Ursachen haben kann.

Dass Verhalten multifaktoriell verursacht sein kann, ist eine direkte Erklärung des Verhaltens nur über die Motivation sehr bedenklich, aber verführerisch. Es wird Verhalten beobachtet, man legt ein Motiv und Motivation dafür fest, und erklärt dann anhand des gerade aus dem Verhalten Erschlossenen das beobachtete Verhalten. Netter Zirkel.

Das Wissen über das Integrative Modell der Sozialpsychologie ist ein Teil der Metakognitionen und Kognitionen und somit auch Basis der Attribution.

Weiteres Beispiel wäre die Veränderung der Motivation durch die Attribution des gerade erlebten Erfolgs durch die eigene Person. Es motiviert die eigene Person, wenn die eigenen Fähigkeiten für den Erfolg verantwortlich sein sollen. Die Zuschreibung des Erfolgs auf harte Arbeit steigert z. B. die Motivation für zukünftige Aufgaben. Zu Attribution hat Bernhard Weiner einiges beigetragen (Ullrich, Stroebe, & Hewstone, 2023, S. 88). ...

5.17 Motivation zusammen mit Kommunikation

Mit Kommunikation wird die Problemlösung ermöglicht. Zum Beispiel wird die eigene Schwerpunktsetzung der Umwelt mitgeteilt. Die Kommunikation mit der Umwelt, wie z. B. zu bestimmten Personen, oder die Kommunikation mit sich selbst kann für die Erreichung der gesetzten Schwerpunkte gezielt eingesetzt werden. Ein Beispiel für den Einfluss der Umwelt könnte sein, dass eine unterstützende Kommunikation die Motivation einer Person steigert. Ein weiteres Beispiel für einen möglichen Zusammenhang wäre folgendes: Kommuniziert eine Führungskraft das zu erreichende Ziel sehr klar und deutlich, steigert sich die Motivation des geführten Teams. ...

5.18 Motivation zusammen mit Biologische Grundlagen

Biologische Faktoren wie die genetische Veranlagung und bestimmte neurobiologische Prozesse können die Motivation einer Person beeinflussen. Ein genetisch bedingter Dopaminspiegel beeinflusst das gesamte Belohnungssystem und somit auch die Motivation.

Ein Zusammenhang schafft aber auch das Wissen über die Biologischen Grundlagen: Das Verstehen der biologischen Prozesse, die mein Hungergefühl steuern, kann z. B. meine Motivation zur Kontrolle meiner Ernährung verändern. ...

5.19 Motivation zusammen mit Motivation

An dieser vorausgegangenen kleinen und leider völlig unvollständigen Auflistung erkenne ich die Notwendigkeit einer gesamtheitlichen Betrachtung der Entstehung von Verhalten bzw. der Attribution und die multifaktorielle Verursachung von Verhalten. Wobei wir, wie oben schon erwähnt, keine Maßeinheit für die Stärke der Wirkung haben, d.h. sowohl ich als Autor des Modells als auch der Betrachter bzw. die Betrachterin entscheiden willkürlich über die von ihm / ihr erschlossene Stärke und dessen Zusammenwirken von Faktoren und Blickwinkeln. ...

5.20 Inhaltsbasierte Motivationstheorien im Vergleich

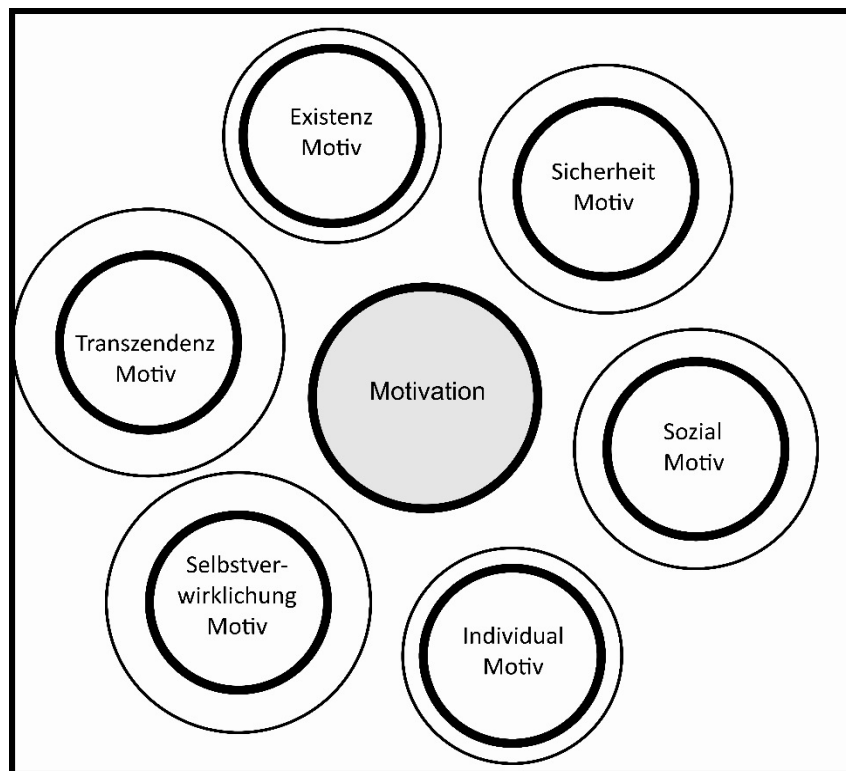
Nun zur oben erwähnten und schon sehr betagten Inhaltstheorie der Maslowschen Bedürfnispyramide (SCHMITHÜSEN, 2015, S. 55). Sie postuliert eine gewisse Wertigkeit der Bedürfnisse, was letztendlich nicht zu widerlegen ist. Wobei diese Hierarchie der Bedürfnisse nicht eindeutig ist, da jeder es in einem gewissen Grade selbst festlegen kann, wie z.B. bei dem politisch motivierten Hungerstreik oder dem Verzicht auf Sexualität (Verzicht auf die Befriedigung der Existenzbedürfnisse).

Nun kurz zu den wohl schon sehr bekannten Inhalten (Abraham Maslow 1943 /1970; modifiziert aus (SCHMITHÜSEN, 2015, S. 70) und durch Anmerkungen versehen von dem Autor Schömer):

- Transzendenz: Das höchste Bedürfnis nach Spiritualität bzw. einer Art metaphysischer Erfahrung. Es gibt mehr als nur das eigene Ich.
- Selbstverwirklichung: Das Bedürfnis nach Individualität und Entfaltung der eigenen Anlagen, Fähigkeiten und anderer Schwerpunkte. Der Wunsch wichtige Selbstaspekte in den Vordergrund zu bringen oder dessen Entwicklung zu ermöglichen.
- Individualbedürfnisse: Wertschätzung durch Anerkennung, Respekt, Status, Lob sowie der eigenen Person zugeordnete Erfolge - wobei hier unsere selbstwertdienliche Attribution bisschen nachhelfen kann.
- Soziale Bedürfnisse (Anschlussmotiv): Familie, Freundeskreis, Partnerschaft, Liebe, Intimität, Kommunikation. Der Wunsch mit anderen Mensch eng verbunden zu sein, wobei hier jeder sein Maß haben dürfte.
- Sicherheit: Recht und Ordnung, Schutz vor Gefahren, fester Arbeitsplatz, abschätzbare Verhältnisse, Absicherung. Vermutlich geht es um einen berechenbaren Rahmen für die Handlungsplanung bzw. Einschätzung von Gefahren und Möglichkeiten bzw. auch um die Voraussagbarkeit, einem Hobby unseres Gehirns.
- Körperliche und andere Existenzbedürfnisse: Atmung, Schlaf, Nahrung, Wärme, Gesundheit, Wohnraum, Sexualität. Vermutlich von der Person als sehr wichtig angesehene Bedürfnisse. Dieser Gruppe kann die Person mittels eigener Schwerpunktsetzung weitere Motive hinzufügen, da diese durch diesen Prozess auf das Niveau der Existenzbedürfnisse gehoben werden.

Die Hierarchie der Bedürfnisse (ob für die Person, Beobachter/in, Wissenschaft, ...) ist nicht eindeutig (wie oben schon erwähnt) und die Darstellung (Pyramide) gibt nicht die sich stetig verändernde individuelle Gewichtung preis. Besser wäre sich die Bedürfnisse als pulsierende Kreise mal groß – mal klein – vorzustellen, verändert durch die individuelle Gewichtung bzw. um den Begriff nochmals zu wiederholen, die Schwerpunktsetzung von z.B. Volition oder Aufmerksamkeit. Somit entsteht eine Dynamik durch unterschiedliche Größen der Kreise und deren Veränderung. Letztendlich einfach als Animation (Film) pulsierend vorstellen! Fragen, in welcher Minute des Films die Volition, Emotion bzw. Kognition eingegriffen haben, stellen sich dabei dem bzw. der kritischen Betrachter/in automatisch.

Die völlig automatische Befriedigung bestimmter Bedürfnisse in einer Wohlstandsgesellschaft verschiebt diese Bedürfnisse in eine Wertigkeit von Existenzbedürfnisse, wenn sie plötzlich nicht mehr gestillt werden. Eine Rückbesinnung wird hier notwendig, damit die sogenannte Notwendigkeit aufgelöst wird.



*Abbildung 9 Bedürfnisse als pulsierende Größen;
Inhaltlich Bedürfnispyramide (SCHMITHÜSEN, 2015, S. 70),
modifiziert Schömer*

Der Kern ist, dass je nachdem welche Theorie (so wie hier eine Motivationstheorie) an das Modell gebunden wird, entsteht ein entsprechend anderer Zusammenhang, andere Wirkung und anderer Inhalt. Wichtig ist aber, dass klar wird, dass es eben der Blick auf das Verhalten und wie es wohl entstehen würde durch die anhängenden Theorien als auch durch das Integrative Modell bestimmt und gleichzeitig beschrieben wird!

Ich sehe Motive eher sowohl als einen gelernten Schwerpunkt als auch als einen Auslöser für eine gelernte, dazugehörnde, weitergehende Schwerpunktsetzung für die Faktoren und Blickwinkel einer Person.

Zu dem Thema Motivation gehören noch die Begrifflichkeiten extrinsische und intrinsische Motivation. Extrinsische Motivation ist, wenn der Zielzustand außerhalb der Handlung liegt, z.B. eine Belohnung wie Geld. Von intrinsischer Motivation wird gesprochen, wenn der Zielzustand innerhalb der Handlung (Schiefele & Schaffner, 2015, S. 155) liegt, z.B. Gefühl der Selbstwirksamkeit. Mit den Betrachtungswinkeln Zeit und Lernen dazu ergibt sich die Möglichkeit, intrinsische Motivation durch die Lerngeschichte des Menschen zu erklären. Sprich, es ist letztendlich eine extrinsische Motivation, die internalisiert wurde.

Das Problem bei dem Thema Motivation bzw. Motivationstheorien ist wie die Person, die dieses Bedürfnis hat, das Bedürfnis erkennt, wahrnimmt bzw. sich einfach danach richtet (also Innen) und wie Außenstehende (BeobachterIn, WissenschaftlerIn, ...) annehmen, dass solch ein Motiv gerade die Ursache von dem gezeigten Verhalten war.

Ein weiteres Problem: Verhalten kann Folge von einem mit starker Aufmerksamkeit versehenem schwachen Motiv sein; kann auch eine Folge von einer schwachen Aufmerksamkeit auf ein starkes Motiv sein oder Folge von keiner Aufmerksamkeit auf ein Motiv, weil eine starke, automatische Verrechnung des Motivs mit automatischer Hinführung zu einer Handlungsplanung gelernt wurde. Weitere Annahmen bzw. Zwischenstufen sind hier natürlich möglich. Eine prinzipielle Schwierigkeit bei dynamischen multifaktoriellen Systemen.

6 Faktor Emotion

6.1 Kurzformel

Als Kurzformel für Emotionen möchte ich gerne die Aussage: „Was mag ich?“ festlegen.

Eng verknüpft mit der Wertigkeit Positiv / Negativ, sowie mit den Reaktionen Herangehen, Innehalten oder Weggehen.

6.2 Anmerkungen

Wie stelle ich mir die Entwicklung des Reaktionsnetzwerkes Emotionen bei der Menschheit vor? Das an die Umwelt angepasste „Hingehen zu etwas“ oder das angepasste „Weggehen von etwas“ haben sich bisher in der Evolution als vorteilhaft erwiesen. Dies setzt einen Bewertungsprozess voraus, der automatisch oder reflektiert bzw. kontrolliert ablaufen kann. Denken wir nur mal an die geschmackliche Wahrnehmung von süß und bitter, bei denen der Bewertungsprozess mir sehr automatisiert erscheint. Übertragen auf heutige Zeit: Wenn wir etwas mögen, gehen wir davon aus, dass es uns guttut und wir nähern uns diesem an. Die Macht dieser Automatisierung lernen wir spätestens dann kennen, wenn wir bei einer weiteren Diät auf den leckeren Kuchen verzichten möchten. Wenn wir etwas nicht mögen, gehen wir davon aus, dass es uns nicht guttut und wir entfernen uns von diesem. Schwierig wird diese Betrachtung, da wir nicht nur körperlich automatisch ablaufende Bewertungsprozesse haben, sondern auch noch viele als kognitiv bezeichnete Bewertungsprozesse gelernt und auch teilweise automatisiert haben. Damit die Wissenschaft es nicht zu leicht hat, wird dieses ganze System noch durch die Stärke der physiologischen Erregung bzw. Stärke der aktivierten physiologischen Vernetzung und Aufmerksamkeitseinflüsse modifiziert.

Letztendlich stellen für mich die Emotionen ein Reaktionsnetzwerk dar, das eine Verhaltenstendenz des Hingehens oder des Weggehens hervorruft. Positive oder negative Ausprägung der positiv oder negativ bewerteten physiologischen Erregung, die durch ihre Stärke entsprechend auch die Basis für die Stärke der Emotionen darstellt, aber diese nicht ist. Die Stärke wird auch durch die Dichte der Vernetzung und der zugeordneten Schwerpunktsetzung mitbestimmt. Mit dem Blickwinkel Zeit betrachtet kann dies dazu noch alles auch als „automatisiert ablaufend“ oder eben nicht gesehen werden.

Genau diese Wertigkeit und Stärke der Emotionen kann – muss nicht - in Bezug zu den anderen Faktoren gebracht werden. Hier hervorgehoben der Einfluss der Emotionen auf die Kognitionen sowie auf das zur Verfügung stehende Verhaltensrepertoire (innerhalb des Forschungsgegenstand Person) sowie auf das geplante bzw. gezeigte Verhalten.

Erkenntnispsychologisch muss erwähnt werden, dass diese Erregung nicht zu den Emotionen gehört, sondern als eigener Prozess gesehen werden muss, der physiologisch abläuft, sich aber auch bei dem Faktor Emotionen als Bestandteil wiederfindet und hier auch eher Berücksichtigung – im Sinne des außenstehenden Betrachters - findet.

Tabelle 2 Einsetzbarkeit des Integrativen Modells

Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie (Schömer) beim Faktor Emotion:	
Wirkungsmodell	Welche explizite Theorie möchte ich hier einsetzen, damit die Wirkung von diesem Faktor / Blickwinkel zum Verhalten wissenschaftlich angedacht ist? Welche implizite Theorie setze ich eventuell ein?
Handlungsmodell	Welches Verhalten muss ich zeigen, damit dieser Faktor / Blickwinkel bei der Person2 das Zielverhalten wahrscheinlicher macht bzw. auslöst?
Attributionsmodell	Ist dieser Faktor / Blickwinkel Ursache bzw. Mitverursacher von dem von mir untersuchtem Verhalten?
Ideengeber	Welche Gedanken und Ideen habe ich zu diesem Faktor / Blickwinkel in Bezug auf die anderen Faktoren / Blickwinkel und explizit zu dem Verhalten?

Bei den Emotionen stellt sich die Dreiecksproblematik. Wer definiert die positive oder negative Emotion? Wer definiert die Art der Emotion? Wer definiert die Stärke? ...

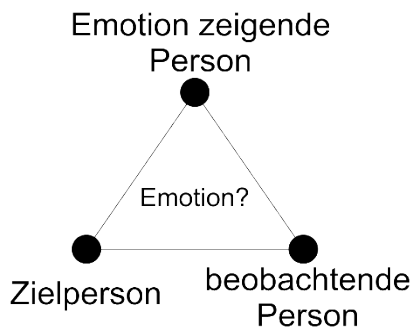


Abbildung 10 Dreiecksproblem Emotionen

Schon bekannte Gedanken und auch neue Ideen für eine weitere Differenzierung bzw. Verknüpfung des Begriffs Emotionen möchte ich nun modellgeleitet auflisten. Der Faktor Emotion steht im engen Zusammenhang mit den anderen Faktoren und Betrachtungswinkel. Die Ergänzung der Auflistung durch Leser bzw. Leserin ist absolut notwendig und erwünscht:

6.3 Emotion zusammen mit Motivation (Schwerpunktsetzung):

Ein Schwerpunkt (Motiv, ...), den wir setzen, ist z.B. die emotionale Ausgestaltung des sozialen Kontaktes. Ebenso ein weiterer Schwerpunkt (Motiv, ...) ist die positiven und negativen Emotionen bei meinem Gegenüber bzw. bei mir selbst auszulösen, die entsprechend auf die Verhaltensplanung bzw. das Verhalten Einfluss nehmen. Die Schwerpunkte erhalten eine emotionale Gewichtung und die Verhaltensweisen, die zu Erreichung der Schwerpunktziele dienen, erhalten entsprechend eine emotionale Wertigkeit. Interessant auch bei dem Schwerpunkt Sicherheit, weil ich mich auf diese emotionale Ausgestaltung verlasse.

...

6.4 Emotion zusammen mit Emotion

Es handelt sich hier um die Wertigkeit, die ich meinen z. B. selbst wahrgenommenen bzw. anderen Personen gezeigten Emotionen gebe. Stufe ich meine emotionalen Ausbrüche als positiv oder negativ ein? Inwieweit akzeptiere ich meine emotionale Innen- und Außenwelt?

Wertigkeitsbestimmung der Emotion: Ist etwas gut oder nicht gut für mich / das System selbst im Sinne eines Kontinuums von negativ bis positiv? Und wie wird dies nun im Rahmen einer Beobachtung bzw. der Attribution von Verhalten berücksichtigt?

Das Herangehen mit negativen Emotionen wird eher mit der Bedeutung Angriff verknüpft, wird eher in den Bereich negative Verhaltensweisen gesehen und eher mit negativen Zielen verbunden.

...

6.5 Emotion zusammen mit Volition

In unserer Kultur messen wir der Emotionskontrolle bzw. Beherrschtheit eine gewisse Wichtigkeit bei, obwohl wir dem freien Lauf des Emotionsausdrucks eine ebensolche Wichtigkeit zugestehen. Einer der vielen Widersprüche der Erziehung, der aber in Bezug auf die richtige Reaktion in einer sozialen Situation kein wirklicher Widerspruch darstellt.

Werden Ziele mit einem hohen emotionalen Wert nicht eher angestrebt und erreicht? Eine weitere mögliche Wechselwirkung ist, dass Emotionen die Volition stören können und die Volition wiederum die Emotion kontrolliert. Dies zeigt den schwierig einzuschätzenden Zusammenhang für sich selbst aber auch für beobachtende Personen. ...

6.6 Emotion zusammen mit Kognition

Eine mit einer gewissen Dauerhaftigkeit bzw. mit dem Zeitbegriff verknüpfte Emotion (im Sinne einer längeren Zeitdauer) kann als Stimmung bezeichnet werden. Dieser Zustand kann nun in Bezug zur Kognitionsleistung Erinnerung gesehen werden. Ein Phänomen dabei ist das zustandsabhängige Gedächtnis (Myers, 2014, S. 347ff) Das stimmungsabhängige Gedächtnis ist eine Form des zustandsabhängigen Gedächtnisses. Die Stimmung bzw. diese mit dem Zeitbegriff verknüpfte Emotionen dienen als Abrufreiz zur Erinnerung. Stimmungskongruente Erinnerung

besagt, dass bei einer schlechten Stimmung sich besser an mit schlechter Stimmung verknüpfte Erfahrungen erinnert werden kann; entsprechend bei guter Stimmung eher an mit guter Stimmung verknüpfte Erfahrungen. Eine gesteigerte Verärgerung, die den Abruf von weiteren mit Ärger verbundenen Inhalten bewirkt, führt zu einer noch stärkeren Verärgerung und damit verbunden möglichen extremen Verhaltensweisen (z.B. aggressives Verhalten), dass diese ja auch mit der Stärke der Verärgerung als Abrufreiz aktiviert werden.

Nicht überraschend, da ja ein mit einer Information verknüpfter Inhalt durch die Information als Cue selbst eher wieder abgerufen werden kann.

Emotionen und Kognitionen führen auch schnell zur betagten Zwei-Faktoren-Theorie der Emotion von Schachter und Singer und einem interessanten Hängebrücken-Experiment (JONAS, STROEBE, & HEWSTONE, 2007, S. 89). Diese Theorie beinhaltet, dass wir zuerst eine körperliche Reaktion haben und diese erst durch die Interpretation (Deutung; Ursachenzuschreibung) zu einer Emotion wird. Der physiologische Anteil kann „fehlinterpretiert“ werden, wenn kognitiv ein „falscher Grund“ für diese Aktivierung gesehen wird, wie wir bei dem hochinteressanten Hängebrücken-Experiment von Donald Dutton und Art Aron in der Zeitschrift „Journal of Personality and Social Psychology“ Experiment, 1974, bezüglich Attraktivität nachlesen können. Erregung ist allerdings nicht immer für Emotionen notwendig, da wir diese auch einfach als Gedächtnisinhalt abrufen können. Ebenso sind Mischformen vorstellbar.

Emotionen können eine strukturierende Funktion haben, da wir anhand der Wertigkeit Kategorien bilden können - beispielsweise Objekte, die ich mag bzw. nicht mag.

Emotionen und Kognition hängen beim Thema Empathie eng zusammen. Eine Fertigkeit, die lt. Fritz Breithaupt nicht nur positive Seiten vorweisen kann (Thivissen, 2017, S. 19ff).

Emotionen können das Denken und die Wahrnehmung einer Person beeinflussen. Zum Beispiel beeinträchtigen starke negative Emotionen die kognitive Verarbeitung. Ein Beispiel dafür könnte sein, dass Angst vor der Klausur die kognitive Verarbeitung in der Klausur beeinträchtigt

Der Faktor Emotion ist auch ein grundlegender menschlicher Prozess, der im engen Zusammenhang mit den anderen Faktoren und Betrachtungswinkel gesehen werden kann. Hier weitere Ideen, die bei weitem unvollständig sind und somit einen Arbeitsauftrag für Leser und Leserin innehaben. ...

6.7 Emotion zusammen mit der Umwelt

Die Umwelt bzw. in der Sozialpsychologie interessiert natürlich die soziale Umwelt, beinhaltet Stimuli, die bei mir als wahrnehmende Person die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass bei mir das Reaktionsnetzwerk Emotionen aktiviert wird. Zu diesen vielen Stimuli gehören u. a. z.B. ganz spezifisch der Gesichtsausdruck meines Gegenübers oder einfach auch alle Einstellungsobjekte, die ich mit einem Mögen oder Nichtmögen verseehe oder schon verknüpft habe.

Emotion, Attribution und Umwelt: Gehe ich den umgekehrten Weg und schließe von meiner Emotion bzw. physiologischen Erregung auf die in Frage kommende Ursache (z.B. in der Umwelt) für diese Aktivierung (z.B. ich habe ein Geschenk erhalten), so führt diese Ursachenzuschreibung

(Attribution) meiner Emotion bzw. körperlichen Erregung und ihrer Interpretation zu der Wertigkeit, Art und evtl. Ausdruck der Emotion.

Bei der Besprechung des gezeigten Verhaltens von Klienten, Kollegen, Kameraden, Mitmenschen und auch bei vielen anderen Attributionsversuchen berücksichtigen wir schnell nur die Faktoren, die uns gerade auffallen, die in unser eigenes Menschen- und Wirkungsbild passen, die unserer Ansicht nach hier nur wirksam sein können und vieles mehr. Oder wir schließen – aufgrund von Zeitmangel, eigenen kognitiven Defiziten, organisatorischen Mängeln oder sonstigen Gründen, andere Einflüsse einfach aus. Warum auch immer. Wissenschaftlich? Professionell? Einfach benannt: Attributionsignoranz.

6.8 Emotion zusammen mit VAKOG

Einfaches Beispiel: Welche Wahrnehmungskanäle erzeugen wie eine bestimmte Wertigkeit und Stärke der Emotion? Dazu Einzelfragen aus einem weit größeren Fragenpool:

Erzeugt der visuelle Kanal durch Schönheit und Hässlichkeit Emotionen?

Erzeugt der akustische Kanal durch zu schrille oder tiefe Töne Emotionen?

Erzeugt der kinästhetische Kanal durch leichte oder starke Berührungen Emotionen?

Erzeugt der olfaktorische Kanal durch gute und schlechte Düfte Emotionen?

Erzeugt der gustative Kanal durch Art des Geschmacks Emotionen?

Wichtig, und nicht nur hier im Kapitel VAKOG, ist folgende Überlegung: Wie fließt diese Wertigkeit und Stärke in unserem Menschenbild in die Verrechnung der Faktoren, in die Beobachtung einer Person in einer sozialen Situation mit hinein? Bzw. wie werden die Einflüsse ausgeschlossen und damit behauptet, dass diese keine Rolle in dieser wissenschaftlichen Beobachtung gespielt haben? (Bitte an den Sherlock-Holmes-Fehler erinnern, bei dem man auf der Basis eigener Beobachtungen bzw. Informationen eine plausible Erklärung kreiert, um z. B. beobachtete Verhaltensweisen zu erklären, aber auf den Beweis für die Erklärung verzichtet.)

Bei der Besprechung von Klienten, bei Reaktionen von Klienten und bei vielen weiteren Attributionsversuchen berücksichtigen wir schnell nur die Faktoren, die uns gerade auffallen, die in unser eigenes Menschen- und Wirkungsbild passen, die unserer Ansicht nach hier nur wirksam sein können und vieles mehr. Oder wir schließen – aufgrund von Zeitmangel, eigenen kognitiven Defiziten, organisatorischen Mängeln oder sonstigen Gründen, andere Einflüsse einfach aus. Warum auch immer. Wissenschaftlich? Professionell?

6.9 Emotion zusammen mit Aufmerksamkeit

Nur ein Beispiel: Wenn die Aufmerksamkeit bei einer sozialen Situation nur auf einen bestimmten Aspekt in dieser Situation gerichtet ist, dann beeinflusst dieser Auszug die Reaktion auf die soziale Situation. Inwieweit die Person selbst, das Gegenüber oder die beobachtende Person diese Schwerpunktsetzung der Aufmerksamkeit einschätzen kann, ist sehr schwer nachzuvollziehen (Dreiecksproblem). So kann bei der gleichen sozialen Situation entsprechend eine andere emotionale Reaktion erfolgen. Beispiel: Ich achte bei einer Gruppensituation auf die vorderste, freundlich wirkende Person und reagiere oder ich achte bei der Gruppe auf eine hinten stehende Person, die eine sehr bedrohliche Haltung einnimmt, und reagiere. ... Es entstehen hier – weiter gedacht - so viele Möglichkeiten, das wir im Bereich der Spekulation, die es überaus kritisch zu beurteilen gilt, und nicht im Bereich professionellen Arbeitens, das es ebenso kritisch zu beurteilen gilt, befinden.

Neben der Aufmerksamkeit auf die soziale Situation (Umwelt), auf die eigenen Wahrnehmungskanäle, die eigenen aktivierten Schwerpunkte, die eigenen schon aktivierten Kognitionen, die eigenen gerade beachteten Verhaltensweisen und vieles mehr gibt es auch die Aufmerksamkeit auf die eigenen gerade aktivierten Emotionen vor der gerade beobachteten Emotion. Und so weiter. Dazu kommt auch noch die Stärke der Aufmerksamkeit selbst, die sehr hoch und gewichtig sein kann, als auch die allgemeine Aktiviertheit des Organismus, die die Stärke der Aufmerksamkeit relativiert. Viele Einflüsse, die wir einfach irgendwie bei der wissenschaftlichen bzw. professionelle Beobachtung mit einbeziehen oder eben nicht. Zusammen mit der Attributionsignoranz eine schon laienhaft wirkende Mixtur oder eben das momentan Mögliche. Professionell?

6.10 Emotion zusammen mit Zeit:

Oben habe ich die Emotionen als einen mehr oder weniger automatisch ablaufenden vielschichtigen Prozess beschrieben. Automatisch oder kontrolliert ablaufende Prozesse finden sich hier beim Betrachtungswinkel Zeit. Eine oft vorzufindende begriffliche Einteilung der Emotionen aufgrund des Zeitempfinden des Betrachters sind Affekt, Emotion, Stimmung.

Eine schnelle automatische Reaktion wird als Affekthandlung bezeichnet. Diese Reaktion verstehe ich als einen schnellen automatischen Prozess mit wenig kognitiven Anteil und wenig Volition (im Sinne von Kontrolle) und diese Reaktion – so postuliere ich – eine starke Emotion als Auslöser (also vor der als Affekt bezeichneten Handlung ist schon eine Emotion da) bzw. eine Situation als Auslöser hat, die eine hohe Erregung und emotionale Aktivierung in sich birgt. Dieses Affektverhalten entsteht eher aus automatisch abgerufenen (emotionalen) Gedächtnisinhalten und automatisch abgerufenen unreflektierten bzw. unkontrollierten Verhaltensweisen aus dem automatisch aktivierten Verhaltensrepertoire.

Inwieweit Emotionen gerade erst „entstanden“ sind oder einfach nur als Gedächtnisinhalte abgerufen werden, entzieht sich sehr schnell der beobachtenden Person (auch einem selbst) und kann entsprechend auch nicht zuverlässig attribuiert werden. Hier sei erinnert, dass wir bei der Betrachtung dieser Begrifflichkeit in ein schon laufendes System hineinschauen und hineininterpretieren.

Zeitpunktfestlegung bzw. Zeitdauer der Emotion, wenn z.B. Energie damit in Verbindung gebracht wird: Sofort oder später oder nur kurz bzw. dauerhaft Energie für die Emotion zur Verfügung zu stellen. Daraus entsteht ein Kreuzkontinuum von "sofort" "viel" bis "dauerhaft" "wenig", welches auch bei der Beobachtung bzw. Attribution von Verhalten zu berücksichtigen gilt.

Automatisierte Emotionen gegenüber bestimmten Objekten bezeichne ich als Einstellungen. Die automatisierte Emotion gegenüber bestimmten Gruppen nenne ich Vorurteil. Die automatisierte Emotion gegenüber der eigenen Person nenne ich Selbstwertgefühl. Die automatisierte Emotion gegenüber abstrakten Dingen (z. B. Redefreiheit) nenne ich Wertvorstellung. ...

Zu überlegen ist, ob die oben erwähnten Einstellungen nicht einfach bei dem wahrnehmenden Menschen eine dominierende Verbindung (Assoziation) zwischen dem Objekt und den zugeordneten Faktoren (Kognitionen, Emotionen, Motive, Reaktionen, ...) darstellt - je nach Betrachtungsweise, Aufmerksamkeit oder wissenschaftlicher Ausrichtung. Dies ließe mich den Begriff Einstellungen etwas offener einsetzen. In die Richtung geht auch das Multikomponentenmodell, wobei die Auswahl der Komponenten mir beliebig erscheint - ein Einstellungsmodell, das Einstellungen begrifflich als zusammenfassende Bewertungen betrachtet, die auf kognitiven, affektiven und verhaltensbezogene, gemachte Erfahrungen basieren (JONAS, STROEBE, & HEWSTONE, 2014, S. 200ff).

Die gemeinsame Betrachtung von Emotionen und Zeit hat schon Wundt 1905 berücksichtigt (Brandstätter, Schüler, Puca, & Lozo, 2013, S. 131).

6.11 Emotion zusammen mit Stärke

Was mag ich wie stark?

Hier ist ein Kontinuum von positiv zu negativ sich vorzustellen und dabei die Ausprägung des Mögens und Nichtmögens zu berücksichtigen.

Bei der Sichtweise bzw. Annahme, Emotion und Energie (Aktivierung, Erregung) nahe nebeneinander zu setzen, wird folgender Gedanke interessant: eine Mengenregulation (Stärkenregulation), bei der mehr oder weniger Energie in etwas investiert wird. Daraus entsteht ein mögliches Kontinuum von viel bis wenig Energie, das es bei der Beobachtung bzw. Attribution von Verhalten bzw. Emotionen zu berücksichtigen gilt, sofern man der obigen Annahme zustimmt. Manche Medikamente gegen Angstzustände zielen nur auf die Reduzierung der Erregung und nicht auf die Reduzierung der Angst, obwohl diese oft durch die fehlende Energie reduziert erscheint. Die für die Freude benötigte Erregung wird dadurch ebenso reduziert. Sinnvoll?

Emotion und Stärke gehören eher zu den dimensional Konzeptionen, wie es z. B. Wundt schon angedacht hat mit Lust und Unlust, Erregung und Beruhigung bzw. Spannung und Lösung (Brandstätter, Schüler, Puca, & Lozo, 2013, S. 131).

Usw. ...

6.12 Emotion zusammen mit Entwicklung

Je nach Entwicklungsbild und auch Entwicklungsstand werden die Emotionen von der Person wahrgenommen, verarbeitet, generiert und auch gezeigt. Es kann sich auch die Frage stellen, ob bzw. inwieweit diese gezeigten Emotionen dem erwarteten normativen Entwicklungsstand genügen. Solche und andere expliziten und impliziten Annahmen sind oft Arbeitsgrundlage, die es deutlich zu verifizieren und auch zu kommunizieren gilt. Ebenso gilt es zu hinterfragen, ob unterschiedliche Emotionen zeitlich auf dem gleichen Entwicklungsstand sein müssen, dürfen oder sollen. Was wird als Maß genommen: Die Kontrolle der Emotionen, die Vielfältigkeit der Emotionen, die Ausdrucksstärke der Emotionen, ... und wie werden diese verrechnet - mit welchem Maß? Eine Theorie zur Ausdifferenzierung ist die Differenzierungstheorie nach Alan Sroufe, laut dieser Kinder im Laufe der Zeit verschiedenste Emotionen erkennen und unterscheiden. Emotionale Entwicklung hat auch das Phasenmodell von Anton Dosen zum Inhalt (Sappok & Zepperitz, 2018) (Brandstätter, Schüler, Puca, & Lozo, 2013, S. 189).

Dazu kommt noch die Überlegung, ob Entwicklung stetig oder nur sprunghaft – sprich über einer Wahrnehmungsschwelle der betrachtenden forschenden Person und ihrer Entwicklungsvorstellung- stattfindet (Lohaus, Vierhaus, & Maass, 2010, S. 7).

Usw....

6.13 Emotion zusammen mit Selbst

Was mag ich an mir und was mag ich nicht an mir bzw. was mag mein Gegenüber an sich und was mag mein Gegenüber an sich nicht?

Was mag mein Gegenüber an meinem Selbst bzw. was nicht?

Was mag ich am Selbst meines Gegenübers bzw. was nicht?

Eng verknüpft sehe ich hier das Selbstwertgefühl. Mit welcher Wertigkeit beeinflusst dies das gezeigte bzw. das eben dadurch nicht gezeigte Verhalten? Dazu kommt die Überlegung, dass, wenn ich mich nach meinen Werten (den automatisierten emotionalen Wertigkeiten) richte, ich meinen Selbstwert steigern.

...

6.14 Emotion zusammen mit Wahrnehmung

Welche Emotionen werden durch die einfach zusammengefasste Selbst-Wahrnehmung bzw. die einfach reduzierte, angenommene Fremd-Wahrnehmung ausgelöst?

Welche Wahrnehmungsgewohnheiten bzw. Wahrnehmungsfehler verzerren die eigenen Emotionen bzw. die beobachteten Emotionen?

Ein interessanter Zusammenhang gibt es auch zwischen Emotionen und bestimmten Fähigkeiten etwas wahrzunehmen. Die Emotionen beeinflussen die Farbwahrnehmung, z. B. Traurigkeit beeinflusst die Fähigkeit der Farbwahrnehmung von Gelb und Blau (Trübe Sicht auf Farben, 2015, S. 7). ...

6.15 Emotion zusammen mit Lernen

Bsp.: Bei welchen sozialen Situationen habe ich die Emotionen gelernt und rufe diese entsprechend automatisch ab?

Welche Emotion wird bzw. wurde in welcher Situation belohnt bzw. bestraft? Welche Teilaspekte davon belohnt bzw. bestraft? Die üblichen Lernmechanismen und Lernschwerpunkte gilt es zu berücksichtigen.

- Lernen als Menschheit („Gedächtnismoleküle“ Gene): Die gelernte Erregbarkeit (aufgrund biologischer Grundlagen) unterliegt unterschiedlicher Ausprägungen, ...
- Lernen als Individuum (Eiweißmoleküle; Neuronenverbindungen): Der gelernte Umgang mit Emotionen bestimmt u.a. das Sozialverhalten mit.
- Lernen der Gruppe bzw. Gesellschaft (Kultur und ihre Medien): Die gelernten, kulturellen Verhaltensregeln beim Ausdruck der Emotionen spielen eine Rolle. ...

Dazu kommt noch eine weitere Überlegung. Objekte mit einer bestimmten emotionalen Wertigkeit können als Belohnung und als Bestrafung im Rahmen der üblichen Lernmechanismen eingesetzt werden.

Usw. ...

6.16 Emotion zusammen mit Verhalten

Ein Teil des Verhaltensrepertoires, das durch oder für die Emotionen zur Verfügung gestellt und modifiziert wird, ist das Ausdrucksverhalten der Emotionen. Ein gelerntes – ob phylogenetisch oder ontogenetisch sei dahingestellt – Verhalten, das mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit bei meinem obig erwähnten Reaktionsnetzwerk eher gezeigt wird. Das Verhalten, das mein Gegenüber beobachten kann, ist nicht meine Emotion, sondern mein gezeigtes Verhalten, aus dem mein Gegenüber eine Emotion erschließt bzw. meint, es wahrzunehmen und auch mein gezeigtes Verhalten, dass ich mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit bei meinen Emotionen bzw. genau dieser einen bestimmten Emotion zeige.

Diesem u.a. kulturbedingte Ausdrucksverhalten wurden im Laufe der Zeit bestimmte Namen gegeben wie z.B. Trauer, Angst, Überraschung, Freude, Ärger, Ekel oder Verachtung (ARONSON, 2008, S. 93) - ein Versuch, die Vielschichtigkeit des Reaktionsnetzwerkes Emotionen einen einfach zu verarbeitenden Namen zu geben und darauf mit vereinfachtem Verhalten und in der Wissenschaft mit vereinfachten und vereinfachenden sowie verfälschenden Theorien zu reagieren. Verhalten als Sichtbarmachung der Emotion: Als mögliche Kommunikation ein Verhalten zu zeigen, dass anderen Personen / Systemen signalisiert, das ist gut oder nicht gut für mich (... in der Selbstwirksamkeitshoffnung, dass diese entsprechend darauf reagieren).

Die Emotionen stellen auch einen Abrufreiz bzw. Auslösereiz für mögliches Verhalten dar und erweitern oder verengen das mögliche Verhaltensrepertoire. Emotionen haben nicht nur einen Einfluss bezüglich der Art der möglichen Verhaltensweise, sondern auch auf die Ausführungsstärke der Verhaltensweise.

Das Verhalten, das mein Gegenüber beobachten kann, ist nicht meine Emotion, sondern mein gezeigtes Verhalten, aus dem mein Gegenüber eine Emotion erschließt bzw. meint, diese wahrzunehmen.

6.17 Emotion zusammen mit Attribution

Welche Attributionstendenzen führen zu welchen Emotionen?

Der Basisfehler der Attribution, die Attributionsignoranz, der fundamentale Attributionsfehler, der ultimative Attributionsfehler, die Fehlattriution bei jedem Faktor bzw. Blickwinkel. Hier beim Thema Emotionen z.B. sehr wichtig die Fehlattriution der Erregung (siehe Zweifaktorentheorie von Schachter, Stanley & Singer, 1962 (JONAS, STROEBE, & HEWSTONE, 2007, S. 89). Ebenso wichtig sind die emotionale Auswirkungen der Attribution für einen Erfolg oder Misserfolg (Werth, Denzler, & Mayer, Sozialpsychologie - Das Individuum im sozialen Kontext, 2020, S. 125)

Dazu kommt noch der qualitative Schwerpunkt hinzu.

Ebenso beeinflusst ja die Emotion schon die Suche nach möglichen Attributionen bzw. Verhaltensursachen (siehe zustandsabhängiges Gedächtnis) und beeinflusst dadurch wiederum die Emotionen. Z.B. wenn eine Partnerin gegenüber dem Partner negativ eingestimmt ist, verschiebt sich die Wahrscheinlichkeit für den möglichen Grund des erhaltenen Blumenstraußes eher in Richtung „Er schenkt den Blumenstrauß aufgrund seines schlechten Gewissens“ und weg von dem Gedanken „Er möchte mir einfach eine Freude machen“ ;(sorry, ein sehr vereinfachtes Beispiel).

Das Wissen über das Integrative Modell der Sozialpsychologie ist ein Teil der Metakognitionen und Kognitionen und somit auch Basis der Attribution. Mit dem Modell als Ideengeber würden wir hier sehr viel mehr Gründe für das Schenken des Blumenstraußes andeuten, genauer gesagt sofort 17 Gründe bzw. viel mehr.

6.18 Emotion zusammen mit Kommunikation

Mit welcher beabsichtigten oder unbeabsichtigten Kommunikation erzeuge ich welche Emotion?

Welche Emotion kann ich gezielt erzeugen?

Welche Eigenschaften müssen Kommunikator, Kommunikationskanal und Kommunikant für welche mögliche emotionale Veränderung aufweisen? Welche Botschaft erzeugt welche Emotion in Kombination mit Kommunikator, Kanal und Kommunikant?

...

Es sei hier nochmals daran erinnert, dass in diesem Buch nur Gedanken angerissen werden, um die Tiefschichtigkeit der Thematik zu verdeutlichen und ein Modell als Struktur vorzustellen.

6.19 Emotion zusammen mit Biologische Grundlagen

Biologische Grundlagen wie die Gene und Hormone beeinflussen die Emotionen sowohl bei der Entstehung, der Regulierung als auch dem Ausdruck von Emotionen. Das Stresshormon Cortisol beeinflusst die Entstehung von Angst und Depressionen. Die physiologische Erregung, die ein Teil

der Emotionen sein kann, wird z. B. durch Adrenalin beeinflusst. Das Hormon Oxytocin spielt bei Bildung sozialer Bindungen und Vertrauen eine Rolle. Die Amygdala und somit ihr Aufbau spielt eine wichtige Rolle beim Thema Emotionen. Störungen bei den Neurotransmittern führen zu Störungen des emotionalen Erlebens. Je nach Möglichkeit kann die Körperhaltung unsere Emotionen beeinflussen. Umgekehrt können Emotionen den Herzschlag beschleunigen oder Muskeln anspannen lassen. Emotionaler Dauerstress kann der Gesundheit schaden.

Usw. ...

Wie gesagt, einfach eigene Ideen auflisten.

7 Faktor Volition

7.1 Kurzformel

Mit dem Begriff Volition verknüpfe ich die Kurzformel: Was will ich?

Der Wille, Ziele setzen und die Kontrolle sind hier naheliegende und evtl. passende Assoziationen. Dazu auch Überlegungen, dass Kontrolle Kraft kostet und die Wege, wie ich was kontrolliere?

Grundsätzlich: Den freien Willen gibt es nicht, es gibt aber die Illusion des freien Willens.

7.2 Anmerkungen

Volition sehe ich bedeutungsmäßig als eng verknüpft mit Wille, Steuerung, Kontrolle bzw. Zielsetzung. Das von mir als Person willentlich gesetzte Ziel ist maßgeblich im Handlungsprozess wie z.B. die Wahrnehmung, da z. B. meine Aufmerksamkeit je nach Ziel andere Inhalte beachtet, ich das Wahrgenommene anders verarbeite und einordne und mich entsprechend anders verhalte. Der Wille führt z.B. zur kontrollierten Steuerung der emotionalen (ich halte z.B. meinen Gefühlsausdruck unter Kontrolle), der motivationalen (z.B. meine Ausdauer steigert sich durch mein Ziel) und der kognitiven Seite (z.B. ich setze nur bestimmte Methoden ein) des gesamten Handlungsablaufs. Der Wille ist die Steuerung. Dabei greift er (der Wille) auf Kognitionen bzw. das Metawissen / Wissen (z.B. Methoden, Skills, Skripte) zurück und ist entsprechend erfolgreich oder auch nicht. Aus den Konsequenzen wird gelernt bzw. passend reguliert und für eine neue Willensbildung eventuell verwertet.

Die Zielerreichung erfordert eine Zielsetzung und den Willen / die Kontrolle dieses Ziel zu erreichen. Das Ziel ist nicht nur als eine kognitive Repräsentation wirksam, sprich, ich muss es vor Augen bzw. internalisiert und abrufbar haben, sondern auch hier ist ein Kontinuum hin zu automatisch erstellten und auch automatisch angestrebten Zielen denkbar. Der eine Pol ist z.B. der berufliche Erfolg, der andere extreme Pol ist z.B. ein bestimmter Wohlfühl-Hormonspiegel. Schwerpunktmäßig betrachte ich hier eher diesen erstgenannten Pol mit seinen nur teilweise bewussten Wirkungen. Dieser Wille kann als eine Art Handlungskontrolle bzw. Handlungsregulierung verstanden werden, um das vorweggenommene (antizipierte) Ziel (Handlungsergebnis) zu erreichen.

Der Begriff Volition wurde schon von Kurt Lewin 1926 vorgeschlagen (Payk, 2021, S. 188). Dabei hat Lewin die Wechselwirkung zwischen individuellem Willen und Umgebung betont.

Tabelle 3 Einsetzbarkeit des Integrativen Modells

Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie (Schömer) beim Faktor Volition:	
Wirkungsmodell	Welche explizite Theorie möchte ich hier einsetzen, damit die Wirkung von diesem Faktor / Blickwinkel zum Verhalten wissenschaftlich angedacht ist? Welche implizite Theorie setze ich eventuell ein?
Handlungsmodell	Welches Verhalten muss ich zeigen, damit dieser Faktor / Blickwinkel bei der Person2 das Zielverhalten wahrscheinlicher macht bzw. auslöst?
Attributionsmodell	Ist dieser Faktor / Blickwinkel Ursache bzw. Mitverursacher von dem von mir untersuchtem Verhalten?
Ideengeber	Welche Gedanken und Ideen habe ich zu diesem Faktor / Blickwinkel in Bezug auf die anderen Faktoren / Blickwinkel und explizit zu dem Verhalten?

7.3 Volition und die Faktoren bzw. die Betrachtungswinkel

Meiner Ansicht nach kann der Wille bzw. die Kontrolle auf alle Elemente des Integrativen Modells ausgeweitet bzw. ausgeübt werden: Kontrolle von Umwelt, Sinneskanäle (VAKOG), Aufmerksamkeit, Motivation, Emotion, Volition (ja auf sich selbst), Kognition, Informationsverarbeitung, Zeit, Stärke, Entwicklung, Selbst, Wahrnehmung, Lernen, Verhalten, Kommunikation, Biologische Grundlagen und Attribution.

Daraus ergeben sich z.B. hilfreiche Ansätze für den beruflichen Alltag, von denen ich nur sehr wenige aufzählen werde. Hier eine vom Leser bzw. Leserin weiter zu ergänzende Auflistung einfacher Beispiele wie ich mir Wille bzw. Kontrolle beim Integrativen Modell der Sozialpsychologie vorstelle:

7.4 Volition zusammen mit Motivation

Kontrolle von Motivation durch verstärkte Aktivierung eines Zieles z.B. das Ziel in die Gruppe aufgenommen zu werden (Anschlussmotive), das Ziel die Klausur zu bestehen (Individualmotiv) oder das Ziel einen bestimmten Beruf zu wählen (Selbstverwirklichungsmotiv). ...

Ebenso die Kontrolle der Visualisierung der Zielerreichung von Schwerpunkten, die es zu berücksichtigen galt und gilt.

...

7.5 Volition zusammen mit Emotion

Kontrolle von Emotionen durch eine bewusste Absenkung der Erregung mit einer Entspannungsmethode und somit Stärkereduzierung der Emotion; oder eine bewusste positive Interpretation der Ursache. Für die Zielerreichung nicht notwendigen Emotionen abzuschwächen; die der Zielerreichung gegenläufig erscheinenden Emotionen beseitigen und die für die Zielerreichung notwendigen Emotionen stärken.

Das Anstreben eines Zieles bzw. die Zielerreichung führt zu einem Wohlbefinden, wie es J. Brunstein 1993 in seinem telomischen Modell des Wohlbefindens postuliert (Brandstätter, Schüler, Puca, & Lozo, 2013, S. 108).

Usw. ...

7.6 Volition zusammen mit Volition

Kontrolle von Volition (Wille) / Kontrolle durch z. B. dem Lernen einer Kontrollmethode wie einer Antiaggressionsmethode oder Entspannungsmethode.

Kontrolle der Kontrolle, um den gesellschaftlichen bzw. partnerschaftlichen Normen zu entsprechen und nicht zu viel zu kontrollieren. Ebenso eine Kontrolle der Selbstkontrolle, damit eine Selbstlähmung vermieden wird. Je nach Einstellung zu dieser Thematik.

...

7.7 Volition zusammen mit Kognition

Kontrolle von Kognition durch Gedächtnistraining (z.B. Chunking verbessern) und Wissensaneignung (Fortbildung; Lernen; Wiederholung), ...

Kontrolle der Informationsverarbeitung durch Einsatz bestimmter Methoden.

Aktivierung bestimmter der Zielerreichung dienlicher Skills.

...

7.8 Volition zusammen mit Umwelt

Eine Kontrolle der Umwelt erfolgt durch gezieltes Aufsuchen nur bestimmter Orte oder Besuchen bestimmter guttuender Gruppen bzw. Personen und dem bewussten Vermeiden von Orten und Personen, die die Zielerreichung vermindern. Ebenso wäre denkbar direkt die Umwelt zu kontrollieren und Umwelteinflüsse zu beseitigen, abzuschwächen, zu ordnen bzw. umzuwandeln.

...

7.9 Volition zusammen mit VAKOG

Die Kontrolle der Sinneskanäle durch z.B. das Schließen der Augen oder mit der Hand einen Gegenstand bewusst berühren. Hier systematisch:

Visuell: In die Richtung des gewünschten Objektes blicken, optische Hilfen einsetzen, Schließen der Augen, Blickrichtung wechseln, Unschärf stellen, ...

Akustisch: Richtung Schallquelle drehen, Nebengeräusche dämpfen, Ohren zu halten, Nebengeräusche erzeugen, laut sprechen, ...

Kinästhetisch: Berührung einfordern, Hand wegziehen, bewusst Kontakt fördern, ...

Olfaktorisch: Luft durch die Nase einziehen, Nase zu halten, Geruch verdünnen durch Lüften, ...

Gustativ: Gezielt etwas probieren, lange einwirken lassen, ausspucken, alternative Quelle einnehmen, ...

7.10 Volition zusammen mit Aufmerksamkeit

Eine Kontrolle von Aufmerksamkeit durch das Richten der Aufmerksamkeit auf ein bestimmtes Objekt oder die gesteigerte Konzentration auf das Wesentliche. ...

Erhöhung der Aufmerksamkeit auf das Ziel, d.h. mehr Konzentration.

Erhöhung der Gesamtheit der Aufmerksamkeit, d.h. mehr Wachheit.

Vermeidung von die Zielerreichung störenden Ablenkungen.

Vermeidung von die Zielerreichung störenden Aufmerksamkeitsabsenkungen, ...

Aufmerksamkeit bewusst wecken durch:

- Reize, die mit der Schwerpunktsetzung eng zusammenhängen,
- Reize, die Emotionen bedienen,
- Reize, die der Zielerreichung dienen,
- Reize, die unbekannt oder besonders bekannt sind,
- Reize, die von außen kommen und nicht von innen,
- Reize, die bestimmte physikalische Eigenschaften haben,
- Reize, die eine automatische Verknüpfung zur Reaktion haben,
- Reize, die eine besondere Vehemenz haben,
- Reize, die in einer bestimmten Phase wichtig sind,
- Reize, die mich selbst betreffen,
- Reize, die ich besonders gelernt habe zu beachten,
- Reize, die für mein geplantes Verhalten relevant sind.

Warum? Damit durch die gewonnene Aufmerksamkeit die Kontrolle erleichtert bzw. ermöglicht wird.

...

7.11 Volition zusammen mit Zeit

Die Kontrolle von Zeit durch Beachtung der automatischen und kontrollierten Reaktionen, Erlernen von Zeitmanagement bzw. Beachten von Zeiteinheiten.

...

7.12 Volition zusammen mit Stärke

Kontrolle von Stärke durch Einübung von Kontrollmechanismen zur Abschwächung bestimmter Verhaltensweisen. Denkbare Methoden wären z.B. Feedback einholen, Entspannungstechnik lernen, Normen kennenlernen bzw. bewusstmachen, ...

7.13 Volition zusammen mit Entwicklung

Kontrolle von Entwicklung durch Leistungstests und Vergleich Soll/ Ist/ Ideal; Gezielte Sollvorgaben; verständliche Sollvorgaben; überprüfte Sollvorgaben; ans Individuum angepasste Sollvorgaben; ...

7.14 Volition zusammen mit Selbst

Kontrolle von Selbst und des Selbst durch Feedback, durch die Veränderung der Selbstaufmerksamkeit oder z.B. die Bewusstmachung vom Wunsch nach einem positiven Selbstbild und den selbstwertdienlichen Attributionen. ...

Kontrolle auch durch Feststellung des Istzustandes des Selbstbildes, Festlegung der Selbstdiskrepanz zwischen Ideal-, Soll- und Realselbst, durch Selbstaufmerksamkeit (s.o.), durch die Einordnung der eigenen Selbsterkenntnis, durch Einüben einer Selbstregulierung, durch Einschätzen der eignen Selbstwirksamkeit und deren Modulierung, durch gezielte Selbstdarstellung und dem dadurch zu erwartendem Feedback bzw. die dadurch erzeugte Reaktion der Umwelt, ... und vieles mehr. Zu beachten ist auch die Selbstlähmung durch zu viel Selbstkontrolle oder zu hohe Ansprüche an sich selbst.

Kontrolle des Selbstbildes: Beispielsweise die Berufswahl

Kontrolle des Selbstwertes: Beispielsweise eine gezielte Wahrnehmung

...

7.15 Volition zusammen mit Wahrnehmung

Kontrolle der Wahrnehmung durch Aufmerksamkeitsweckung, Aufmerksamkeitserhöhung, Aufmerksamkeitssteuerung, Erzeugen oder Vermeiden von Wahrnehmungseffekten (Halo-Effekt (Werth, Seibt, & Mayer, Sozialpsychologie - Der Mensch in sozialen Beziehungen, 2020, S. 31), Mere-Exposure-Effekt (ARONSON, 2008, S. 314) (JONAS, STROEBE, & HEWSTONE, 2014, S. 202), Primacy-Effekt (JONAS, STROEBE, & HEWSTONE, 2014, S. 618), Rosenthal-Effekt (JONAS, STROEBE, & HEWSTONE, 2014, S. 22), Selbsterfüllende Prophezeiung (ARONSON, 2008, S. 66), ...)

Idee Wahrnehmung kontrolliert die Volition: Vorstellung bzw. Wahrnehmung einer Lösung sorgt für einen emotionalen Einfluss auf die Volition: Entspannung, da eine Lösung angedacht ist. Spannung da ein Lösungsweg beschritten werden muss.

Usw.

7.16 Volition zusammen mit Lernen

Kontrolle von Lernen durch Zielfestsetzung und Nutzung einer für einen selbst geeigneten Lernmethode. Die Kontrolle verbessern durch das gezielte Lernen mittels lernpsychologischer Erkenntnisse (siehe Lernen (Seite 92). Usw. ...

7.17 Volition zusammen mit Verhalten

Kontrolle von Verhalten mittels Selbstbeobachtung, Selbstregulierung oder geplanter, externer, methodischer Verhaltensbeobachtungen.

Die Ziele festlegen für das Verhalten bzw. die Handlungssteuerung (Betsch, Funke, & Plessner, 2011, S. 140) ...

7.18 Volition zusammen mit Attribution

Kontrolle von Attribution durch Berücksichtigung der Attributionsfehler und Vermeidung von Unikausalitätsgedanken (Attributionsignoranz: Tendenz nur einen Grund für gezeigtes Verhalten anzunehmen), Kontrolle eben dieser Attributionsignoranz Kontrolle des Basisfehlers der Attribution, Vermeidung des fundamentalen Attributionsfehler, Vermeidung des ultimativen Attributionsfehler, Berücksichtigung der Fehlattription bei jedem Faktor bzw. Blickwinkel, z.B. Fehlinterpretation der Erregung.

Das Wissen über das Integrative Modell der Sozialpsychologie ist ein Teil der Metakognitionen und Kognitionen und somit auch Basis der Attribution.

7.19 Volition zusammen mit Kommunikation

Verbesserte Kontrolle von Kommunikation durch Fortbildung in Gesprächsführung.

Gezielte Kontrolle des Kommunikators und dessen Eigenschaften, gezielte Kontrolle bei der Auswahl des Kommunikationskanals, gezielte Kontrolle des Kommunikanten und dessen Eigenschaften, gezielte Kontrolle der Störungen, gezielte Auswahl der gemeinsamen Zeichen bzw. Sprachen, gezielte Kontrolle des fortlaufenden Kommunikationsvorgangs,

In ähnlicher Weise schlug Kuhl schon 1987 sinngemäß folgende Handlungskontrollstrategien vor:

Motivationskontrolle (sich positive Aspekte der Zielerreichung vor Augen halten, ...)

Umweltkontrolle (störende Umweltbedingungen beseitigen, ...)

Emotionskontrolle (störende Emotionen unterdrücken, ...)

Enkodierungskontrolle (bevorzugte Verarbeitung intentionsrelevanter Information, ...)

Selektive Aufmerksamkeit (ablenkende Informationen ausblenden, ...)

(Kuhl, 1987, S. 101)

7.20 Volition zusammen mit Biologische Grundlagen

Verbesserte Kontrolle der Biologischen Grundlagen zur z. B. Sport, Einnahme beeinflussender Medikamente, gesunde Ernährung, Soziale Kontakte, Musik, Naturerlebnisse, Fasten, Partnerwahl,

Wahrheit entsteht nicht durch eine Begründung mittels Literatur in Büchern, die sich wiederum auf Bücher beziehen, die sich auch wiederum auf Bücher beziehen, - usw. - sondern allein durch das kritische Lesen in voller Verantwortlichkeit des Lesers bzw. der Leserin. Die Webseitenphobie erhöht nicht die Wahrheit, zumal wir Verantwortlichen es bisher versäumt haben, nicht veränderbare Webseitenverzeichnisse (feste Webseiten) anzulegen und als Quelle für Informationen zu ermöglichen und kostenlos zugänglich zu machen.

8 Faktor Kognition

8.1 Kurzformel

Mit dem Begriff Kognition verknüpfe ich die Kurzformel: Was weiß ich?

Wissen, Struktur; Netz, Gedächtnis, Normen, Regeln, Kenntnis der Prozeduren, Schema und Einordnung ins Netz, Vergessen (SIM) und Erinnern.

8.2 Anmerkungen

Zuerst würde ich mit diesem Begriff „das, was der Mensch denkt“ verknüpfen (Bilder, Wort, Eindrücke, usw.). „Das, was der Mensch denkt“ ist aber ein laufender Prozess, der sowohl von der Umwelt als auch durch den wahrnehmenden Menschen selbst initiiert wird und nicht nur laufende Prozesse, sondern auch dessen Ergebnisse sowie Teilergebnisse beinhaltet.

Der Begriff Kognition wird unterschiedlich verwendet und ich verwende ihn eng verknüpft mit mentalen Prozessen beim Menschen wie Informationsverarbeitung, Gedächtnis, Wahrnehmung, Erkennen, Vorstellen, Urteilen, Lernen, Denken, Erinnern und deren mentales Ergebnis (Wissen, Einstellungen, Überzeugungen, Erwartungen, Bilder, Töne, Filme, Abläufe, ...). Bei Kognitionen handelt es sich für mich um abgespeicherte Informationen, die durch den Erinnerungsprozess in die aktuelle Wahrnehmungs- und Verarbeitungssituation miteinfließen, sowie um dessen Weiterverarbeitung und Ergebnisse und die dabei entstehenden Informationen. Aktiviert werden kann dieser Erinnerungsprozess durch die Umwelt und durch die eigene Person (siehe Faktoren / Betrachtungswinkel des Modells).

Somit ist soziale Kognition einfach das im vorherigen Absatz Beschriebene mit einem sozialen Element - sprich etwas Soziales ist Auslöser oder etwas Soziales wird ausgelöst. Soziales ist alles, das von dem beobachteten Menschen mit einem Menschen direkt oder indirekt in Verbindung gebracht werden kann. Die Schwerpunktsetzung empfinde ich hier als beliebig, da ein jeder von Mitmenschen in echt oder dessen inneres Abbild oder damit verknüpfte Entitäten beeinflusst werden kann.

Die Sozialpsychologie interessiert natürlich das Wissen (Kognitionen), das auf das Sozialverhalten vermutlich relevanten Einfluss hat, wie z. B. Selbstbild, soziale Fähigkeiten, Situationen, Rollenerwartungen, Schwierigkeitsgrad, soziale Strategien, Einstellungen, Werte, und vieles mehr und wie dies auch bei meinen Mitmenschen repräsentiert sein kann. Diese Zuordnung ist letztendlich aber eine beliebige Zuordnung der forschenden Person bzw. Folge des eben schon erwähnten Menschenbildes.

8.3 Gedächtnis

Dieser Unterpunkt der Kognitionen wird von mir in Mittelpunkt gesetzt, weil ich diesen für einen maßgeblichen Einflussfaktor für unser Sozialverhalten halte und dieses Menschenbild entsprechend kommuniziert werden muss. Nur als Beispiel bzw. folgende Vorstellung: Wie sollen wir uns bei der Begrüßung eines Vorgesetzten verhalten? Wie sollte der Vortrag strukturiert sein? Was soll ich tun, wenn mein Gegenüber aggressiv wird? Wir rufen in solchen und vielen weiteren sozialen Situationen und Fragen u. a. unsere Erfahrung, Wissen, Normen und Verhaltensmöglichkeiten ab. Unser soziales Verhaltensrepertoire ist Ergebnis von Lernprozessen (Hoffmann & Engelkamp, 2013, S. 3) und dieses Ergebnis muss doch irgendwann und auch irgendwo gespeichert worden sein. Dieser Speichervorgang und Speicherort wird Gedächtnis genannt. In der Psychologie ist dieser Begriff von elementarer Bedeutung zumal es nicht einfach einen Ort darstellt, sondern auch verschiedene Vorgänge der Informationsverarbeitung umfasst.

Wenn die Zeit und Funktion des Gedächtnisses im Vordergrund gesehen werden, kann ich mir dieses Gedächtnis wie folgt vorstellen:

- Gedächtnis: Ein Prozess der Informationsverarbeitung und des Abspeicherns, bei denen über die Wahrnehmung Informationen von ihrer physikalischen Qualität mit immer zunehmender, kognitiv höherwertiger Bedeutungshaltigkeit verarbeitet und abgespeichert werden. Dieses Speicherverhalten hängt mit den Prozessen der Faktoren (z.B. Motivation, Emotion, Volition, Kognition, ...) eng zusammen. Hierfür wird z.B. die alte Einteilung in Ultrakurzzeitgedächtnis, Kurzzeitgedächtnis und Langzeitgedächtnis verwendet, um überhaupt über diesen Vorgang berichten zu können und dabei schwerpunktmäßig die Betrachtungswinkel Zeit und Betrachtungswinkel Stärke (hier Verarbeitungstiefe) im Vordergrund zu stellen.
- Gedächtnis: Ein Zustand „Speicherung“ (eine Art von Gespeicherhalten). Dieser ist rein biologisch ein oder mehrere Eiweißmoleküle, aber auch eine Bedeutung in einem aktiven Netzwerk von sich ändernden Eigenschaften und Zusammenhängen. In dem Zusammenhang geht es auch um die Organisation des Wissens und die möglichen Kategorien.
- Gedächtnis: Ein Prozess des Abrufens bzw. Erinnerns, dessen Ergebnis ein Zusammentreffen und eine Informationsverarbeitung des Gespeicherten mit den Einflüssen der oben erwähnten Faktoren darstellt. Es ist ja schließlich ein Verhalten – ein Abrufverhalten, und somit auch den Einflüssen der Faktoren ausgesetzt.

Hier sind mögliche Verhaltensweisen, Normen, Gesichter und viele mehr abgespeichert. Sich an etwas nicht erinnern können, heißt noch lange nicht, dass es nicht abgespeichert wurde. Womit

wir beim Thema Vergessen sind. Ein gescheiteter Erinnerungsprozess wird gerne als Vergessen erklärt. Dafür gibt es verschiedene Vergessensmodelle wie z.B. Spurenerfall, Interferenz und mangelnder Zugang. Wir lassen es mal dabei. Es ist Verhalten.

Sozialpsychologische Relevanz: Die physikalische Basis für die Fülle an sozial wichtigen sich herausbildenden „Informationen“ aus der sozialen Umwelt wird im Kurzzeitgedächtnis durch den Verarbeitungsvorgang mit Hilfe des Langzeitgedächtnisses, dessen Inhalte durch soziale Stimuli evtl. schon entsprechend aktiviert sind, weiter reduziert und dadurch verarbeitbar. Das bestehende bzw. aktivierte Wissensnetzwerk ist somit mitentscheidend für die weitere Verarbeitung der sozialen Situation. Somit ist für die gleiche Person bei anderer eigener Aktivierung die „gleiche“ Situation nicht gleich und das Verhaltensergebnis eventuell ein anderes. Wer ein anderes Gedächtnismodell hat, kann somit auch zu anderen Erklärungen im Rahmen seines Menschenbildes kommen. Mir ist nicht wichtig, ob dieses obige Modell richtig ist, sondern welches ich bzw. meine Kollegen und Kolleginnen den wirklich bei der Arbeit explizit bzw. implizit verwenden. Welches wird, obwohl nicht Thema, in der Fachliteratur implizit vorausgesetzt? Zusammen mit anderen benachbarten Themen ergibt es evtl. entsprechend auch eine andere Bedeutung?

Tabelle 4 Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie

Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie (Schömer) beim Faktor Kognition:	
Wirkungsmodell	Welche explizite Theorie möchte ich hier einsetzen, damit die Wirkung von diesem Faktor / Blickwinkel zum Verhalten wissenschaftlich angedacht ist? Welche implizite Theorie setze ich eventuell ein?
Handlungsmodell	Welches Verhalten muss ich zeigen, damit dieser Faktor / Blickwinkel bei der Person2 das Zielverhalten wahrscheinlicher macht bzw. auslöst?
Attributionsmodell	Ist dieser Faktor / Blickwinkel Ursache bzw. Mitverursacher von dem von mir untersuchtem Verhalten?
Ideengeber	Welche Gedanken und Ideen habe ich zu diesem Faktor / Blickwinkel in Bezug auf die anderen Faktoren / Blickwinkel und explizit zu dem Verhalten?

Auch hier eine systematische Auflistung von Ideen und Gedanken für eine weitere Differenzierung und auch Verknüpfung des Begriffs Kognition. Dieser Faktor Kognition ist im engen Zusammenhang mit den anderen Faktoren und Betrachtungswinkel zu sehen. Gerne dürfen der Leser bzw. die Leserin diese absolut unvollständige Auflistung ergänzen:

(... diese drei kleinen Punkte bedeuten, dass es noch viel mehr zu schreiben bzw. zu lesen geben könnte. Dieses Buch soll nur einen sehr groben Überblick zur Ideenfindung geben, mehr nicht!)

8.4 Kognition zusammen mit Motivation

Mit welchen Schwerpunkten ist welche Zielerreichungsmethode verbunden? Sprich - welches Wissen –explizit oder implizit -habe ich, wie ich meine Bedürfnisse befriedigen kann. ...

8.5 Kognition zusammen mit Emotion

Die bewertenden Kognitionen (bisherige Erfahrungen, ob etwas gefährlich ist, ob etwas einem früher gutgetan hat, ...) zu einer Erregung ergeben die Emotionen, ein Reaktionsnetzwerk, das eine Verhaltenstendenz des Hingehens oder des Weggehens hervorruft bzw. verstärkt. ...

Emotionen können aber auch selbst Gedächtnisinhalte sein (sprich Kognitionen) und können schnell oder langsam abgerufen werden. Wie jeder andere Gedächtnisinhalt eben auch.

Kognitionen und Emotionen hängen auch beim Thema Empathie eng zusammen.

Die Fähigkeit Emotionen bei anderen Menschen zu erkennen bzw. sich in andere hineinversetzen, ist eine kognitive Leistung. Wir können Emotionen anderer Menschen besser deuten, wenn wir logisch denken und Informationen nutzen und nicht intuitiv vorgehen (Zeibig, 2016, S. 6).

...

8.6 Kognition zusammen mit Volition

Die eigenen Ziele als eine kognitive Repräsentation mit den entsprechenden Möglichkeiten Einfluss zu nehmen, wenn diese aktiviert werden, aktiviert bleiben oder z.B. leicht verfügbar sind. Unter dieses Kapitel fällt auch u.a. das Wissen, wie ich ein Ziel erreichen kann, letztendlich das abgespeicherte Methodenrepertoire. Usw.

...

8.7 Kognition zusammen mit Kognition

Das Metawissen über Lerntechniken, Sprache, Gedächtnisfunktionen und vieles mehr. Das Wissen, wie man selbst und die anderen funktionieren. Wichtig ist auch das Wissen über die Kategorienbildung und die Nutzung bzw. Bedeutung dieser Kategorien für die Informationsverarbeitung und das soziale Miteinander (z.B. Vorurteile).

...

Das Wissen des Organismus Mensch, das seine Kognitionen sich widersprechen (Kognitive Dissonanz von Festinger (WERTH & MAYER, 2008, S. 225ff) und das Abschwächen dieser Dissonanz durch weitere Kognitionen. Übertragen z. B. auf den Organismus Staat. Wissen, dass die Entwicklung eines Menschen maßgeblich in den ersten 6 Jahren bestimmt wird und das Wissen, dass dies nicht für alle Menschen in diesem Staat im positiven Sinne optimal ausgestaltet bezüglich psychischer und körperlicher Gesundheit garantiert werden kann. Abschwächen diese Dissonanz z. B. durch eine Kosten-Kognition oder Aufmerksamkeitsverschiebung.

Kognitive Dissonanz wird z. B. meist intrapersonell betrachtet, könnte aber auch als interpersonelle kognitive Dissonanz, Intragruppendissonanz, Intergruppendissonanz, usw. betrachtet werden. Themen, welche gerade für die Sozialpsychologie auch sehr interessant sind. Das Wissen über das Integrative Modell der Sozialpsychologie ist ein Teil der Metakognitionen und Kognitionen. Kognitionen sind Verhalten und somit multifaktoriell verursacht und beeinflussbar.

8.8 Kognition zusammen mit Umwelt

Hier stellen sich u.a. Fragen z.B. woher die verarbeiteten Informationen kommen? Die Quelle wird oft vergessen und nur noch die Assoziationen bleiben gespeichert.

Für die Sozialpsychologie sind u.a. die Kategorien soziale Umwelt und nicht-soziale Umwelt von Bedeutung sowie weitere Einteilungen der Umwelt wie z.B. Personen, Gruppen, Umgebung, Aufenthaltsort, persönlicher Raum, ...

8.9 Kognition zusammen mit VAKOG

Welche Lernerfahrungen sind abgespeichert je Sinneskanal: Visuell, Akustisch, Kinästhetisch, Olfaktorisch, Gustativ.

Was aktiviert die Kognitionen: Visuell, Akustisch, Kinästhetisch, Olfaktorisch, Gustativ.

...

8.10 Kognition zusammen mit Aufmerksamkeit

Was ist gerade durch die Aufmerksamkeit aktiviert und was war vorher durch die Aufmerksamkeit aktiviert? Dies kann z.B. für die soziale Wahrnehmung und die dabei ablaufenden Beurteilungs- und Kategorisierungsprozesse ein wichtiger Aspekt sein. ...

8.11 Kognition zusammen mit Zeit

Welche Kognitionen (z.B. Wissen, Normen, Methoden, ...) werden automatisch bei welchen Stimuli, Begriffen, visuellen Muster und vieles mehr automatisch abgerufen und welche über einen aufwändigen Prozess abgerufen bzw. eruiert. Welche Kognitionen bleiben wie lange aktiv? Interessant sind auch die Zeitdauer, der Zeitpunkt, die Phasen, usw. der Kognitionen.

8.12 Kognition zusammen mit Stärke

Welche Vehemenz bzw. Ausprägung haben die Kognitionen. Nehmen wir einfach mal Gedanken über einen anderen Menschen. Sind diese zu viel oder viel, eventuell normal, vielleicht auch schwach oder auch gar nicht vorhanden. Wiederholen diese Gedanken sich zu oft?

Bei der Betrachtung von Gedanken oder Wissen liegt eine Bewertung des Vorhandenen eher nahe als die Bewertung des Nichtvorhandenseins von Gedanken oder Wissen (außer vielleicht bei Leistungsbewertungen). ...

Idee Flexibilität: Die kognitive Flexibilität, also wie stark ist eine kognitive Erfahrung fest in einem Verarbeitungsprozess verankert und wie lässt sich diese kognitive Erfahrung durch neue bzw. andere kognitiven Erfahrungen ersetzen oder modulieren. Wie kann ich mich in einer bisher

automatisierten Verhaltensweise in einer Sozialsituation plötzlich anders verhalten (Von Hopffgarten, 2022, S. 12ff). Wie sieht es mit der volitionalen Flexibilität (Fähigkeit Ziel aufzugeben und neu zu setzen) aus? Wie sieht es mit der emotionalen Flexibilität (Fähigkeit Emotionen beizubehalten, neue zu schaffen bzw. neue zuzulassen) aus? Wie sieht es mit der motivationalen Flexibilität (Fähigkeit Schwerpunkte beizubehalten bzw. zu ändern oder ändern zu lassen) aus? Wie sieht es mit der Verhaltensflexibilität aus? Usw.

8.13 Kognition zusammen mit Entwicklung

Bei der Betrachtung der Kognitionen mit dem Entwicklungsgedanken muss ein Zeitrahmen genannt sein - die kognitive Entwicklung einer Gattung, eines Individuums, eines Gedankens. Ist Vorher nicht auch schon ein Nachher von Etwas? Welches Bild bzw. Vorstellung einer Entwicklung (siehe Entwicklung Seite 79) wird hier in den Bezug zu den Kognitionen gesetzt. Eine Veränderung oder vielleicht eine Vereinfachung oder eine Komplexitätssteigerung. ...

Bei dem Betrachten der Kognitionen können wir statt dem Organismus Mensch auch den Organismus Gruppe, Organismus Staat oder auch andere Formen eines Organismus annehmen. Übertragen wir die Erkenntnisse aus der Entwicklungspsychologie auf andere Organismen ergeben sich interessante Gedankenmodelle. Ontogenese eines Staates? Ontogenese eines Volkes? Ontogenese einer Organisation? Defizitorientierte Entwicklungsbetrachtung bei einem Organismus? Woher haben wir die Norm für manche Entwicklungsaufgaben und Entwicklungsergebnisse? Usw.

8.14 Kognition zusammen mit Selbst

Interessant ist hier z.B. die Selbsterkenntnis. Welche Kognitionen werden ausgelöst, wenn das auslösende Objekt das Selbst ist? Welche Kategorien wende ich auf mein Selbst an? Welches Selbstbild hat eine Person? Wie würde diese Person sich selbst oder sein Selbst in der Öffentlichkeit darstellen? Wie komplex kann ich z.B. mich selbst oder mein Selbst einteilen, beschreiben bzw. erfahren? Definieren meine Kognitionen mein Selbst oder bestimmt mein Selbst meine Kognitionen? ...

8.15 Kognition zusammen mit Wahrnehmung

Welches Raster bzw. welche Kategorien benutzen wir für die Wahrnehmung?

Welches durch meine Kognitionen aufgebaute Bild ist die Basis für meine Reaktionen?

Welche Kognitionen kann ich gezielt bei anderen Personen erzeugen, damit sie mich oder das von mir präsentierte Objekt entsprechend wahrnehmen und mit entsprechenden Eigenschaften versehen, die ich dafür vorgesehen habe und es mit der Präsentation auch erzeugen wollte? ...

Eine grundlegende Kognitionsleistung ist der Aufbau von vielen Wahrnehmungseindrücken in ein Ergebnis. Viele physikalische Eindrücke werden zu begrifflichen Einheiten zusammengefasst usw.. Aus Hell - Dunkel wird (zusammen mit weiteren Eindrücken) eine Linie, ein Gesicht, ein Mensch. Natürlich jeweils auch mit weiteren Einheiten. Soweit ich weiß hat Aristoteles „Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile“ in etwas anderer Weise erwähnt und manche Gestaltpsychologen haben es für sich entdeckt. Egal. So eine Kognition ist nun vorhanden und

bestimmt die Wahrnehmung und die Wahrnehmung bestimmt die Kognition und somit möglicherweise die Reaktion. Nehmen wir eine Gruppe wahr und diese Kognition ist aktiviert, kommen weitere Kognitionen und die entsprechende Wahrnehmung ist möglich. „Die Gruppe ist mehr als die Summe seiner Gruppenmitglieder“. Kognitiv verkürzen wir dies, da wir schnell sein wollen. Somit wird daraus „Die Gruppe ist mehr als seine Mitglieder“. Nun ist diese Kognition vorhanden. Schnell wird daraus „Der Staat ist mehr als seine Bürger“. So wie vieles einfach weitergedacht wird, kann daraus schnell „Der Weltorganismus ist mehr als seine Staaten“ werden, usw. . Das Weiter finde ich hier philosophisch sehr interessant. Da die Quelle unserer Kognitionen nicht unbedingt mit den Kognitionen zusammengeklebt abgespeichert werden, stehen diese Kognitionen nun schnell in Bezug zu Emotionen (Wertigkeiten) bzw. Werten. Die Sportler und Sportlerinnen wissen dies: Das Team geht vor. So wird aus einer Wahrnehmung ein Wert, der das Handeln beeinflusst bzw. bestimmt. ...

(Kommentar des Autors: Bitte immer klarmachen, dass dieses Buch der Ideensammlung dient und nicht wissenschaftliche Wahrheiten verkündet. „Wahrheitsverkünden“ können wissenschaftliche Platzhirsche gerne tun und sich selbst damit „aufwerten“ und die Ideenfindung damit abwürgen.)

8.16 Kognition zusammen mit Lernen

Die Kognitionen sind gelernt! Werden diese Kognitionen von allen Menschen gleich gelernt, gleich viel gelernt, gleich viel gespeichert und gleich abgerufen? Welche Kognitionen werden durch welche Lernvorgänge besser oder schlechter gelernt? ...

8.17 Kognition zusammen mit Verhalten

Aktivierte Kognitionen können das Verhalten beeinflussen. Ebenso kann natürlich auch behauptet werden, dass nicht aktivierte Kognitionen das Verhalten beeinflussen können, weil sie eben nicht aktiviert sind und daher nicht eingreifen - eine grundsätzliche Überlegung, die es anzudenken gilt. Gedanken wie „Vom Verhalten auf Kognitionen schließen“ oder Gedanken wie „Kognitionen führen zu einem Verhalten“ sind weitere grundsätzliche Überlegungen, die durch den multifaktoriellen Ansatz sicherlich schwer sind und durch die Vereinfachungstendenz auch schnell ungenau werden. ...

8.18 Kognition zusammen mit Attribution

Das Wissen ist die Basis für die Attribution. Kann, je strukturierter das Wissen, umso genauer attribuiert werden? In gewisser Hinsicht lautet die Antwort ja. Die Attributionsignoranz, der Basisfehler der Attribution, der fundamentale Attributionsfehler, der ultimative Attributionsfehler und weitere Attributionstendenzen lassen mich daran zweifeln.

Das Wissen über das Integrative Modell der Sozialpsychologie ist ein Teil der Metakognitionen und Kognitionen und somit auch Basis der Attribution. ...

8.19 Kognition zusammen mit Kommunikation

Das Wissen um Normen und Kommunikationsregeln bestimmt unser Sozialverhalten mit. Wir haben ein explizites und auch implizites Wissen über bestimmte Kommunikationsabläufe und Signale, z. B. wenn die Redepause meines Gegenübers eine bestimmte Dauer übersteigt, wird dies intuitiv als Signal der Redeaufforderung aufgefasst bzw. gedeutet. ...

8.20 Kognition zusammen mit Biologische Grundlagen

Das Wissen um die Biologischen Grundlagen macht es möglich das eigene Verhalten und das Verhalten anderer Menschen besser zu verstehen, besser modulieren zu können und auch besser in eine bestimmte Richtung zu beeinflussen. Ebenso ermöglicht das Wissen über die Biologischen Grundlagen auch eine gewisse Toleranz, da manche eine Biologische Grundlage nicht zu ändern ist (z. B. Gene, ...)

Insgesamt sei nochmals daran erinnert, dass es in diesem Buch um das Verdeutlichen des eigenen Menschenbildes geht und der Notwendigkeit eines vereinfachenden Rasters für diese Erkenntnis, damit der berufliche Alltag funktioniert. ...

9 Faktor Umwelt

9.1 Kurzformel

Andere Menschen sind ein Teil meiner Umwelt und ich bin ein Teil der Umwelt der Anderen.

Soziale (Um)Welt; Andere Menschen sind meine Umwelt; Gruppe, Gesellschaft, Umgebung, Ort, Raum.

9.2 Anmerkungen

W. Hellpach, ein Schüler von Wundt, unterteilte die Umwelt des Menschen in »natürliche Umwelt«, »soziale Umwelt« und »kulturelle Umwelt« (HELLBRÜCK & KALS, 2012).

Genau diese soziale Umwelt interessiert uns in der Sozialpsychologie besonders. Es geht um die Menschen und die Objekte, die mit diesen Menschen verbunden sind und das Sozialverhalten beeinflussen.

Philosophisch nicht gelöst ist die Frage, ob es ohne den Menschen eine Umwelt geben kann, da es eigentlich um die kognitive Repräsentation der Umwelt im Menschen geht.

Erinnert werden soll hier an Lewin, der im Verhalten eine Funktion von Person und Situation (Umwelt) sieht (SCHMITHÜSEN, 2015, S. 69ff).

Da nicht alle Informationen der Umwelt in den Menschen dringen und jeder Beobachter auch nur seinen Anteil oder den Anteil, von dem er meint, dass dieser von der anderen Person wahrgenommen wird, berücksichtigt, ist hier immer eine gewisse Interpretationsvorsicht zu berücksichtigen.

Erinnert soll hier an die Aufmerksamkeit, insbesondere an die selektive Aufmerksamkeit. Die Informationsverarbeitung kann als ein Flaschenhals vorgestellt werden bei der die Information durch die Verarbeitung auf eine weiter verarbeitbare Menge reduziert wird. (Müller & Krummenmacher, 2011).

Mögliche Einteilung, die wie jede, eine gewisse Beliebigkeit innehat:

- Repräsentierte Umwelt oder psychologische Umwelt:
 - Die Umwelt, die aus psychologischer Sicht erlebt wird und im Bewusstsein aufgrund von individuellen Interpretationen und Wahrnehmungen mit Unterformen repräsentiert ist?
- Meine Umwelt oder auch persönliche Umwelt:
 - Die Umwelt, die ich meine? Meine Umwelt auf die ich mich persönlich beziehe.
- Beobachter-Umwelt:
 - Die Umwelt, die der Beobachter sieht? Sogenannte neutrale bzw. objektive Sichtweise, die unabhängig von individuellen Sichtweisen sein soll. Süß.
- Physische Umwelt bzw. hypothetische Umwelt:
 - Die Umwelt, die physikalisch da ist? Wir nehmen nicht alles davon wahr, daher eher hypothetische Umwelt zu nennen.

- **Möglichkeits-Umwelt:**
 - Die Umwelt, die physikalisch da ist und möglicherweise psychologisch aufgenommen werden könnte?
- **Einfache Umwelt:**
 - Die Umwelt, die physikalisch da ist und von uns einfach in Kategorien und Bezeichnungen eingeteilt und benannt wird?
- **Interessens-Umwelt:**
 - Die Umwelt, die physikalisch da ist und von Fachleuten, Berufsgruppen, Interessensgruppen und anderen Gruppen je nach spezifischen Perspektiven, Interessen und Bedürfnissen einfach eingeteilt und benannt wird?
- **Soziale Welt:**
 - Die Umwelt, die mit sozialen Bezügen und durch soziale Interaktionen und Beziehung geprägt ist. Soziale Umwelt wird eher von mir als Angehöriger der Interessensgruppe Psychologen bevorzugt. Die Abgrenzung zur Sozialen Welt wäre eventuell die materielle Welt.
- ... usw.

Tabelle 5 Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie

Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie (Schömer) beim Faktor Umwelt:	
Wirkungsmodell	Welche explizite Theorie möchte ich hier einsetzen, damit die Wirkung von diesem Faktor / Blickwinkel zum Verhalten wissenschaftlich angedacht ist? Welche implizite Theorie setze ich eventuell ein?
Handlungsmodell	Welches Verhalten muss ich zeigen, damit dieser Faktor / Blickwinkel bei der Person2 das Zielverhalten wahrscheinlicher macht bzw. auslöst?
Attributionsmodell	Ist dieser Faktor / Blickwinkel Ursache bzw. Mitverursacher von dem von mir untersuchtem Verhalten?
Ideengeber	Welche Gedanken und Ideen habe ich zu diesem Faktor / Blickwinkel in Bezug auf die anderen Faktoren / Blickwinkel und explizit zu dem Verhalten?

Nur als Randbemerkung ein verdeutlichendes Beispiel: Umweltkatastrophen, wie z. B. im Ahrtal, beeinflussen die Psyche der Menschen. Es ist aber auch schon der unbequeme Stuhl, der das Kommunikationsverhalten verändern kann. ... und natürlich andere Menschen.

Umwelt kann Auswirkungen auf die Psyche haben: Direkt oder über den Umweg über die Somatisierung (siehe Begriff Biologische Grundlagen).

Eine tiefgehende Ideensammlung für eine weitere Differenzierung des Begriffs Umwelt möchte ich hier nicht fortführen, sondern nur oberflächlich anreißen. Dieser Faktor Umwelt ist auch im engen Zusammenhang mit den anderen Faktoren und Betrachtungswinkel zu sehen. Die nachfolgende systematische Auflistung von Ideen und Gedanken soll vom Leser bzw. der Leserin ergänzt werden – sprich von Ihnen:

9.3 Umwelt zusammen mit Motivation

Die Umwelt kann belohnenden und unterstützenden wirken und somit motivieren Ziele anzugehen und umzusetzen (z. B. Soziale Bestätigung, Soziales Netzwerk, ...). Dagegen kann die Umwelt auch negativ und entmutigend sein und entsprechend wirken (z. B. Gruppendruck, Vorurteile, ...). Die Umwelt kann für die Bedürfnisbefriedigung (z. B. Bedürfnisse lt. Maslow), das Lösen eines Problems bzw. das Erreichen eines Ziels entsprechende Ressourcen zur Verfügung stellen oder auch nicht. Bei der differenzierten Betrachtung der Umwelt (s.o.) und der differenzierten Betrachtung des Themas Motivation (intrinsische, extrinsische, Konsistenzstreben, ...) gibt es unendlich viele Themen. Usw.

9.4 Umwelt zusammen mit Emotion

Zu diesem Bereich gehört natürlich auch, dass andere Menschen Emotionen wie Liebe, Ärger und Neid wecken. Ein großes Gebiet.

Nun ein Beispiel zu einer weiteren Aussage, dass Umwelt Emotionen erzeugt. Eine laute, überfüllte Stadt kann den Stresslevel erhöhen und die Reizbarkeit des Menschen steigern, im Gegensatz zu einer ruhigen, ländlichen Umgebung. Erinnert sei auch an die Broken Window Theorie, die besagt, dass sichtbare Beispiele von Vernachlässigung (z. B. kaputte Autofensterscheibe) in einer Umgebung zu einem Anstieg von negativen Verhaltensweisen führen können.

Usw.

9.5 Umwelt zusammen mit Volition

Beispiel Soziale Umwelt: In einer autonomiefördernden Umgebung können Individuen eine stärkere Willenskraft entwickeln, um ihre Ziele zu erreichen

Beispiel Materielle Umwelt: In einer Umgebung, die förderliche Ressourcen (z. B. Bildung) zur Verfügung stellt, können Individuen besser ihre Ziele erreichen (z. B. Studium, hohes Gehalt, ...). Usw.

9.6 Umwelt zusammen mit Kognition

Schüler, die in einer anregenden Lernumgebung mit vielen Ressourcen (Gebäude, Technik, Organisation, ...) und Unterstützung (Lehrpersonal, Nachhilfe, Eltern, ...) aufwachsen, können bessere kognitive Fähigkeiten entwickeln.

9.7 Umwelt zusammen mit Umwelt

Die Zugänglichmachung oder Bereitstellung von Grünflächen und anderen Freizeitflächen in städtischen oder dörflichen Gebieten kann das allgemeine Wohlbefinden der BewohnerInnen und ihre Einstellung zur Umwelt positiv beeinflussen. Usw.

9.8 Umwelt zusammen mit VAKOG

In einer visuell, akustisch und die anderen Sinne ansprechenden Umgebung können Menschen eher positive Emotionen und Erinnerungen assoziieren und haben somit ein bestimmtes voraktiviertes Verhaltensrepertoire zur Verfügung. Usw.

9.9 Umwelt zusammen mit Aufmerksamkeit

Je nach Umweltreiz, nehme ich nur einen bestimmten Teil der Umwelt wahr. In einer ablenkungsreichen Umgebung, wie einem lauten Café, fällt es den Menschen schwerer, sich auf ihre Arbeit zu konzentrieren als in einer ruhigen Bibliothek. Usw.

9.10 Umwelt zusammen mit Zeit

In Kulturen, in denen Pünktlichkeit hochgeschätzt wird, können Menschen ein stärkeres Zeitbewusstsein entwickeln. In einer Umgebung mit vielen Uhren, ermöglicht es pünktlicher zu sein. Usw.

9.11 Umwelt zusammen mit Stärke

Eine unterstützende soziale Umgebung und Vorbildern, wie mit herausfordernden Umständen umgegangen werden kann, erhöht die Wahrscheinlichkeit einer gelernten inneren Stärke. Die Vehemenz von Eindrücken beeinflusst das Verhalten. Das Leben und Aufwachsen in einer herausfordernden und schwierigen Umgebung kann die innere Stärke und Resilienz einer Person fördern. Usw.

9.12 Umwelt zusammen mit Entwicklung

Kinder, die in einer anregenden Umgebung mit vielen Lernmöglichkeiten aufwachsen, können eine schnellere kognitive und soziale Entwicklung erfahren. Usw.

9.13 Umwelt zusammen mit Selbst

Die Reaktionen des sozialen Umfeldes gestalten das Selbstverständnis der Person. Das Leben in einer kulturell diversen Umgebung kann dazu führen, dass Menschen ein komplexeres Selbstkonzept entwickeln, das verschiedene kulturelle Identitäten einschließt. Usw.

9.14 Umwelt zusammen mit Wahrnehmung

Die Lernerfahrung innerhalb der Umwelt prägt deine Wahrnehmung. Technische Hilfsmittel erweitern die mögliche Umwelt, die wahrzunehmen ist (z. B. Mikroskop). In einer sauberen und gepflegten Umgebung nehmen Menschen ihre Umgebung oft positiver wahr als in einer vernachlässigten. Die positive Wahrnehmung kann als Priming das Verhalten entsprechend beeinflussen. Usw.

9.15 Umwelt zusammen mit Lernen

Ein Lernumfeld, das Experimentieren und Fehlermachen fördert, kann das Lernen erleichtern. Spielgeräte, die bestimmte körperliche Erfahrungen ermöglichen, fördern bestimmte Lernerfahrungen. Usw.

9.16 Umwelt zusammen mit Verhalten

Eine Umwelt, die unterschiedlichste Verhaltensweisen überhaupt zulässt, ermöglicht erst das Lernen diverser Verhaltensweisen. In Gemeinschaften, in denen gesundes Verhalten gefördert wird, wie z.B. Radfahren oder gesunde Ernährung, können die Bewohner diese Verhaltensweisen eher übernehmen. Usw.

9.17 Umwelt zusammen mit Attribution

Die Umwelt kann Hinweise dafür liefern, dass der Grund für den Erfolg oder Misserfolg in der Umwelt oder in der Person liegen kann (Seminare, Hinweistafeln, Fragebogen, Lernprogramme, ...). In einer wettbewerbsorientierten Umgebung können Menschen Misserfolge eher intern attribuieren ("Es ist meine Schuld, dass ich versagt habe") als in einer unterstützenden Umgebung.

Die Umwelt kann besonders betont werden, damit die Person ihren Erfolg nicht nur sich zuschreibt, sondern auch der sozialen Umwelt bzw. materiellen Umwelt. Ein Beispiel wäre der Spielerfolg im Fußballspiel wäre nicht nur aufgrund des eigenen Tores, sondern auch wegen der Abwehrleistung der eigenen Mannschaft und den guten Trainingsbedingungen des Vereins. Usw.

9.18 Umwelt zusammen mit Kommunikation

Die technisch gut ausgestattete materielle Umwelt ermöglicht sehr vielschichtige Kommunikation mit verschiedensten Gruppen und Einzelpersonen.

In einer offenen und transparenten Umgebung kann die Kommunikation fließender und effektiver sein. Eine kommunikative soziale Umwelt bietet die Basis kommunikatives Verhalten zu lernen. Usw.

9.19 Umwelt zusammen mit Biologischen Grundlagen

Eine negative Umwelt, bzw. verseucht mit unterschiedlichsten Giften (Alkohol, Nikotin, ...), kann die biologische Entwicklung und Funktion beeinflussen und die kognitive Entwicklung des Kindes beeinträchtigen.

10 Faktor Sinneskanäle

10.1 Kurzformel

Was nehme ich mit was wahr? VAKOG

10.2 Anmerkungen

Unsere soziale Welt beruht auf der Wahrnehmung über unsere Sinneskanäle, die dabei stattfindende Verarbeitung, Vereinfachung und Weiterverarbeitung. Diese bestimmen mit ihrer Qualität welchen Ausschnitt wir aus der uns umgebenden Welt als Umwelt wahrnehmen können bzw. könnten. Sie liefern die Basis. Dies Sinneskanäle stehen im engen Zusammenhang mit der Aufmerksamkeit (siehe nachfolgendes Kapitel Aufmerksamkeit Seite 66).

VAKOG:

- Visuell – Auge
- Auditiv – Ohr
- Kinästhetisch – Hand, Haut,
- Olfaktorisch – Nase
- Gustativ - Zunge

D.h. mit anderen Wahrnehmungsmöglichkeiten ergibt sich eine andere Basis.

Wie werden diese Sinneskanäle zueinander ins Verhältnis gesetzt? Ein Kilogramm Visuelles kombiniert mit zwei Meter Akustisches? Sicherlich überzogen, aber Kern unserer Unwissenschaftlichkeit. Aufgrund welcher Theorie bringen wir diese Einflüsse zueinander? Aufgrund welcher Mengeneinheit? Aufgrund welcher Bedeutung? Aufgrund welcher Wirksamkeit?

Ich nehme diese Sinneskanäle einfach als Strukturierungsmöglichkeit.

Tabelle 6 Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie

Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie (Schömer) beim Faktor Sinneskanäle:	
Wirkungsmodell	Welche explizite Theorie möchte ich hier einsetzen, damit die Wirkung von diesem Faktor / Blickwinkel zum Verhalten wissenschaftlich angedacht ist?
	Welche implizite Theorie setze ich eventuell ein?

Handlungsmodell	Welches Verhalten muss ich zeigen, damit dieser Faktor / Blickwinkel bei der Person2 das Zielverhalten wahrscheinlicher macht bzw. auslöst?
Attributionsmodell	Ist dieser Faktor / Blickwinkel Ursache bzw. Mitverursacher von dem von mir untersuchtem Verhalten?
Ideengeber	Welche Gedanken und Ideen habe ich zu diesem Faktor / Blickwinkel in Bezug auf die anderen Faktoren / Blickwinkel und explizit zu dem Verhalten?

Die Sinneskanäle können im engen Zusammenhang zu anderen Faktoren und Betrachtungswinkel gesehen werden. Hier folgen keine modellgeleiteten Gedanken und neue Ideen. Die Auflistung ist vom Leser bzw. Leserin selbständig weiter zu ergänzen:

10.3 Sinneskanäle zusammen mit Motivation

Gute Musik kann motivieren, Sport zu treiben. Ein schneller Beat kann dazu führen, dass sich jemand energetischer fühlt und somit motivierter ist zu tanzen.

Ein schönes, harmonisches Bild kann einer Person das Gefühl von Geborgenheit und Sicherheit geben. Usw.

10.4 Sinneskanäle zusammen mit Emotion

Der Geruch von frisch gebackenem Brot kann schöne Erinnerungen an die Kindheit und somit ein Gefühl von Geborgenheit auslösen. Usw.

10.5 Sinneskanäle zusammen mit Volition

Nach dem Hören einer anregenden und inspirierenden Rede können Menschen den Willen verspüren, positive Veränderungen in ihrem Leben vorzunehmen. Usw.

10.6 Sinneskanäle zusammen mit Kognition

Das Ansehen eines Diagramms oder einer Grafik kann helfen, komplexe Informationen besser zu verstehen und zu verarbeiten. Usw.

10.7 Sinneskanäle zusammen mit Umwelt

Das Geräusch von Vogelgezwitscher kann signalisieren, dass man sich in einer natürlichen und ruhigen Umgebung befindet. Usw.

10.8 Sinneskanäle zusammen mit VAKOG

In einem Kochkurs können visuelle (Sehen des Kochvorgangs), auditive (Hören der Anweisungen), kinästhetische (Fühlen der Zutaten), olfaktorische (Riechen) und gustatorische (Schmecken) Sinneskanäle gleichzeitig angesprochen werden. Usw.

10.9 Sinneskanäle zusammen mit Aufmerksamkeit

Ein plötzliches lautes Geräusch kann die Aufmerksamkeit einer Person sofort auf die Geräuschquelle lenken, die sogenannte Orientierungsreaktion. Usw.

10.10 Sinneskanäle zusammen mit Zeit

Der Klang einer tickenden Uhr kann das Bewusstsein für den Verlauf der Zeit verstärken. Usw.

10.11 Sinneskanäle zusammen mit Stärke

Ein kräftiger Händedruck kann als Zeichen von Selbstbewusstsein und Entschlossenheit oder als Zeichen körperlicher Stärke interpretiert werden. Usw.

10.12 Sinneskanäle zusammen mit Entwicklung

Kinder entwickeln ihre Sinneswahrnehmungen in unterschiedlichen Stadien, z.B. das Greifen nach einem Objekt, das sie sehen. Jedes Sinnesorgan hat seine Entwicklungsgeschwindigkeit. Usw.

10.13 Sinneskanäle zusammen mit Selbst

Das Tragen von bestimmten Düften oder Parfüm kann das Selbstbild einer Person beeinflussen und wie sie sich selbst wahrnimmt

10.14 Sinneskanäle zusammen mit Wahrnehmung

Je nach Funktion und Funktionserfüllung bedingt der Sinneskanal die Wahrnehmung und das daraus resultierende Verhalten. Bei einer optischen Täuschung können Menschen Dinge wahrnehmen, die nicht wirklich da sind, z. B. Gestaltgesetze der guten Gestalt und der Geschlossenheit beim Pepsi-Logo. Usw.

10.15 Sinneskanäle zusammen mit Lernen

Durch das Anfassen und Fühlen von verschiedenen Materialien im Unterricht können SchülerInnen mehr z. B. über die Oberflächenstruktur von Holz lernen. Usw.

10.16 Sinneskanäle zusammen mit Verhalten

Das Hören beruhigender Musik kann dazu führen, dass sich jemand entspannter verhält. Usw.

10.17 *Sinneskanäle zusammen mit Attribution*

Wird ein Alkoholduft wahrgenommen und mit einer Person verbunden, nimmt man die Alkoholisierung der Person an und erklärt ihr – vielleicht auffälliges - Verhalten entsprechend. Usw.

10.18 *Sinneskanäle zusammen mit Kommunikation*

Die nonverbale Kommunikation, wie z.B. die visuelle Information per Körpersprache, übermittelt bestimmte Inhalte an den Kommunikanten. Usw.

10.19 *Sinneskanäle zusammen mit Biologische Grundlagen*

Die Lernerfahrungen der Sinne verändern die biologischen Grundlagen, z. B. ein Instrument lernen verändert die Vernetzung der Verarbeitung von akustischen Signalen. Anderes Beispiel: Die menschliche Netzhaut enthält Zellen, die auf bestimmte Wellenlängen von Licht reagieren, was es uns ermöglicht, Farben zu sehen – dies beeinflusst unser Sozialverhalten. Usw.

11 Faktor Aufmerksamkeit

11.1 Kurzformel

Was fällt mir auf?

Auf was ist meine und auf was ist die Aufmerksamkeit meines Gegenübers gerichtet?

Manager der Wahrnehmung; meine Aufmerksamkeit, ihre Aufmerksamkeit; Ablenkung

11.2 Anmerkungen

Innerhalb einer sozialen Situation wandert unsere Aufmerksamkeit mal zum Gesicht, mal auf die vorbeilaufenden Leute, mal auf die eigene Hand, mal zu den eigenen Gedanken und vieles mehr. Entsprechende Information fließt in die laufende Informationsverarbeitung ein und aktiviert bei mir passende Erfahrungen und manchmal auch mir unpassend vorkommende Gedächtnisinhalte. Dabei entsteht ein Gefühl der Gleichzeitigkeit, die aber nur zum Teil vorhanden ist.

Die Aufmerksamkeit richtet sich auf Umwelt / Person / Situation / Objekt / Kognitionen / Emotionen - eigentlich alles, von dem wir das Gefühl haben, dass wir es wahrnehmen - mit oder ohne Begrifflichkeiten.

Richtet man seine Aufmerksamkeit gerade auf etwas, z.B. auf den Film, der gerade in der Vorlesung Sozialpsychologie läuft, kann diese Aufmerksamkeit umgelenkt werden.

- Von innerer Ablenkbarkeit spricht man bei Reizen wie z.B. eigene Gedanken, eigene Bilder, Schmerzen.
- Von externer Ablenkbarkeit bei externen Reizen wie z.B. lautes Geräusch, schnelle Bewegung, tolle Farbe, ...

Bei einer allgemein ungerichteten Aufmerksamkeit spricht man von Wachheit (alertness) und bei einer gerichteten Aufmerksamkeit, z.B. auf ein Objekt, von Konzentration (siehe auch (SPITZER, 2006, S. 141)). Es gibt noch weitere mögliche Bezeichnungen der Aufmerksamkeit, die sich auch überschneiden können und in der Literatur mal so mal so verwendet werden:

- Die selektive Aufmerksamkeit mit der Fokussierung auf eine Aufgabe und dem Ignorieren anderer Reize.
- Die geteilte Aufmerksamkeit: Mehrere Aufgaben werden gleichzeitig ausgeführt, z. B. Gehen und Reden.
- Die wechselnde Aufmerksamkeit: Wechsel zwischen verschiedenen Aufgaben oder Reizen.
- Die dauerhafte Aufmerksamkeit: Konzentration auf eine Aufgabe.
- Die ausführende Aufmerksamkeit: Gezielte Aufmerksamkeit auf bestimmte Aufgaben.
- Automatische vs. kontrollierte Aufmerksamkeit: Ohne Aufwand oder mit Aufwand.
- Sinnorientierte Aufmerksamkeit: Fokussierung auf Sinne, z. B. visuelle.
- Objektbasierte Aufmerksamkeit: Fokussierung auf spezifische Objekte
- Usw. ...

Der Prozess der Neugierde steuert u.a. die Aufmerksamkeit. Es gibt Reize, die die Aufmerksamkeit besonders wecken, wie z.B. Reize mit persönlicher Relevanz, die wir erwarten, die unerwartet auftreten (neu; inkonsistent), die negativ sind, die besonders hervorstechend sind, die lebhaft sind, sich bewegen, die bunt sind, die emotional sind, die bildhaft sind oder durch die eigene Schwerpunktsetzung entsprechend eine Bedeutung haben.

Anders geordnet und nur beispielhaft aufgelistet:

- Reize, die mit der Schwerpunktsetzung eng zusammenhängen,
- Reize, die Emotionen bedienen,
- Reize, die der Zielerreichung dienen,
- Reize, die unbekannt oder besonders bekannt sind,
- Reize, die von außen kommen und nicht von innen,
- Reize, die bestimmte physikalische Eigenschaften haben,
- Reize, die eine automatische Verknüpfung zur Reaktion haben,
- Reize, die eine besondere Vehemenz haben,
- Reize, die in einer bestimmten Phase wichtig sind,
- Reize, die mich selbst betreffen,
- Reize, die ich besonders gelernt habe zu beachten,
- Reize, die für mein geplantes Verhalten relevant sind,
- Reize, die für die Erklärung der Situation betragen,
- Reize, die ein Kommunikationspartner aussendet,

usw. ...

D.h. wenn in der sozialen Situation ein Reiz diese Qualität hat, dann achten wir auf diesen Reiz, z. B. ein unerwartetes Gesicht. Er ist somit die Basis für die Informationsverarbeitung bis die Aufmerksamkeit wieder auf etwas Anderes gelenkt wird.

Denken wir nur mal an das Beispiel Vorurteil: Wer auffällt, z. B. durch sein Aussehen, wird mit Eigenschaften belegt, die später als Vorinformation (Vorurteil) entsprechend schnell (automatische Information) abgerufen werden und die Basis für das weitere Sozialverhalten darstellen (WERTH & MAYER, 2008, S. 27). Beim Basisfehler der Attribution, bei dem genau diese Wahrnehmungseigenschaften einfach zu Attributionseigenschaften, die wohl das Verhalten verursachen, herangezogen werden.

Tabelle 7 Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie

Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie (Schömer) beim Faktor Aufmerksamkeit:	
Wirkungsmodell	Welche explizite Theorie möchte ich hier einsetzen, damit die Wirkung von diesem Faktor / Blickwinkel zum Verhalten wissenschaftlich angedacht ist?
	Welche implizite Theorie setze ich eventuell ein?

Handlungsmodell	Welches Verhalten muss ich zeigen, damit dieser Faktor / Blickwinkel bei der Person2 das Zielverhalten wahrscheinlicher macht bzw. auslöst?
Attributionsmodell	Ist dieser Faktor / Blickwinkel Ursache bzw. Mitverursacher von dem von mir untersuchtem Verhalten?
Ideengeber	Welche Gedanken und Ideen habe ich zu diesem Faktor / Blickwinkel in Bezug auf die anderen Faktoren / Blickwinkel und explizit zu dem Verhalten?

Auch hier wieder Ideen für eine weitere Differenzierung und Verknüpfung des Faktors Aufmerksamkeit. Dieser Faktor Aufmerksamkeit ist im engen Zusammenhang mit den anderen Faktoren und Betrachtungswinkel zu sehen. Jeweils nur eine neue Idee und bekannter Gedanke wird nun nachfolgend modellgeleitet und systematisch aufgelistet und soll vom Leser bzw. der Leserin durch eigene Kognitionen ergänzt werden:

11.3 Aufmerksamkeit zusammen mit Motivation

Welches Bedürfnis oder welcher Schwerpunkt steht im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit? ...

11.4 Aufmerksamkeit zusammen mit Emotion

Welche Wertung bzw. Emotion beachte ich mehr? Gibt es eine Tendenz eher für negative Emotion? ...

11.5 Aufmerksamkeit zusammen mit Volition

Welches Ziel ist in meiner Aufmerksamkeit?

Aufmerksamkeitsverschiebung als Kontrollmethode

Kann die Aufmerksamkeit sich selbst steuern?

Steuert die Aufmerksamkeit oder steuert der Wille?

Ziehen unerledigte Aufgaben eher meine Aufmerksamkeit auf sich und werden daher besser erinnert? (angelehnt an Zeigarnik Effect (Lück, 1996, S. 29ff))

...

11.6 Aufmerksamkeit zusammen mit Kognition

Welcher Gedanke nimmt gerade meine Aufmerksamkeit in Anspruch?

Welche Gedanken bewirken, dass die Aufmerksamkeit sie mehr beachtet und warum?

Wie kann Aufmerksamkeit auf etwas gelenkt werden, wenn die Aufmerksamkeit noch nicht weiß was es ist? Wo ist hier der Denkfehler? ...

11.7 Aufmerksamkeit zusammen mit Umwelt

Richtet sich die Aufmerksamkeit mehr nach innen oder außen? Warum? ...

11.8 Aufmerksamkeit zusammen mit VAKOG

Welchen Sinneskanal beachte ich mehr? ...

11.9 Aufmerksamkeit zusammen mit Aufmerksamkeit

Ist es mir bewusst, was ich gerade aufmerksam beobachte?

Zu merken, dass ich gerade mich auf etwas konzentriere? ...

11.10 Aufmerksamkeit zusammen mit Zeit

Ist meine Aufmerksamkeit auf eine Sache gerichtet oder habe ich ein Gefühl der Gleichzeitigkeit.

Kenne ich die Illusion der Gleichzeitigkeit oder ist es keine Illusion? ...

11.11 Aufmerksamkeit zusammen mit Stärke

Was zieht wie stark meine Aufmerksamkeit auf sich?

Wachheit, Konzentration, Müdigkeit, Nachlassen, Verstärkung, ...

Wie lerne ich den Bezug von der Aufmerksamkeit auf ein Objekt einzuschätzen? ...

11.12 Aufmerksamkeit zusammen mit Entwicklung

Verändert sich die Aufmerksamkeit auf bestimmte Personen u. a. Objekte im Laufe eines bestimmten Zeitabschnittes? ...

11.13 Aufmerksamkeit zusammen mit Selbst

Werden eher positive oder negative Eigenschaften mehr mit Aufmerksamkeit versehen und wahrgenommen? ...

11.14 Aufmerksamkeit zusammen mit Wahrnehmung

Kann ich durch die Steuerung meiner Aufmerksamkeit meine Wahrnehmung verändern?

...

11.15 Aufmerksamkeit zusammen mit Lernen

Absolviere ich ein Aufmerksamkeitstraining, um eher positive Aspekte meines Gegenübers wahrzunehmen? ...

11.16 Aufmerksamkeit zusammen mit Verhalten

Kann ich meine Aufmerksamkeit verschieben, ohne dass es als Verhalten beobachtet werden kann?

11.17 *Aufmerksamkeit zusammen mit Attribution*

Wenn mein Gegenüber nicht auf meine Worte achtet und sich wenig aufmerksam verhält, wie erkläre ich mir diese fehlende Aufmerksamkeit für meine persönlichen Botschaften?

Das Wissen über das Integrative Modell der Sozialpsychologie ist ein Teil der Metakognitionen und Kognitionen und somit auch Basis der Attribution. Usw. ...

11.18 *Aufmerksamkeit zusammen mit Kommunikation*

Auf welche Botschaften achte ich im Gespräch? Welche Begriffe wecken meine Aufmerksamkeit? Welche Bewegungen beachte ich besonders? Welche Kommunikationsart weckte meine Aufmerksamkeit? Wieviel Aufmerksamkeit benötigt die Kontrolle meiner Aufmerksamkeit im Gespräch? Bin ich wach in der Kommunikation? Welche Objekte wecken meine Aufmerksamkeit in einer Kommunikationssituation? Usw. ...

11.19 *Aufmerksamkeit zusammen mit Biologische Grundlagen*

Auf was wir achten, dies formt uns. Da das Gehirn nicht statisch ist (Neuroplastizität), können Sinneseindrücke, die durch die Aufmerksamkeit ja beeinflusst werden, den Bau des Gehirns beeinflussen. Neuronale Pfade werden entsprechend der Lernerfahrung geformt und verändert. (siehe "Taxifahrer-Effekt", vergrößerte Hippocampus-Region im Gehirn). Weiteres Beispiel dafür wäre die Aufmerksamkeitsveränderung durch Meditation, die zu einer Veränderung von Bereichen des Gehirns führen.

Richte ich meine Aufmerksamkeit stetig auf negative, stressige Situationen, dann verändern sich meine biologischen Grundlagen (Stresshormon, ...) für mein Verhaltensrepertoire.

Ein gezieltes Aufmerksamkeitstraining führt bei ADHS-Patienten zu messbaren Veränderungen in der Gehirnstruktur. ... Usw.

12 Blickwinkel Zeit

12.1 Kurzformel

Was wird automatisch und schnell bzw. kontrolliert und langsam sowie wann und wie lange verarbeitet?

Automatisches, sehr schnelles Abrufen /Verarbeiten, effizient; Kontrolliertes langsames Verarbeiten; Aufwand, braucht Energie; Zeitpunkt, Zeitdauer, Phasen, Primacy, Priming.

12.2 Anmerkungen

Wenn wir sozialpsychologische Vorgänge betrachten, möchte ich, dass dabei der Zeitaspekt uns bewusst sein sollte. Dabei sind folgende Ideen interessant: Zeitdauer, Zeitpunkt sowie Zeitaufwand. Für welche Zeitspanne sind einzelne Theorien gedacht und abgefasst?

Zeitdauer (Dauer der Wahrnehmung, Dauer der Beobachtung, ...) Es macht einen großen Unterschied, ob wir einen Vorgang oder eine Person 10 Sekunden, 30 Minuten oder einen ganzen Tag beobachten bzw. zu solch einer Einheit die Beobachtung zusammenfassen. Ein Ersteindruck beim Beginn einer neuen Arbeitsstelle kann 10 Sek., 30 Minuten oder der ganze Arbeitstag bedeuten. (siehe dazu (Lewin, 2012, S. 93))

- Zeitpunkt: Wann wird die Information wahrgenommen? Im Sinne von Reihenfolge des Eintreffens der Information? Ist es die erste Information, die einen größeren Einfluss hat als nachfolgende Information (Primacy-Effekt)? Wir wissen um die Auswirkung von Gerüchten als erste Information über einen noch unbekannten Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin. Es kann auch der Zeitpunkt im Rahmen eines anderen Ordnungssystems sein, z.B. im Rahmen meines Tagesablaufes, meiner Leistungskurve, meines Arbeitsablaufes, meiner momentanen Tätigkeit und viele mehr.
- Zeitaufwand: Das Verarbeiten eines Wahrnehmungsvorganges benötigt Zeit und auch eine bestimmte kognitive Leistung (die ja auch durch eine gewisse Zeitspanne definiert sein sollte). Entsprechend wird hier zwischen einem automatischen Prozess, der impulsiv und sehr schnell ist, bis hin zu dem reflektiven, kontrolliertem Prozess, der kognitiv aufwändig und langsam ist, unterschieden (siehe (Kahneman, 2012)). Zum Beispiel neigen wir bei Stress dazu, zuerst nur das Ergebnis des automatischen Prozesses in unsere Informationsverarbeitung einfließen zu lassen. Eine Gefahr besteht auch bei der Wahrnehmung bestimmter Katégorieneigenschaften, die unreflektiert schnell zum Abrufen von bestimmten negativen Assoziationen (z.B. Vorurteilen) führen. Der Zeitbegriff ist maßgeblich für die Betrachtung der Phänomene der Sozialpsychologie:
 - Automatischer Prozess: Impulsives System mit Eigenschaften wie schnell, effizient, automatisch. Kennzeichen automatischer Prozesse siehe (Hagendorf, Krummenacher, Müller, & Schubert, 2011, S. 212)
 - Kontrollierter Prozess: Reflektives System mit Eigenschaften wie langsam, bzw. regelgeleitet sowie mit hohem kognitiven Aufwand.

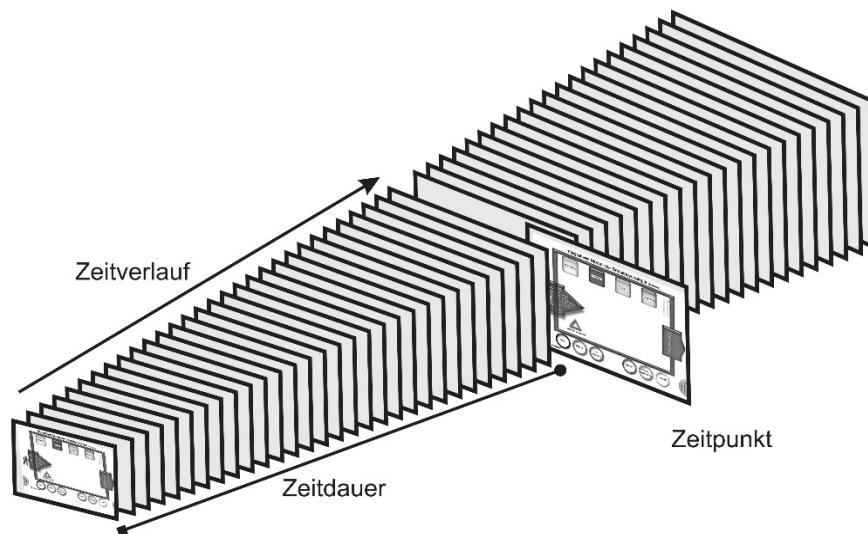


Abbildung 11 Blickwinkel Zeit

Tabelle 8 Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie

Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie (Schömer) beim Blickwinkel Zeit:	
Wirkungsmodell	Welche explizite Theorie möchte ich hier einsetzen, damit die Wirkung von diesem Faktor / Blickwinkel zum Verhalten wissenschaftlich angedacht ist? Welche implizite Theorie setze ich eventuell ein?
Handlungsmodell	Welches Verhalten muss ich zeigen, damit dieser Faktor / Blickwinkel bei der Person2 das Zielverhalten wahrscheinlicher macht bzw. auslöst?
Attributionsmodell	Ist dieser Faktor / Blickwinkel Ursache bzw. Mitverursacher von dem von mir untersuchtem Verhalten?
Ideengeber	Welche Gedanken und Ideen habe ich zu diesem Faktor / Blickwinkel in Bezug auf die anderen Faktoren / Blickwinkel und explizit zu dem Verhalten?

Zusätzliche Ideen für eine weitere Differenzierung des Blickwinkels Zeit möchte ich hier nur sehr kurz aufführen.

Der Blickwinkel Zeit ist im engen Zusammenhang mit den anderen Faktoren und Betrachtungswinkel zu sehen und wird hier einfach modellgeleitet und systematisch aufgelistet und soll von Ihnen - als Leser bzw. der Leserin - ergänzt werden:

12.3 Zeit zusammen mit Motivation

Je näher ein Ziel oder eine Deadline rückt, desto motivierter fühlen sich viele Menschen, die notwendigen Aufgaben zu erledigen (z.B. das Phänomen des "letzten Minute Lernens" vor Prüfungen). Eine Person kann das Bedürfnis entwickeln mehr Zeit haben zu können. Usw.

12.4 Zeit zusammen mit Emotion

Mit der Zeit können intensive Emotionen nachlassen. Zum Beispiel kann Trauer oder Trennungsschmerz mit der Zeit nachlassen und besser bewältigt werden. Usw.

12.5 Zeit zusammen mit Volition

Die Fähigkeit, Belohnungen zu verzögern und Impulse zu kontrollieren (z.B. Marshmallow-Test), zeigt die Rolle der Zeit in der Willenskraft.

Die Überlegungen, wieviel Zeit man noch hat, kann die Planung und die Zielsetzung maßgeblich beeinflussen.

Automatisch abgerufene Gedanken beeinflussen die Zielsetzung. Usw.

12.6 Zeit zusammen mit Kognition

Das Auflisten von Für und Wider von in die Zukunft gerichteten Maßnahmen, kann aktuelle Entscheidungen beeinflussen, wie z.B. das Ansparen fürs Alter. Die Norm, wie lange für eine Aufgabe normalerweise gebraucht wird, beeinflusst das Abrufen entsprechender Prozeduren bzw. möglichen Verhaltensweisen. Usw.

12.7 Zeit zusammen mit Umwelt

Die Jahreszeiten und die Tageszeiten können das Verhalten und die Stimmung beeinflussen, z.B. saisonale affektive Störung. Usw.

12.8 Zeit zusammen mit VAKOG

Mit der Zeit können Erinnerungen verblassen, was sich in einer verminderten sensorischen Wiedergabe in Erinnerungen zeigt.

Zeitspanne und Zeitpunkt sowie Akustischer Sinn:

Bei der frühen Entwicklung eines Kindes, in der das Gehirn über eine sehr hohe Plastizität verfügt, muss das Kind z. B. akustische Sinneseindrücke zur Lernerfahrung machen, damit das Gehirns das Wortverstehen lernen kann. Kommt es zu keiner akustischen Lernerfahrung entstehen schwerwiegende Defizite (Kral, 2022, S. 38ff). Das Sozialverhalten, das einen intakten akustischen Kanal benötigt oder darauf basiert, ist somit erschwert. Es gibt kritische Perioden bzw. sensible Phasen. Diese Grundidee kann auch bezüglich der anderen Sinnesverarbeitungen -

aber auch für das Lernen bestimmten Sozialverhaltens - verdeutlicht und sollte stetig in der Sozialpsychologie entsprechende berücksichtigt werden. Usw.

12.9 Zeit zusammen mit Aufmerksamkeit

Die Fähigkeit, sich über längere Zeiträume hinweg zu konzentrieren, kann durch Faktoren wie Müdigkeit oder Ablenkung beeinträchtigt werden. Usw.

12.10 Zeit zusammen mit Zeit

Die subjektive Wahrnehmung von Zeit kann variieren, z.B. kann Zeit in angenehmer Gesellschaft schneller vergehen.

Das reflektierte Abrufen von Zuständen kann die Zeitwahrnehmung beeinflussen.

Das automatische Abrufen von Inhalten kann weiteres automatisches Abrufen weiterer Informationen nach sich ziehen. Usw.

12.11 Zeit zusammen mit Stärke

Mit der Zeit und wiederholter Übung kann die Fähigkeit oder Stärke in einer bestimmten Fähigkeit oder einem bestimmten Bereich wachsen. Usw.

12.12 Zeit zusammen mit Entwicklung

Im Laufe der Zeit durchlaufen Menschen verschiedene Entwicklungsphasen, von der Kindheit bis zum Alter, die mit unterschiedlichen psychologischen Herausforderungen und Wachstumsmöglichkeiten verbunden sind. Erinnert sei hier, dass die einzelnen Faktoren und Blickwinkel eigene Entwicklungsgeschwindigkeiten haben können und entsprechend das Verhalten beeinflussen. Zumal die Interaktionen, zwischen den entwicklungsbedingt unterschiedlichen Faktoren und Blickwinkeln, auch entwicklungsbedingt verändert sein können. Usw.

12.13 Zeit zusammen mit Selbst

Mit der Zeit verändert sich die Selbstwahrnehmung und Identität einer Person. Die Reaktion der sozialen Umwelt kann über die Zeit hinweg Einfluss nehmen. Usw.

12.14 Zeit zusammen mit Wahrnehmung

Mit der Zeit können Menschen lernen, bestimmte, irrelevante Reize zu ignorieren.

Für die Wahrnehmung bestimmter Vorgänge benötigt die wahrnehmende Person auch die entsprechende Zeit. Usw.

12.15 Zeit zusammen mit Lernen

Ein über die Zeit verteiltes Lernen kann effektiver als punktuell, sehr intensives Lernen sein.

Automatisches Lernen, z. B. der Lageplan in einem Supermarkt, und das reflektierte Lernen, z. B. das bewusste Lernen auf eine Klausur, beeinflussen das davon abhängige Verhalten. Usw.

12.16 *Zeit zusammen mit Verhalten*

Über längere Zeiträume hinweg entwickelte Gewohnheiten verfügen über eine gewisse Festigkeit. Erst kürzlich und auch nur kurz erworbene Gewohnheiten verfügen über eine andere Beständigkeit. Usw.

12.17 *Zeit zusammen mit Attribution*

Steht nur wenig Zeit für die Erklärung des Verhaltens zur Verfügung, tendieren Personen eher zu einer automatischen Attribution als zu einer reflektierten und kontrollierten Attribution. Die Attributionsfehler, wie der Basisfehler, die Attributionsignoranz, der ultimative Attributionsfehler, der fundamentale Attributionsfehler und die Fehlattribution der Erregung, werden bei der automatischen Attribution mehr Einfluss haben als bei der kontrollierten Attribution. Usw.

12.18 *Zeit zusammen mit Kommunikation*

Über die Zeit hinweg entwickeln Paare bestimmte Kommunikationsmuster. Usw.

12.19 *Zeit zusammen mit Biologische Grundlagen*

Mit dem Alter können biologische Veränderungen im Gehirn und im Körper die psychologischen Prozesse beeinflussen, z.B. kann die kognitive Geschwindigkeit im Alter abnehmen. Usw.

13 Blickwinkel Stärke

13.1 Kurzformel

Was ist wie stark?

Welche Stärke / Vehemenz / Ausprägungen von zu viel bis zu wenig?

13.2 Anmerkungen

Die einzelnen Teile des Modells können in ihrer Stärke/ Vehemenz/ Ausprägung und somit in ihrem Einfluss auf die soziale Wahrnehmung bzw. das gesamte Verhalten sehr stark variieren. Ein Kontinuum von zu viel, viel, normal, schwach, nicht, bis hin zu negativen Werten. Ob es z. B. die extreme Ausprägung der Emotionen ist oder z. B. die extreme Aktivierung eines Motivs bzw. das Setzen eines extremen Schwerpunktes, dadurch verändert sich sowohl die Wahrnehmung und der gesamte Ablauf und Inhalt des Modells als auch somit eventuell das Verhalten. Ein anschauliches Beispiel finden wir bei der feindseligen Aggression: Starke Ausprägung der negativen Emotionen, die gegenüber dem Opfer gezeigt werden wollen, können zu extremen Verhalten führen bzw. aufgrund des extremen Verhaltens erschlossen werden. Welche Maß, welche Maßeinheit und wie die Sprache dafür halbwegs normiert sein könnte, bleibt mir beim Lesen der bisherigen Fachliteratur leider verschlossen. Lewin versucht es mit seiner Vektorenpsychologie z.B. für die Richtung. Ein Ansatz. (siehe Suchbegriff Größenordnung (Lewin, 2012, S. 93) sowie Überschrift Mathematische Darstellungen (Lewin, 2012, S. 106)).

Nochmals: Hier wird explizit auf die Höhe, Stärke, Zähigkeit, Maß bzw. Ausprägung geschaut und im Modell betrachtet. Wobei z.B. die Höhe der Aggression oder die Höhe der Emotion sich jeglicher vergleichbaren und möglichen Maßeinheit und Verrechenbarkeit entziehen und einer Beliebigkeit nichts entgegengestellt wird. Hier besteht sehr großer Handlungsbedarf seitens der Forschung, um mehr Wissenschaftlichkeit in die Thematik zu bringen.

Tabelle 9 Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie

Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie (Schömer) beim Blickwinkel Stärke:	
Wirkungsmodell	Welche explizite Theorie möchte ich hier einsetzen, damit die Wirkung von diesem Faktor / Blickwinkel zum Verhalten wissenschaftlich angedacht ist?
	Welche implizite Theorie setze ich eventuell ein?

Handlungsmodell	Welches Verhalten muss ich zeigen, damit dieser Faktor / Blickwinkel bei der Person2 das Zielverhalten wahrscheinlicher macht bzw. auslöst?
Attributionsmodell	Ist dieser Faktor / Blickwinkel Ursache bzw. Mitverursacher von dem von mir untersuchtem Verhalten?
Ideengeber	Welche Gedanken und Ideen habe ich zu diesem Faktor / Blickwinkel in Bezug auf die anderen Faktoren / Blickwinkel und explizit zu dem Verhalten?

Es gilt jetzt zu überlegen, wie dieser Blickwinkel im engen Zusammenhang mit den anderen Faktoren und Betrachtungswinkel zu sehen ist. Welche Zusammenhänge sind schon bekannt und welche Ideen entstehen dadurch? Hier nachfolgend einfach eine Systematik für weitere Ideen und Gedanken als eine vom Leser bzw. Leserin weiter mit Ideen, Gedanken und Fakten zu ergänzende Auflistung:

13.3 Stärke zusammen mit Motivation

Ihre Ideen:

13.4 Stärke zusammen mit Emotion

Ihre Ideen:

13.5 Stärke zusammen mit Volition

Ihre Ideen:

13.6 Stärke zusammen mit Kognition

Ihre Ideen:

13.7 Stärke zusammen mit Umwelt

Ihre Ideen:

13.8 Stärke zusammen mit VAKOG

Ihre Ideen:

13.9 Stärke zusammen mit Aufmerksamkeit

Ihre Ideen:

13.10 *Stärke zusammen mit Zeit*

Ihre Ideen:

13.11 *Stärke zusammen mit Stärke*

Ihre Ideen:

13.12 *Stärke zusammen mit Entwicklung*

Ihre Ideen:

13.13 *Stärke zusammen mit Selbst*

Ihre Ideen:

13.14 *Stärke zusammen mit Wahrnehmung*

Ihre Ideen:

13.15 *Stärke zusammen mit Lernen*

Ihre Ideen:

13.16 *Stärke zusammen mit Verhalten*

Ihre Ideen:

13.17 *Stärke zusammen mit Attribution*

Ihre Ideen:

13.18 *Stärke zusammen mit Kommunikation*

Ihre Ideen:

13.19 *Stärke zusammen mit Biologische Grundlagen*

Ihre Ideen:

14 Blickwinkel Entwicklung

14.1 Kurzformel

Mit dem Begriff Entwicklung verknüpfe ich die Kurzformel: Was ist wie weit?

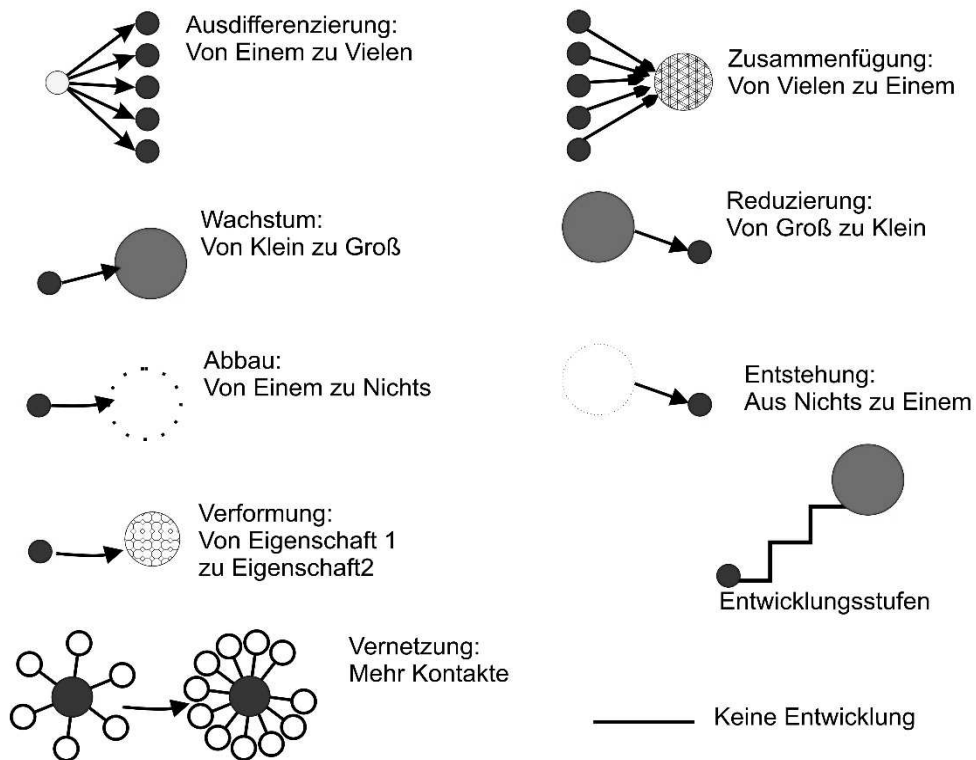
Es bestehen Verknüpfungen zu den Überlegungen Vorher / Nachher / Veränderung / Vereinfachung / Ausdifferenzierung / Stand.

14.2 Anmerkungen

Motivation, Emotion, Volition, Kognition und die anderen Teile des Modells als auch das Modell selbst können sich in unterschiedlichen Entwicklungsstufen befinden. So ist es vorstellbar, dass ein Klient den Umgang mit Emotionen gelernt hat, aber sich noch keine angemessenen Ziele setzen und alters- oder normgerecht anstreben kann. Ob die Entwicklung über die Zeit (z.B. Alter) oder über andere hoffentlich messbare Einheiten definiert wird, ist zu definieren und sicherlich sehr unterschiedlich. Ein komplexes Thema. Was kann sich bei diesem Modell bzw. den einzelnen Faktoren langfristig verändern? Welche Einflüsse bzw. Faktoren und Blickwinkel verändern sich selbst? Wie entwickeln sie sich zueinander? Wie verändert sich dadurch das gezeigte Verhalten? Gibt es bestimmte Zeiten, in den sich bestimmte Elemente (Faktoren, Blickwinkel) bevorzugt entwickeln? Sind die unterschiedlichen Entwicklungsstufen zueinander und auch nach außen hin genauso zu behandeln und zu gewichten, als wenn sie sich auf anderen Entwicklungsstufen befinden würden?

Meiner Ansicht nach hängen die Entwicklungsvorstellungen von den vorherrschenden Theorien, den Visualisierungsfähigkeiten, dem momentanen Menschenbild und vielen anderen Einflüssen ab. Daraufhin - je nach Entwicklungsvorstellungen - stellen wir uns die Zusammenhänge, Gestalt und mögliche Einflüsse beim Modell vor und versuchen auf dieser Basis Verhalten bzw. gezeigte Verhaltensveränderungen zu erklären. Ziemlich viele Einflüsse und genau dies macht alles so spannend oder auch schwierig. Wissenschaft ist kreativ und phantastisch, vor allem in der Brainstormingphase (Ideensammlung), in der dieses Modell auch gehört. Einfach eine Idee.

Folgende grundlegende Entwicklungsvorstellungen, die meiner Ansicht nach schon früh gelehrt und gelernt werden sollten, können z.B. sein:



und so weiter

Abbildung 12 Grundlegende Entwicklungsvorstellungen

Der Blickwinkel Entwicklung ist auch im engen Zusammenhang mit den anderen Faktoren und Betrachtungswinkel zu sehen. Hier einfach eine Systematik für weitere Ideen als eine vom Leser bzw. Leserin mit weiteren Ideen, Gedanken und Fakten selbst zu ergänzende Auflistung:

Beispiel:

Entwicklung zusammen mit Aufmerksamkeit

Auf was richtet sich meine Aufmerksamkeit, wenn z.B. sich etwas Neues entwickelt auf das Neue. Aber was hat sich sonst noch verändert oder eben nicht verändert und wie? Die Veränderung fällt auf, nicht der Stillstand. ...

Hier nachfolgend einfach wieder eine Systematik für weitere Ideen und Gedanken als eine vom Leser bzw. Leserin weiter mit Ideen, Gedanken und Fakten zu ergänzende Auflistung:

Hier die Auflistung:

14.3 Entwicklung zusammen mit Motivation

Ihre Ideen:

14.4 Entwicklung zusammen mit Emotion

Ihre Ideen:

14.5 Entwicklung zusammen mit Volition

Ihre Ideen:

14.6 Entwicklung zusammen mit Kognition

Ihre Ideen:

14.7 Entwicklung zusammen mit Umwelt

Ihre Ideen:

14.8 Entwicklung zusammen mit VAKOG

Ihre Ideen:

14.9 Entwicklung zusammen mit Aufmerksamkeit

Ihre Ideen:

14.10 Entwicklung zusammen mit Zeit

Ihre Ideen:

14.11 Entwicklung zusammen mit Stärke

Ihre Ideen:

14.12 Entwicklung zusammen mit Entwicklung

Ihre Ideen:

14.13 Entwicklung zusammen mit Selbst

Ihre Ideen:

14.14 *Entwicklung zusammen mit Wahrnehmung*

Ihre Ideen:

14.15 *Entwicklung zusammen mit Lernen*

Ihre Ideen:

14.16 *Entwicklung zusammen mit Verhalten*

Ihre Ideen:

14.17 *Entwicklung zusammen mit Attribution*

Ihre Ideen:

14.18 *Entwicklung zusammen mit Kommunikation*

Ihre Ideen:

14.19 *Entwicklung zusammen mit Biologische Grundlagen*

Ihre Ideen:

15 Blickwinkel Selbst

15.1 Kurzformel

Mit dem Blickwinkel Selbst verknüpfe ich die Kurzformel: Und ich? Was betrifft mich bzw. was betrifft das Selbst meines Gegenübers und was führt bei mir oder ihm /ihr zu einem positiven Selbstbild, zu einem höheren Selbstwert und zu der Selbstbestätigung?

Beachte bei diesem Thema auch das Selbstschema, die Selbstdarstellung, die Selbstkomplexität und die Selbstdiskrepanz.

15.2 Anmerkungen

Eine mögliche Sichtweise ist das Betrachten aller Vorgänge im Integrativen Modell der Sozialpsychologie unter dem Blickwinkel des Selbst. Natürlich wäre ein jedes Thema als Betrachtungsidee möglich, aber das Selbst sehe ich als ein sehr wichtiges an. Psychologische Themen bzw. Einzelaspekte, die dadurch entstehen, sind z. B. - wie oben schon teilweise erwähnt - Selbstwahrnehmung, Selbstmotivation, Selbstwertgefühl, Selbstkontrolle, Selbstbeobachtung, Selbstdiskrepanz, Selbstoptimierung, Selbstlähmung oder das Selbstbild mit einer gewissen Selbstkomplexität.

Das Selbst kann als ein „von diesem Selbst als zusammengehöriges Netzwerk von Selbstaspekten“ gesehen werden. Das Ich bestimmt was das Selbst ist und das Selbst bestimmt was das Ich ist.

Das Selbst kann als ein „von diesem Selbst als zusammengehöriges Netzwerk von Selbstaspekten“ gesehen werden. Das Ich bestimmt was das Selbst ist und das Selbst bestimmt was das Ich ist. Wobei die Modellierung von Ich und Selbst durch Faktoren / Blickwinkel gut vorstellbar sind.

Als maßgeblich sehe ich das Anstreben einer Selbstbestätigung (Richtigkeit der Sicht) des positiven oder auch negativen Selbstbildes.

Hier nehme ich das Selbst als einen wichtigen Betrachtungswinkel und frage mich, wie alle Faktoren und Betrachtungswinkel in irgendeiner Form mit dem Selbst verknüpft sind und welche Ideen dadurch entstehen bzw. auch schon bekannt sind. Nun eine systematische Auflistung der Ideen, die der Leser bzw. die Leserin unbedingt selbst noch ergänzen sollten:

Tabelle 10 Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie

Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie (Schömer) beim Blickwinkel Selbst:	
Wirkungsmodell	Welche explizite Theorie möchte ich hier einsetzen, damit die Wirkung von diesem Faktor / Blickwinkel zum Verhalten wissenschaftlich angedacht ist? Welche implizite Theorie setze ich eventuell ein?
Handlungsmodell	Welches Verhalten muss ich zeigen, damit dieser Faktor / Blickwinkel bei der Person2 das Zielverhalten wahrscheinlicher macht bzw. auslöst?
Attributionsmodell	Ist dieser Faktor / Blickwinkel Ursache bzw. Mitverursacher von dem von mir untersuchtem Verhalten?
Ideengeber	Welche Gedanken und Ideen habe ich zu diesem Faktor / Blickwinkel in Bezug auf die anderen Faktoren / Blickwinkel und explizit zu dem Verhalten?

15.3 Selbst zusammen mit Motivation

Idee Selbstmotivation: Wie kann ich mich selbst motivieren? Wie kann ich selbst Motive aktivieren bzw. Schwerpunkte selbst setzen?

15.4 Selbst zusammen mit Emotion

Idee Selbstwertgefühl: Ein Streben nach einer positiven Selbstbestätigung, indem der Abgleich der als extern eingestuften abrufbaren Informationen mit den als intern eingestuften abrufbaren Informationen zu einer großen bzw. als wichtig eingestuften Übereinstimmung führen.

Idee Selbstmitgefühl: Sich selbst wie einen guten Freund behandeln. Empathie für sich selbst. Wirkt zuerst unsinnig, zeigt sich aber gerade bei den Methoden gegen unnötige Selbstzweifel als interessanter Untersuchungsgegenstand.

Idee Depression: Negative Selbsteinschätzung und negative Selbstwirksamkeitseinschätzung.

15.5 Selbst zusammen mit Volition

Idee Selbstkontrolle: Welche Kontrollmechanismen setze ich ein und welche Konsequenzen haben die Kontrollergebnisse?

Idee Selbstscheitern: Führen zu hohe Selbstwirksamkeitserwartungen dazu?

15.6 Selbst zusammen mit Kognition

Idee Selbsterkenntnis: Wie komme ich zu welchen Erkenntnissen?

Idee Selbstkategorien: Welche sind überhaupt relevant und wann und wieso?

Idee Selbstkomplexität: Welche Anzahl von Selbstaspekten und in welchem Zusammenhang stehen diese mit welcher Wertigkeit?

Idee Selbstzweifel: Wie kann die Erkenntnis über sich selbst ein anderes Ergebnis haben, als das Bild, das andere Menschen von mir haben. Wie kann ich davor Angst haben, dass diese für die Diskrepanz irgendwann entdeckt wird, im Sinne das meine Selbsterkenntnis von den anderen Menschen bestätigt wird (wie beim Impostor-Syndrom)?

Idee Selbstüberschätzung: Kognitiver Rechenfehler als interessante Koppelung von kognitiver Dissonanz und Selbsterhöhung

15.7 Selbst zusammen mit Umwelt

Idee: Wie möchte ich mein öffentliches Selbst gestalten und wie stelle ich mir die Reaktion der Umwelt vor bzw. wie reagiert diese wirklich auf mich?

Idee Relationale Selbst: Das Selbst, das durch unsere Beziehungen mit anderen definiert ist.

15.8 Selbst zusammen mit Sinneskanäle VAKOG

Idee: Welchen Sinneskanal bevorzuge ich bei welchen sozialen Situationen? ...

15.9 Selbst zusammen mit Aufmerksamkeit

Idee Selbstaufmerksamkeit: Was weckt und lenkt meine Aufmerksamkeit auf mich selbst? ...

15.10 Selbst zusammen mit Zeit

Idee Biographie: Das episodische Gedächtnis in sozialen Situationen. ...

15.11 Selbst zusammen mit Stärke

Idee Ichstärke: Welche Modulation erfährt die Ichstärke und welche Maße haben wir überhaupt für die Stärke? ...

15.12 Selbst zusammen mit Entwicklung

Idee Selbstveränderung: Ist Stillstand schon eine Veränderung im sozialen Vergleich? ...

15.13 Selbst zusammen mit Selbst

Idee Selbstbild: Passt mein Bild von meinem Selbst zu mir selbst? ...

15.14 Selbst zusammen mit Wahrnehmung

Idee Selbst und Fremdwahrnehmung: Strebe ich eine Übereinstimmung an?

Idee Selbstbeobachtung: Wann beobachte ich mich wie und warum?

Idee Selbstbild: Wann ist ein Bild des eigenen Selbst komplett? ...

15.15 *Selbst zusammen mit Lernen*

Idee des Selbstkennenlernens (Selbsterfahrungen) in z.B. besonderen Situationen. ...

15.16 *Selbst zusammen mit Verhalten*

Idee Selbstbeobachtung: Welches Verhalten passt wirklich zu mir? ...

15.17 *Selbst zusammen mit Attribution*

Warum bin ich so? Warum verhalte ich mich so? ...

Das Wissen über das Integrative Modell der Sozialpsychologie ist ein Teil der Metakognitionen und Kognitionen und somit auch Basis der Attribution, wie oben schon oft erwähnt. ...

15.18 *Selbst zusammen mit Kommunikation*

Idee der Kommunikation mit sich selbst: Das Selbstgespräch.

...

15.19 *Selbst zusammen mit Biologische Grundlagen*

Idee der Wechselwirkung des Körperbaus mit sich selbst.

... und viele mehr.

Natürlich ist dies eine unvollständige Liste, es geht ja schließlich mehr um die gelieferte Struktur und nicht die Inhalte. Jetzt sind sie dran, die Inhalte zu finden und zu ordnen.usw.

16 Blickwinkel Wahrnehmung

16.1 Kurzformel

Mit dem Blickwinkel Wahrnehmung verknüpfe ich die Kurzformel: Was nehme ich bevorzugt wahr?

Mein Bild ist Basis für meine Reaktionen, nicht die Realität. Das Bild, das andere von mir haben, ist dessen Realität. Ein jeder baut sich seine Welt.

16.2 Anmerkungen

Durch das Verhalten Wahrnehmung wird erst die Umwelt in die Welt des Wahrnehmenden „übertragen“. Diese Umwelt wird nicht abgebildet, sondern durch Wahrnehmende zu einem inneren „Abbild“ der Umwelt konstruiert! Ein Gedanke von Helmholtz 1896 zu finden in (Hagendorf, Krummenacher, Müller, & Schubert, 2011, S. 29). Es ist ein Verhalten und entsprechend auch dem Einfluss der Faktoren bzw. Blickwinkel ausgesetzt. Ohne die Wahrnehmung wäre für die wahrnehmende Person die aktuelle Umwelt nicht vorhanden bzw. in abgeschwächter Form sind Teilaspekte der Umwelt bzw. der eigenen Person für die wahrnehmende Person nicht existent. Dieser uralte Gedanke gilt nicht nur für die alltäglichen sozialen Situationen, sondern auch für die Wahrnehmung wissenschaftlicher Interessensgebiete und ihrer Ergebnisse.

Grundlegende Wahrnehmungsphänomene, wie z. B. die der Gestaltgesetze in Kombination zu sozialen Situationen, zeigen uns, dass die grundlegende Wahrnehmung und ihre Phänomene die Basis für unsere soziale Wahrnehmung darstellen. erinnert sei hier einfach an die Gestaltgesetze (GOLDSTEIN, 2002, S. 170), (Gerrig & Zimbardo, 2008, S. 143) wie das Gesetz der guten Gestalt, das Gesetz der Ähnlichkeit, das Gesetz der Gleichheit, das Gesetz der Natürlichkeit, das Gesetz der guten Fortsetzung, das Gesetz der guten Kurve, das Gesetz der Nähe, das Gesetz der Figur/Grund Unterscheidung, das Gesetz der Fläche, das Gesetz der Symmetrie, das Gesetz der Konvexität, das Gesetz der Orientierung, das Gesetz der Geschlossenheit, das Gesetz des gemeinsamen Schicksals, das Gesetz der gemeinsamen Bewegung, das Gesetz der Vertrautheit und das Gesetz der Erfahrung.

Hier ein einfaches Beispiel zum Gesetz der Ähnlichkeit. Wir sehen 10 Menschen, die alle das gleiche T-Shirt und die gleiche Kappe aufhaben. Wir fassen automatisch diese Menschen zu einer Gruppe zusammen. Automatisch schließen wir auch die anderen Menschen von der Mitgliedschaft in dieser Gruppe aus, da sie ja nicht so aussehen. Geht auch bei Äpfeln und Birnen.

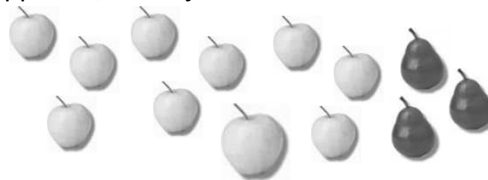


Abbildung 13 Gesetz der Ähnlichkeit und soziale Situationen:

Bei der sozialen Wahrnehmung kommt noch die „Unzulänglichkeit“ bzw. Irreführung unserer Wahrnehmung hinzu. Die nachfolgende Abbildung soll dies deutlicher machen. Im Kreise von

kleinen Menschen wirkt die mittlere Person groß und mit der gleichen Größe wirkt die Person im Kreise von großen Menschen klein. Entsprechend würden eventuell gelernte Emotionen bezüglich der Eigenschaften (klein, groß, ...) der Person sowie Vorurteile abgerufen (ASCHERSLEBEN, 2011, S. 785).

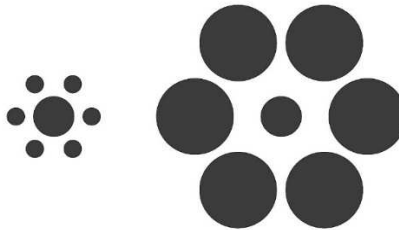


Abbildung 14 Optische Täuschung (Ebbinghaus/Tüchtner Illusion) und ihre soziale Bedeutung

Die Wahrnehmung ist ein laufender Prozess, der schon früher als das aktuelle Ereignis angestoßen wurde und nicht losgelöst aus dem zeitlichen und inhaltlichen Kontext gesehen werden darf bzw. sollte. Philosophisch betrachtet (mit dem Blickwinkel Zeit des Philosophen) bestimmt vielleicht die Umwelt, was der Mensch wahrnimmt und konstruiert, da sie ja den Menschen (Entwicklung vom Nichts, über Eiweißmolekül bis hin zum Menschen – Phylogenese) geformt hat. Oder auch nicht. Müßig.

Tabelle 11 Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie

Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie (Schömer) beim Blickwinkel Wahrnehmung:	
Wirkungsmodell	Welche explizite Theorie möchte ich hier einsetzen, damit die Wirkung von diesem Faktor / Blickwinkel zum Verhalten wissenschaftlich angedacht ist? Welche implizite Theorie setze ich eventuell ein?
Handlungsmodell	Welches Verhalten muss ich zeigen, damit dieser Faktor / Blickwinkel bei der Person2 das Zielverhalten wahrscheinlicher macht bzw. auslöst?
Attributionsmodell	Ist dieser Faktor / Blickwinkel Ursache bzw. Mitverursacher von dem von mir untersuchtem Verhalten?
Ideengeber	Welche Gedanken und Ideen habe ich zu diesem Faktor / Blickwinkel in Bezug auf die anderen Faktoren / Blickwinkel und explizit zu dem Verhalten?

Hier nehme ich Wahrnehmung als einen wichtigen Betrachtungswinkel und frage mich wie alle Faktoren und Betrachtungswinkel in irgendeiner Form mit Wahrnehmung verknüpft sind. Dies führt eventuell zu einer weiteren Differenzierung des Blickwinkels Wahrnehmung. Dieser Blickwinkel ist im engen Zusammenhang mit den anderen Faktoren und Betrachtungswinkel zu sehen. Nachfolgend systematisch aufgelistet weitere Ideen und bekannte Gedanken als eine vom Leser bzw. Leserin unbedingt weiter mit Ideen, Gedanken und Fakten zu ergänzende Auflistung:

16.3 Wahrnehmung zusammen mit Motivation

Idee: Bedürfnis bzw. meine Schwerpunktsetzung bestimmt das, was ich sehe. ...

16.4 Wahrnehmung zusammen mit Emotion

Idee: Eingeschränktes Sehen bei negativen Emotionen. ...

16.5 Wahrnehmung zusammen mit Volition

Idee: Gezieltes Suchen oder Suchen nach dem Ziel. ...

16.6 Wahrnehmung zusammen mit Kognition

Idee: Die Kategorien und Raster ermöglichen das Ergebnis und das Einordnen des Wahrnehmungsergebnisses. ...

16.7 Wahrnehmung zusammen mit Umwelt

Idee: Kann die Wahrnehmung neue Kategorien erschaffen? Ist die Wahrnehmung innerer Vorgänge wichtiger als die Wahrnehmung äußerer Vorgänge? ...

16.8 Wahrnehmung zusammen mit VAKOG

Idee: Welcher Sinneskanal wird bevorzugt? ...

16.9 Wahrnehmung zusammen mit Aufmerksamkeit

Idee: Wird nur wahrgenommen, was auffällt?

Idee: Die Aufmerksamkeit ist der Manager der Wahrnehmung in sozialen Situationen. Ein einfaches Beispiel, wie wichtig die Wahrnehmung in der Sozialpsychologie ist und Einfluss auf sozialpsychologische Aspekte hat, sehen wir an dem Prozessmodell des Eingreifens in Notfallsituationen von Latané und Darley (1970) sowie Piliavin und Kollegen (1981) (WERTH & MAYER, 2008, S. 492). Sehe ich einen Notfall nicht, kommt es auch nicht zur Hilfe: Interpretiere ich diesen Notfall als „Nicht-Notfall“ erfolgt auch keine Hilfe. Der Wahrnehmende bestimmt, was für ihn die Wirklichkeit ist. Eine gewisse Korrektur der eigenen Sichtweise erfahren wir durch die Kommunikation mit Mitmenschen bzw. der Reaktion der Umwelt. ...

16.10 Wahrnehmung zusammen mit Zeit

Primacy-Effekt: Was zuerst wahrgenommen wird, hat einen größeren Einfluss. (JONAS, STROEBE, & HEWSTONE, 2014, S. 618). Mit welchen anderen Effekten und Faktoren konkurriert dieser Effekt? ...

16.11 Wahrnehmung zusammen mit Stärke

Idee: Welche Einflussgröße bzw. Stärke haben die einzelnen Sinne in welcher sozialen Situation? Für Emotionen visuell wichtiger als olfaktorisch? (Pause & Seul, 2020, S. 254) ...

16.12 Wahrnehmung zusammen mit Entwicklung

Idee: Den Blick für eine bestimmte soziale Situation schärfen lernen. Ist und Sollzustand festlegen für z.B. differenzierteres Wahrnehmen der sozialen Situation. ...

16.13 Wahrnehmung zusammen mit Selbst

Idee: Sehgewohnheiten registrieren

16.14 Wahrnehmung zusammen mit Wahrnehmung

Selbstwahrnehmung: Die Unfähigkeit eigene Schwächen der eigenen Wahrnehmung wahrzunehmen. Blinder Fleck. ...

16.15 Wahrnehmung zusammen mit Lernen

Idee: Wahrnehmungstäuschungen innerhalb der sozialen Situation zu verstehen bzw. abzuschwächen. Zum Beispiel die optische Täuschung (Ebbinghaus/Tichner Illusion) und ihre soziale Bedeutung einordnen können. Ebenso die Bedeutung der Gestaltgesetze lernen. ...

16.16 Wahrnehmung zusammen mit Verhalten

Idee: Wie verhalte ich mich, damit Person2 das wahrnimmt, was sie wahrnehmen soll, um mir bestimmte Eigenschaften zuzuschreiben. ...

16.17 Wahrnehmung zusammen mit Attribution

Idee: Der Basisfehler der Attribution, bei dem Wahrnehmungskategorien einfach als Attributionskategorien verwendet werden, in sozialen Situationen berücksichtigen.

Dass, was ich wahrnehme, kann eine Ursache für Verhalten sein, muss es aber nicht.

Das Wissen über das Integrative Modell der Sozialpsychologie ist ein Teil der Metakognitionen und Kognitionen und somit auch Basis der Attribution. ...

16.18 Wahrnehmung zusammen mit Kommunikation

Idee: Wahrnehmungsgewohnheiten gegenüber dem Kommunikator und Wahrnehmungsgewohnheiten des Kommunikators. ...

16.19 *Wahrnehmung zusammen mit Biologische Grundlagen*

Idee: Mögliche Unterschiedlichkeit bei biologische Grundlagen führt zu unterschiedlicher Wahrnehmung, z. B. Personen mit einer hohen Hörsensibilität reagieren schneller bzw. sind leichter durch zu starke Eindrücke gereizter.

Idee: Die kognitive Verarbeitung und somit die soziale Wahrnehmung durch Biorhythmus beeinträchtigt, z. B. müde Person evtl. weniger aufmerksam für soziale Hinweise und somit Schwierigkeiten die Stimmung oder Absichten anderer korrekt wahrzunehmen.

Usw.

17 Blickwinkel Lernen

17.1 Kurzformel



Was lerne ich und warum habe ich's gelernt?

Verhalten wieder bei + Konsequenz (plus, Belohnung); Verhalten nicht mehr bei – Konsequenz (minus, Bestrafung); Lernen der Menschheit (Gene), der Gesellschaft (Kultur) und des Individuums (Lernerfahrung)

17.2 Anmerkungen

Lernen ist einer der maßgeblichen Prozesse. Wir Menschen sind das Ergebnis eines fortlaufenden Lernprozesses der Natur. Konzentrieren wir uns auf den Menschen und sein Verhalten, das im Modell als Folge des Einflusses der Faktoren und Blickwinkel aufgeführt wird. Alle Elemente des Modells und dessen Zusammenspiele können sich durch das Lernen verändern bzw. dieses Verändern nennt man eigentlich Lernen, sofern es als Ergebnis eine definierte Zeitdauer anhält. Verhalten ist allerdings mehr als nur das offensichtliche beobachtbare Verhalten innerhalb der Sozialpsychologie. Das Grundprinzip ist jedoch sehr schlicht.

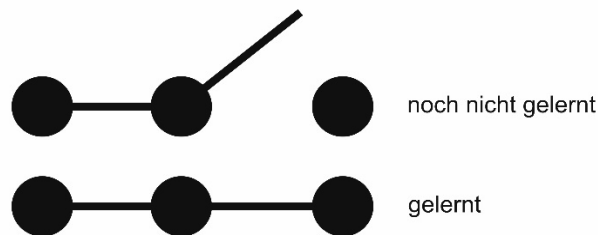


Abbildung 15 Grundlegendes Lernen

Letztendlich findet Lernen auf einer neuronalen Ebene statt. Eine Verbindung von Neuronen. Auf einer höheren Ebene würden wir das Lernen als eine Verbindung zwischen einem Stimulus (Auslöser) und einem „Verhalten“ sehen. Bis hin zu einem Verknüpfen von einem Verhalten von Person1 zu einem Verhalten von Person2. Nehmen wir als Beispiel das Modelllernen (Bandura) beim Thema Aggression.

Lernen wird auch einfach als dauerhafte Verhaltensänderung verstanden, die aufgrund dem gezeigten Verhalten folgenden positiven oder negativen Konsequenzen erfolgte. Nichts Neues, aber eben in jeder beruflichen Situation zu bedenken. Vor allem, wer legt die Bedeutung der Konsequenzen für die lernende Person (Person2) fest? Die lernende Person (Person2) selbst!

Das Geben und das Nehmen einer angenehmen Konsequenz und das Geben und Nehmen einer unangenehmen Konsequenz erhält seine Wertigkeit bzw. Wirkung nicht aus Sicht der „lehrenden Person“, sondern aus der Wahrnehmung und Beurteilung der „lernenden“ Person, die für sich über angenehm und unangenehm bzw. überhaupt über die Existenz einer Konsequenz entscheidet.

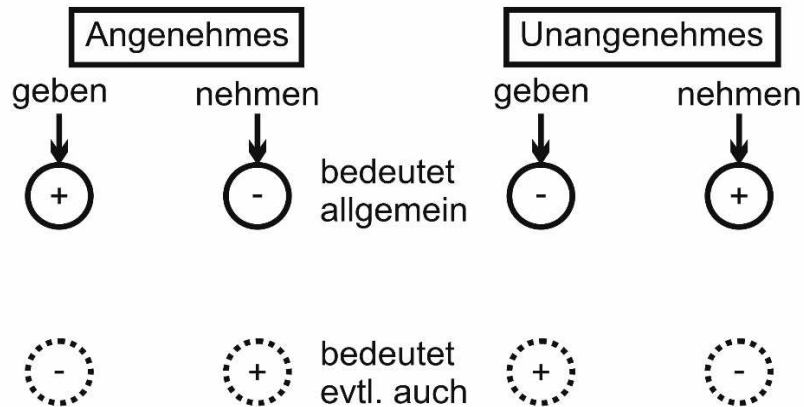


Abbildung 16 Lernprinzipien und Interpretationsmöglichkeiten

Mit dem Betrachtungswinkel Zeit großzügig kombiniert verstehe ich Lernen aber auch als einen wesentlich umfassenderen Vorgang über unterschiedliche Zeitebenen hinweg:

- Lernen als Menschheit („Gedächtnismoleküle“ Gene),
- Lernen als Individuum (Eiweißmoleküle; Neuronenverbindungen)
- Lernen der Gruppe bzw. Gesellschaft (Kultur und ihre Medien).

Dazu kommt Lernen als ein Vorgang z.B. das Gedächtnis als Verhalten:

- Abspeicher(verhalten),
- „Gespeichert halten“
- Abruf(verhalten).

Tabelle 12 Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie

Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie (Schömer) beim Blickwinkel Lernen:	
Wirkungsmodell	Welche explizite Theorie möchte ich hier einsetzen, damit die Wirkung von diesem Faktor / Blickwinkel zum Verhalten wissenschaftlich angedacht ist? Welche implizite Theorie setze ich eventuell ein?
Handlungsmodell	Welches Verhalten muss ich zeigen, damit dieser Faktor / Blickwinkel bei der Person2 das Zielverhalten wahrscheinlicher macht bzw. auslöst?
Attributionsmodell	Ist dieser Faktor / Blickwinkel Ursache bzw. Mitverursacher von dem von mir untersuchtem Verhalten?
Ideengeber	Welche Gedanken und Ideen habe ich zu diesem Faktor / Blickwinkel in Bezug auf die anderen Faktoren / Blickwinkel und explizit zu dem Verhalten?

Im Lernprozess zeigt das Lernsubjekt ein Lernverhalten in Bezug auf das Lernobjekt. Das Lernen ist ein Verhalten und somit sind die Faktoren und Blickwinkel des Modells entsprechend anzudenken.

Hier nehme ich Lernen als einen wichtigen Betrachtungswinkel und frage mich, wie alle Faktoren und Betrachtungswinkel in irgendeiner Form mit Lernen verknüpft sind. Hier einfach ein paar wenige, aber systematisch angeordnete ichbezogene Ideen als eine vom Leser bzw. Leserin unbedingt weiter mit Ideen, Gedanken und Fakten zu ergänzende Auflistung:

17.3 Lernen zusammen mit Motivation

Was brauche ich für eine gute Lernleistung? ...

17.4 Lernen zusammen mit Emotion

Was mag die Person besonders gerne lernen?

Was ich mag, kann als Belohnung mir gegeben werden?

Wie hängen Stimmung und Lernen zusammen? ...

17.5 Lernen zusammen mit Volition

Eine Zielaktivierung fördert ein besseres Lernen. ...

17.6 Lernen zusammen mit Kognition

Eine Kategorisierung anbieten fördert das Lernen, verhindert es aber auch. ...

17.7 Lernen zusammen mit Umwelt

Die Überlegung, wo kann ich gut lernen? ...

17.8 Lernen zusammen mit VAKOG

Mit welchen Sinnen lerne ich am besten? ...

17.9 Lernen zusammen mit Aufmerksamkeit

Wie wecke ich die Aufmerksamkeit für besseres Lernen? ...

17.10 Lernen zusammen mit Zeit

Welche Lerndauer für welche Lerninhalte (z.B. Soziale Normen und Regeln) ansetzen und warum? Welche Lernphasen gibt es bei mir? Welche Lernleistungskurven gibt es bei mir? ...

17.11 Lernen zusammen mit Stärke

Was muss ich wie stark und intensiv lernen für welches Ergebnis? ...

17.12 *Lernen zusammen mit Entwicklung*

Wie fördert das Lernen meine Entwicklung bei welchem Faktor? ...

17.13 *Lernen zusammen mit Selbst*

Welche Selbstaspekte sind lernförderlich und welche lernhemmend? ...

17.14 *Lernen zusammen mit Wahrnehmung*

Welche Wahrnehmungsgewohnheiten muss ich lernen?

Welche Lerngewohnheiten kann ich an mir wahrnehmen? ...

17.15 *Lernen zusammen mit Lernen*

Welche Lernmethoden kann ich lernen und wie am besten?

17.16 *Lernen zusammen mit Verhalten*

Wie stark überschneiden sich mein gezeigtes Verhalten (Lernleistung 2) mit dem abgespeicherten Wissen (Lernleistung 1)? ...

17.17 *Lernen zusammen mit Attribution*

Warum habe ich den Lernstoff gut gelernt?

Warum habe ich die Klausur gut bestanden und was ist die Konsequenz daraus für mein zukünftiges Lernverhalten?

Das Wissen über das Integrative Modell der Sozialpsychologie ist ein Teil der Metakognitionen und Kognitionen und somit auch Basis der Attribution. ...

17.18 *Lernen zusammen mit Kommunikation*

Wie kann ich durch gezieltes Feedback mein Sozialverhalten verbessern lernen?

...

17.19 *Lernen zusammen mit Biologische Grundlagen*

Beispiel: Wie kann ich die Zuverlässigkeit meines Gehirns erhalten? Ein zuverlässig funktionierendes Gehirn und ein ausgeglichenes neurochemisches Gleichgewicht beeinflussen das Lernen positiv und erleichtert die Verarbeitung sozialer Informationen.

Umgekehrt kann Lernen das Gehirn und die Neurochemie beeinflussen. Positive soziale Erfahrungen können die Freisetzung von Endorphinen fördern, was mein Wohlbefinden steigert.

... und vieles mehr

18 Blickwinkel Verhalten

18.1 Kurzformel

Verhalten verknüpfe ich mit der Kurzformel „Alles ist Verhalten“ sowie „Was tue ich?“

Verhalten durch Faktoren des Modells beeinflusst; Verhalten der Anderen ist meine soziale Umwelt; sichtbar, nicht sichtbar, verbal, nonverbal, ...; mein gezeigtes Verhalten ist für die anderen die Umwelt; mein gezeigtes Verhalten ist die Basis für die Attribution; Verhalten eine Funktion aus Umwelt und Person.

18.2 Anmerkungen

Letztendlich dreht sich alles um das Verhalten. Es steht sozusagen im Modell am Ende als Essenz der Einflüsse - als Ergebnis der ganzen Faktoren und Blickwinkel. Ist es das? Meine Verhalten und das Verhalten der anderen Mitmenschen (als meine soziale Umwelt) haben eine Auswirkung auf mich selbst und auch wiederum auf die Anderen (als meine Umwelt)! Ein Kreislauf? Besser ein fortwährender Prozess mit im wahrsten Sinne vielen Bekannten und Unbekannten.

„Alles ist Verhalten“

Ich gehe davon aus, dass alles an und in uns Menschen gelerntes Verhalten ist. Nicht nur so etwas wie wahrnehmbare Bewegungen, sondern auch zum Beispiel das Denkverhalten (Kognitionen, Scripts, ...), das entsprechend von den Faktoren und Blickwinkeln wieder beeinflusst werden kann.

D.h. wenn das Verhalten so in den Mittelpunkt gestellt wird, ist es auch nur das Ergebnis von Einflüssen?

Doch wie kann ich das Verhalten anderer Menschen beeinflussen? Wie kann ich mich selbst so beeinflussen, um mich richtig zu verhalten?

Wenn ich eine bestimmte Vorstellung habe – ob eine implizite oder explizite Theorie sei mal dahingestellt – wie Verhalten verursacht wird, dann habe ich damit auch den Weg beschritten, wie ich auf das Verhalten Einfluss nehmen kann. Genau deshalb ist es als Fachperson wichtig, sich dieses Bild deutlich zu machen und – wenn möglich – auf seine Richtigkeit zu überprüfen. Die Richtigkeit mittels der Exaktheit anstrebender Wissenschaft, mittels der austauschfördernden Kommunikation, mittels des mich korrigierenden Vergleichs oder auch mittels anderer Wege, die mehr oder weniger Akzeptanz erfahren. Deshalb ist es wichtig, vor der fachlichen Arbeit und dem fachlichen Gespräch ein explizites Menschenbild zu gestalten und sich gegenseitig deutlich zu machen, um halbwegs über das Gleiche – das Verhalten und seine Zusammenhänge - zu reden.

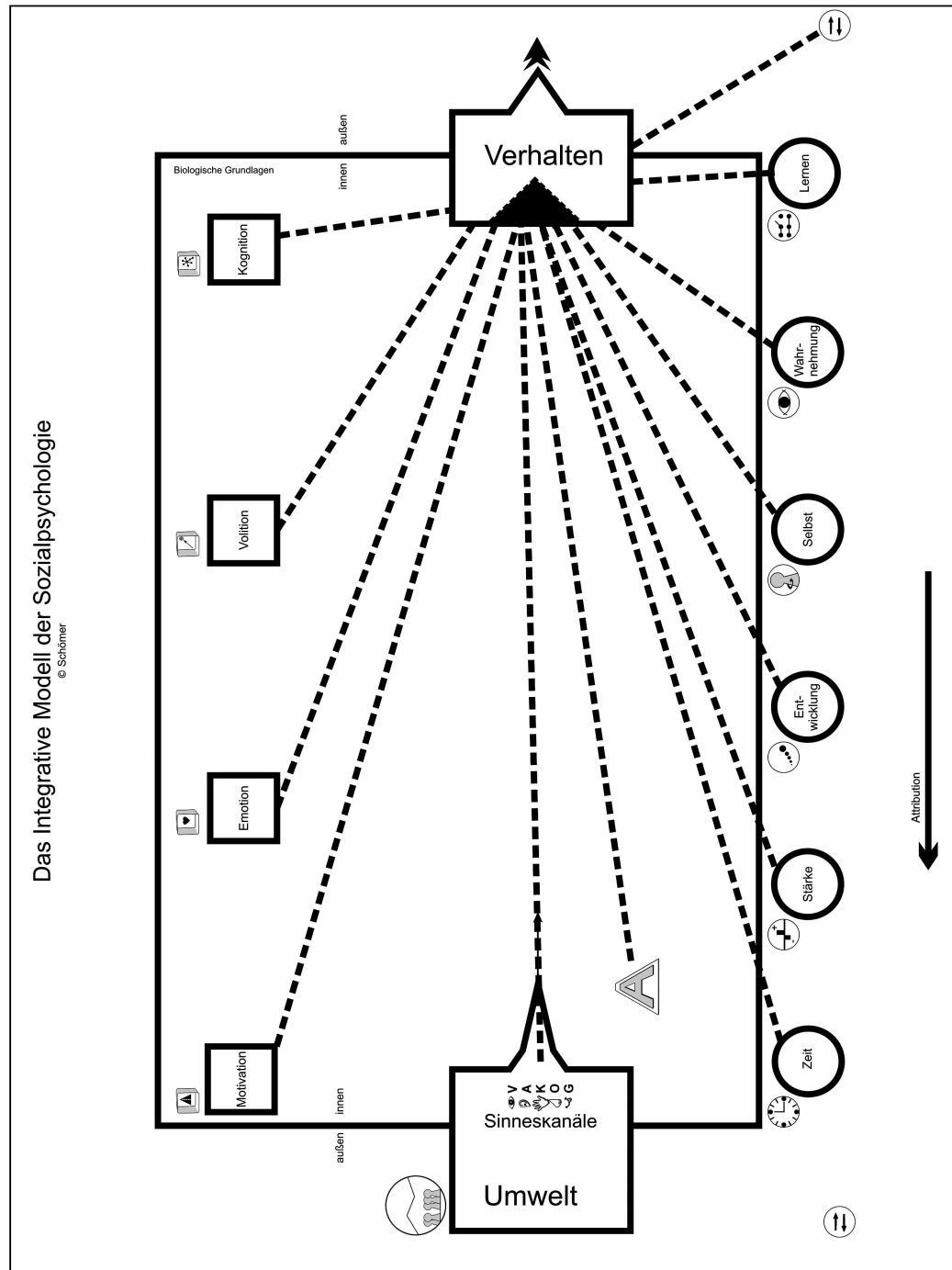


Abbildung 17 Mögliche Einflüsse auf das Verhalten

Tabelle 13 Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie

Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie (Schömer) beim Blickwinkel Verhalten:	
Wirkungsmodell	Welche explizite Theorie möchte ich hier einsetzen, damit die Wirkung von diesem Faktor / Blickwinkel zum Verhalten wissenschaftlich angedacht ist? Welche implizite Theorie setze ich eventuell ein?
Handlungsmodell	Welches Verhalten muss ich zeigen, damit dieser Faktor / Blickwinkel bei der Person2 das Zielverhalten wahrscheinlicher macht bzw. auslöst?
Attributionsmodell	Ist dieser Faktor / Blickwinkel Ursache bzw. Mitverursacher von dem von mir untersuchtem Verhalten?
Ideengeber	Welche Gedanken und Ideen habe ich zu diesem Faktor / Blickwinkel in Bezug auf die anderen Faktoren / Blickwinkel und explizit das Verhalten sowie Metaverhalten?

18.3 Verhalten zusammen mit Motivation

Motivationsverhalten ist ein Verhalten und entsprechend sind die Einflüsse von Faktoren und Blickwinkel vorstellbar.

Inhalt der Motivationspsychologie!

Einfluss der Motivation auf das Verhalten sowie Einfluss des Verhaltens auf die Motivation.

18.4 Verhalten zusammen mit Emotion

Emotionsverhalten ist ein Verhalten und entsprechend sind die Einflüsse von Faktoren und Blickwinkel vorstellbar.

Inhalt der Emotionspsychologie!

Einfluss der Emotion auf das Verhalten sowie Einfluss des Verhaltens auf die Emotionen.

Beispiel: Die Stimmung beeinflusst die Aktivierung der zur Verfügung stehenden Verhaltensmöglichkeiten. Die zur Auswahl stehenden Verhaltensmöglichkeiten beeinflussen die Stimmung.

18.5 Verhalten zusammen mit Volition

Volitionsverhalten ist ein Verhalten und entsprechend sind die Einflüsse von Faktoren und Blickwinkel vorstellbar.

Inhalt der Willenspsychologie!

Einfluss der Volition auf das Verhalten sowie Einfluss des Verhaltens auf die Volition.

Beispiel: Verhaltenssteuerung:

Interne Verhaltenssteuerung: Phasen des Verhaltens - Auslösung, Planung (einschließlich der Vorwegnahme der Wirkung des Vh.), Durchführung, Kontrolle

Externe Verhaltenssteuerung: Therapie, Erziehung, sozialer Einfluss, ...

18.6 Verhalten zusammen mit Kognition

Kognitionsverhalten ist ein Verhalten und entsprechend sind die Einflüsse von Faktoren und Blickwinkel vorstellbar.

Inhalt der Kognitionspsychologie!

Einfluss der Kognition auf das Verhalten sowie Einfluss des Verhaltens auf die Motivation.

Beispiel Verhaltensnormen: Normales und „gestörtes“ Verhalten als Wertungseinheiten mit fließenden Grenzen. Je nach Norm, Kultur, Abrufbarkeit von Regeln und weiteren Einflüssen entsteht eine Einteilung. Über Sinn und Unsinn kann hier natürlich trefflich gestritten werden. Einfaches Beispiel: Ist es normal, atomar verseuchten Abfall, der eine Millionen Jahre strahlt, bewusst zu produzieren und unseren Nachkommen zu hinterlassen?

18.7 Verhalten zusammen mit Umwelt

Umweltverhalten ist ein Verhalten und entsprechend sind die Einflüsse von Faktoren und Blickwinkel vorstellbar.

Inhalt der Umweltpsychologie!

Einfluss der Umwelt auf das Verhalten sowie Einfluss des Verhaltens auf die Umwelt.

Der Klassiker ist natürlich, dass die Umwelt ein bestimmtes Verhalten erzeugt. Interessant ist dabei, welches Verhalten durch die Umwelt nicht erzeugt werden kann bzw. wird. Warum hier nur die Person dieses Verhalten auslösen kann?

... und vieles mehr.

18.8 Verhalten zusammen mit VAKOG

Sinnesverhalten ist ein Verhalten und entsprechend sind die Einflüsse von Faktoren und Blickwinkel vorstellbar.

Inhalt der Sinnespsychologie!

Einfluss der Sinne auf das Verhalten sowie Einfluss des Verhaltens auf die Sinne.

Welches Verhalten wird eher durch welchen Sinneskanal beeinflusst? Gibt es Unterschiede?

... und vieles mehr

18.9 Verhalten zusammen mit Aufmerksamkeit

Aufmerksamkeitsverhalten ist ein Verhalten und entsprechend sind die Einflüsse von Faktoren und Blickwinkel vorstellbar.

Inhalt der Aufmerksamkeitspsychologie!

Einfluss der Aufmerksamkeit auf das Verhalten sowie Einfluss des Verhaltens auf die Aufmerksamkeit.

Beispiel Traumata: Auslöser bekommt Aufmerksamkeit und führt zum Abruf gespeicherter Bilder / Emotionen, die zu einem entsprechenden Verhalten führen.

18.10 Verhalten zusammen mit Zeit

Zeitverhalten ist ein Verhalten und entsprechend sind die Einflüsse von Faktoren und Blickwinkel vorstellbar.

Inhalt der Psychologie des Blickwinkels Zeit!

Einfluss der Zeit auf das Verhalten sowie Einfluss des Verhaltens auf die Zeit.

Beispiel: Dauerstress führt zu bestimmten Verhaltensweisen.

Eine Aufgabe schneller erledigen, beeinflusst die notwendige Zeit für bestimmtes Verhalten.

Automatisches Verhalten bedeutet minimalen Zeitaufwand.

... und vieles mehr

Zeit als Betrachtungseinheit: Z. B. Nonverbales Verhalten: Blickkontakt zwischen 2 Personen dauert im Schnitt 3 Sekunden (Hartmann, 2022, S. 38ff). Was bedeuten dann Abweichungen?

18.11 Verhalten zusammen mit Stärke

Stärkeverhalten ist ein Verhalten und entsprechend sind die Einflüsse von Faktoren und Blickwinkel vorstellbar.

Inhalt der Psychologie des Blickwinkels Stärke!

Einfluss der Stärke auf das Verhalten sowie Einfluss des Verhaltens auf die Stärke.

Das beobachtbare Verhalten wird sehr stark, stark, schwach, gar nicht gezeigt oder sogar vermieden. Eine wissenschaftlich verträgliche Staffelung ist hier gefragt.

Welche dominante Verhaltensweise – sprich, welches Verhalten zeige ich eher als andere, wenn ich in bestimmte Situationen kommen. (angelehnt an Zajonc, Robert (JONAS, STROEBE, & HEWSTONE, 2007, S. 362))

... und vieles mehr.

18.12 Verhalten zusammen mit Entwicklung

Entwicklungsverhalten ist ein Verhalten und entsprechend sind die Einflüsse von Faktoren und Blickwinkel vorstellbar.

Inhalt der Entwicklungspsychologie!

Einfluss der Entwicklung auf das Verhalten sowie Einfluss des Verhaltens auf die Entwicklung.

Welches Verhalten wird bei der gezeigten Entwicklungsaufgabe vorher bzw. nachher gezeigt?

Wie werden beobachtbares und nicht beobachtbares Verhalten bei der Einschätzung des Entwicklungsstandes berücksichtigt?

Verhalten ausschlaggebend für Einschätzung der Entwicklung? Warum?

... und vieles mehr

18.13 Verhalten zusammen mit Selbst

Selbstverhalten ist ein Verhalten und entsprechend sind die Einflüsse von Faktoren und Blickwinkel vorstellbar.

Inhalt der Psychologie des Selbst!

Einfluss des Selbst auf das Verhalten sowie Einfluss des Verhaltens auf das Selbst.

Aus der Beobachtung des eigenen Verhaltens wird auf das eigene Selbst geschlossen.

... und vieles mehr

18.14 *Verhalten zusammen mit Wahrnehmung*

Wahrnehmungsverhalten ist ein Verhalten und entsprechend sind die Einflüsse von Faktoren und Blickwinkel vorstellbar.

Inhalt der Wahrnehmungspsychologie!

Einfluss der Wahrnehmung auf das Verhalten sowie Einfluss des Verhaltens auf die Wahrnehmung.

Verhalten trennt sich in beobachtbares Verhalten - je nach Aufwand - und in nichtbeobachtbares Verhalten, das erschlossen werden muss.

Bei beobachtbarem Verhalten stellt sich die Frage der Beobachtungseinheiten, die ich aus der Gesamthandlung herausgreife. Was beobachten wir wirklich?

Dazu wird bei der Beobachtung das Beobachtete durch die Beobachtung verändert. Eine Art Heisenbergsche Unschärfe der Psychologie.

Erschließen notwendig, aber auf welcher Basis, welcher Theorie bzw. aufgrund von welchen Elementen bzw. welchen Elementen nicht?

Kognitionen sind z.B. ein nicht beobachtbares Verhalten, (mit neuen bildgebenden Verfahren vielleicht doch ein bisschen beobachtbar).

... und vieles mehr.

18.15 *Verhalten zusammen mit Lernen*

Lernverhalten ist ein Verhalten und entsprechend sind die Einflüsse von Faktoren und Blickwinkel vorstellbar.

Inhalt der Lernpsychologie

Einfluss des Lernens auf das Verhalten sowie Einfluss des Verhaltens auf das Lernen.

Wie könnte ich das Lernen bestimmten Verhaltens optimieren - zum Beispiel das Lernverhalten verbessern, damit die Lernleistung besser wird?

... und vieles mehr

18.16 *Verhalten zusammen mit Verhalten*

Metaverhalten ist ein Verhalten und entsprechend sind die Einflüsse von Faktoren und Blickwinkel vorstellbar. Inhalt der Psychologie!

Einfluss des Verhaltens auf Verhaltensweisen sowie Einfluss der Verhaltensweisen auf das Verhalten.

Die Gleichzeitigkeit welcher bestimmten Verhaltensweisen ist nicht möglich bzw. unwahrscheinlicher? Beispiel: Verbales positives Verhalten und gleichzeitig für negative Emotionen typisches körperliches Verhalten.

... und vieles mehr

18.17 *Verhalten zusammen mit Attribution*

Attributionsverhalten ist ein Verhalten und entsprechend sind die Einflüsse von Faktoren und Blickwinkel vorstellbar.

Inhalt der Attributionspsychologie!

Einfluss der Attribution auf das Verhalten sowie Einfluss des Verhaltens auf die Attribution.

Attributionsverhalten wird zum Beispiel von dem Faktor Selbst beeinflusst (Positives Selbstbild erhalten). Auch die Ursachensuche für eigenes und fremdes Verhalten ist ein Verhalten und entsprechend Einflüsse von Faktoren und Blickwinkel vorstellbar.

... und vieles mehr.

Das Wissen über das Integrative Modell der Sozialpsychologie ist ein Teil der Metakognitionen und Kognitionen und somit auch Basis der Attribution.

18.18 *Verhalten zusammen mit Kommunikation*

Kommunikationsverhalten ist ein Verhalten und entsprechend sind die Einflüsse von Faktoren und Blickwinkel vorstellbar.

Inhalt der Kommunikationspsychologie!

Einfluss der Kommunikation auf das Verhalten sowie Einfluss des Verhaltens auf die Kommunikation.

Nonverbales Ausdrucksverhalten hat bei welchen Botschaften welchen Einfluss?

... und vieles mehr.

18.19 *Verhalten zusammen mit Biologische Grundlagen*

Das Verhalten in diesem einem sehr spezifischen Sinne zu betrachten, ist ein in Labors übliche Denkweise. Wie verhält sich die Flüssigkeit, wie verhält sich der Hormonspiegel, Übliche Formulierungen. Darüber hinaus wird natürlich auch das Verhalten durch Hormone, Neuronen, Körperbau usw. beeinflusst. Ebenso beeinflusst das Verhalten auch die biologischen Grundlagen. Begibt sich eine Person bewusst in eine Konfliktsituation, beeinflusst sie dadurch natürlich auch den z. B. Stresshormonspiegel. Usw.

Auch hier braucht es eine Systematik.

„Alles ist Verhalten“

Motivationsverhalten
Emotionsverhalten
Volitionsverhalten
Kognitionsverhalten
Umweltverhalten
Sinnesverhalten
Aufmerksamkeitsverhalten
Zeitverhalten
Stärkeverhalten
Entwicklungsverhalten
Selbstverhalten
Wahrnehmungsverhalten
Lernverhalten
Metaverhalten
Kommunikationsverhalten
Attributionsverhalten
... und vieles mehr

19 Blickwinkel Kommunikation

19.1 Kurzformel

Alles ist Kommunikation.

Wer sagt was zu wem wie und warum und mit welcher Wirkung?

19.2 Anmerkungen

Kommunikation(sverhalten) sehe ich für das soziale Miteinander auch als maßgeblich an. Wie schon oben erwähnt, ist Kommunikationsverhalten ein Verhalten und entsprechend sind die Einflüsse von Faktoren und Blickwinkel vorstellbar. Aufgeschlüsselt in das Senderverhalten und das Empfängerverhalten. Fragen, inwieweit eine absichtliche oder unabsichtliche Botschaft gesendet wird, inwieweit die Person Kommunikation braucht, mag, will oder kann und viele weitere Fragen mehr, sind hier entsprechend zuerst richtig zu stellen und entsprechend mehr oder wenig zu beantworten.

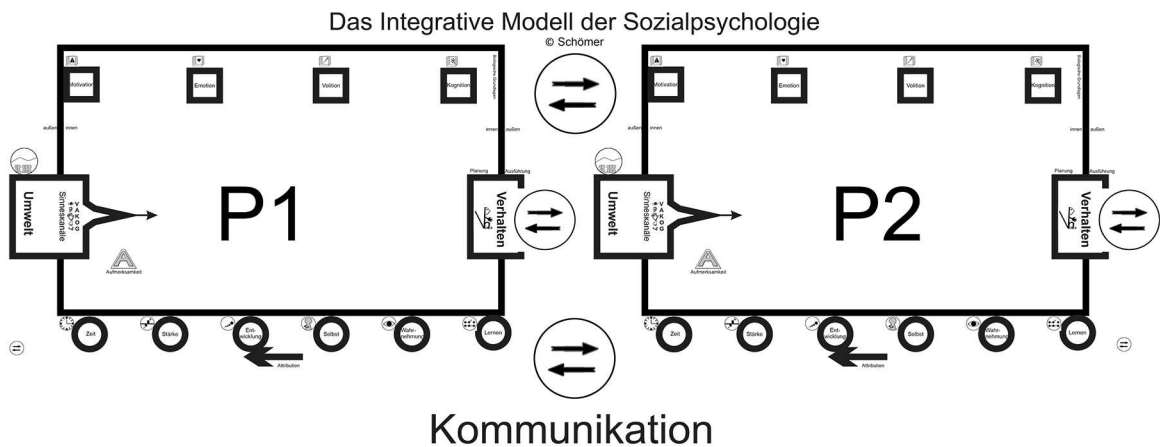


Abbildung 18 Kommunikationsverhalten als Bindeglied zwischen Personen

Tabelle 14 Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie

Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie (Schömer) beim Blickwinkel Kommunikation:	
Wirkungsmodell	Welche explizite Theorie möchte ich hier einsetzen, damit die Wirkung von diesem Faktor / Blickwinkel zum Verhalten wissenschaftlich angedacht ist? Welche implizite Theorie setze ich eventuell ein?
Handlungsmodell	Welches Verhalten muss ich zeigen, damit dieser Faktor / Blickwinkel bei der Person2 das Zielverhalten wahrscheinlicher macht bzw. auslöst?

Attributionsmodell	Ist dieser Faktor / Blickwinkel Ursache bzw. Mitverursacher von dem von mir untersuchtem Verhalten?
Ideengeber	Welche Gedanken und Ideen habe ich zu diesem Faktor / Blickwinkel in Bezug auf die anderen Faktoren / Blickwinkel und explizit zu dem Verhalten?

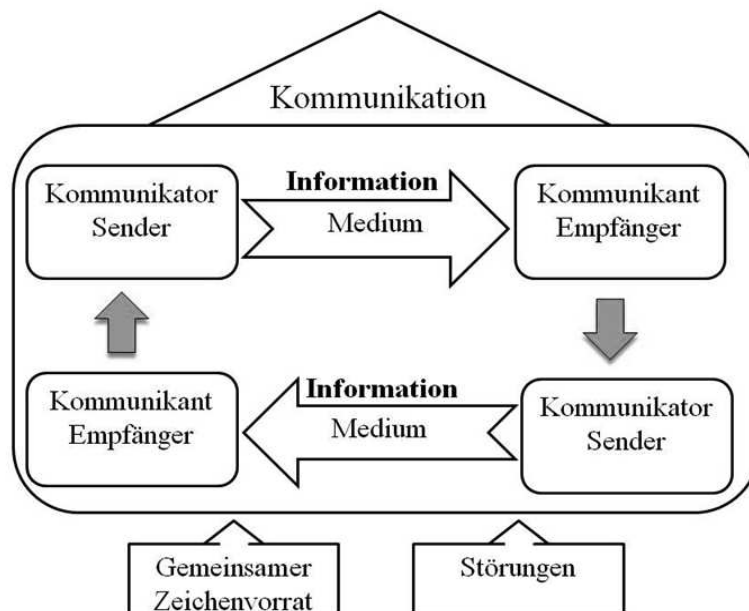


Abbildung 19 Einfaches Kommunikationsmodell für Kommunikationsverhalten

19.3 Kommunikation zusammen mit Motivation

Brauche ich Kommunikation?

Usw.

19.4 Kommunikation zusammen mit Emotion

Mag ich Kommunikation?

Usw.

19.5 Kommunikation zusammen mit Volition

Will ich Kommunikation? Wie kann ich diese steuern?

Usw.

19.6 Kommunikation zusammen mit Kognition

Ich weiß, wie ich kommunizieren muss. Was sind meine Standardmethoden?
Usw.

19.7 Kommunikation zusammen mit Umwelt

Ich kommuniziere ständig mit meiner Umwelt und diese mit mir. Wirklich?
Usw.

19.8 Kommunikation zusammen mit VAKOG

Welches ist mein Lieblingskanal für Kommunikation?
Usw.

19.9 Kommunikation zusammen mit Aufmerksamkeit

Was beachte ich am meisten, schnellsten, am liebsten, ... innerhalb der Kommunikation?
Usw.

19.10 Kommunikation zusammen mit Zeit

Was ist mein automatisches Verhalten in der Kommunikation?
Usw.

19.11 Kommunikation zusammen mit Stärke

Was ist in der Kommunikation zu viel oder zu wenig?
Usw.

19.12 Kommunikation zusammen mit Entwicklung`

Verändert sich mein Kommunikationsverhalten mit der Zeit?
Usw.

19.13 Kommunikation zusammen mit Selbst

Wie drücke ich mich selbst am besten aus?
Welche Selbstkommunikation (Selbstgespräche, Selbstbeobachtung, ...) betreibe ich?
Usw.

19.14 Kommunikation zusammen mit Wahrnehmung

Welchen Wahrnehmungstäuschungen unterliege ich in der Kommunikation?
Usw.

19.15 Kommunikation zusammen mit Lernen

Wo muss ich in der Kommunikation noch einiges dazulernen?
Usw.

19.16 *Kommunikation zusammen mit Verhalten*

Was zeige ich wirklich an Verhaltensweisen innerhalb der Kommunikation mit Kollegen?
Usw.

19.17 *Kommunikation zusammen mit Attribution*

Welche Attributionsfehler erkenne ich in meiner Kommunikation?
Das Wissen über das Integrative Modell der Sozialpsychologie ist ein Teil der Metakognitionen und Kognitionen und somit auch Basis der Attribution.
Usw.

19.18 *Kommunikation zusammen mit Kommunikation*

Welche Metakommunikationserkenntnisse habe ich und kann ich diese einsetzen bzw. auch kommunizieren?
Usw.

19.19 *Kommunikation zusammen mit Biologische Grundlagen*

Was bringe ich an körperlicher Ausstattung (Gene, Neurologische Verschaltungen, Hirnregionen, Sprechmuskeln, Hormone, Körperbau,) für die Kommunikation mit?
Usw.

Natürlich sollte hier alles differenzierter und systematischer durchdacht werden. Von Ihnen!

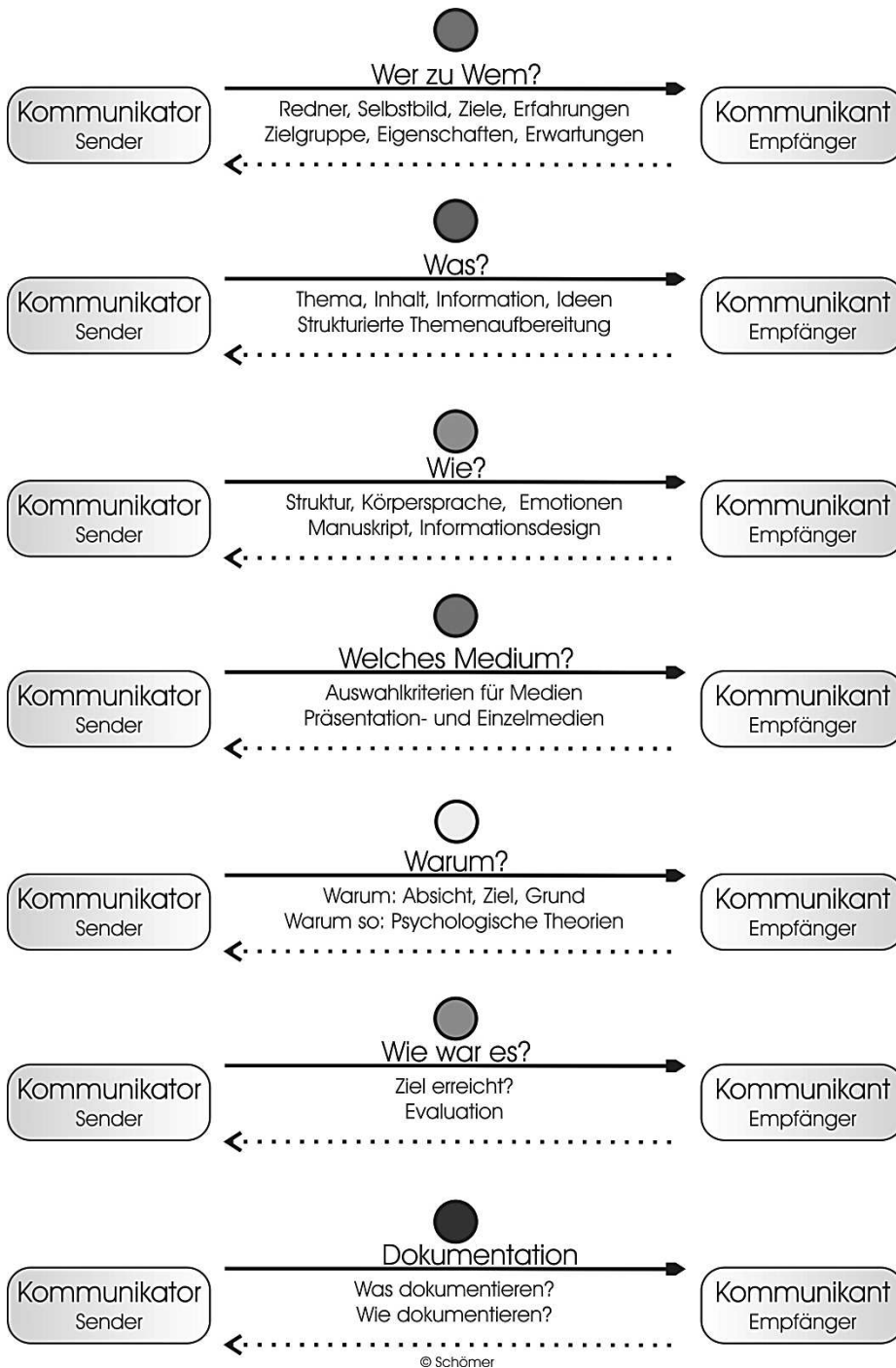


Abbildung 20 Beispiel für strukturierter Kommunikation bei einer Präsentation

20 Blickwinkel Attribution

20.1 Kurzformel

Attribution verknüpfe ich mit der Frage „Warum?“. Die Frage nach der „Ursache / Grund für das Verhalten“? Dabei berücksichtige ich die Tendenz zur Unikausalität, Tendenz zur Einfachheit, Tendenz zur schnellen Erledigung und Attributionsfehler.

Ich beachte diese Attributionsfehler: Basisfehler, Attributionsignoranz, fundamentale Attributionsfehler, ultimative Attributionsfehler, Fehlattriution bei jedem Faktor bzw. Blickwinkel. Dabei ist die Ursache oft nicht im streng wissenschaftlichen Sinne eines geschlossenen Systems, sondern eher phänotypisch aufgefasst.

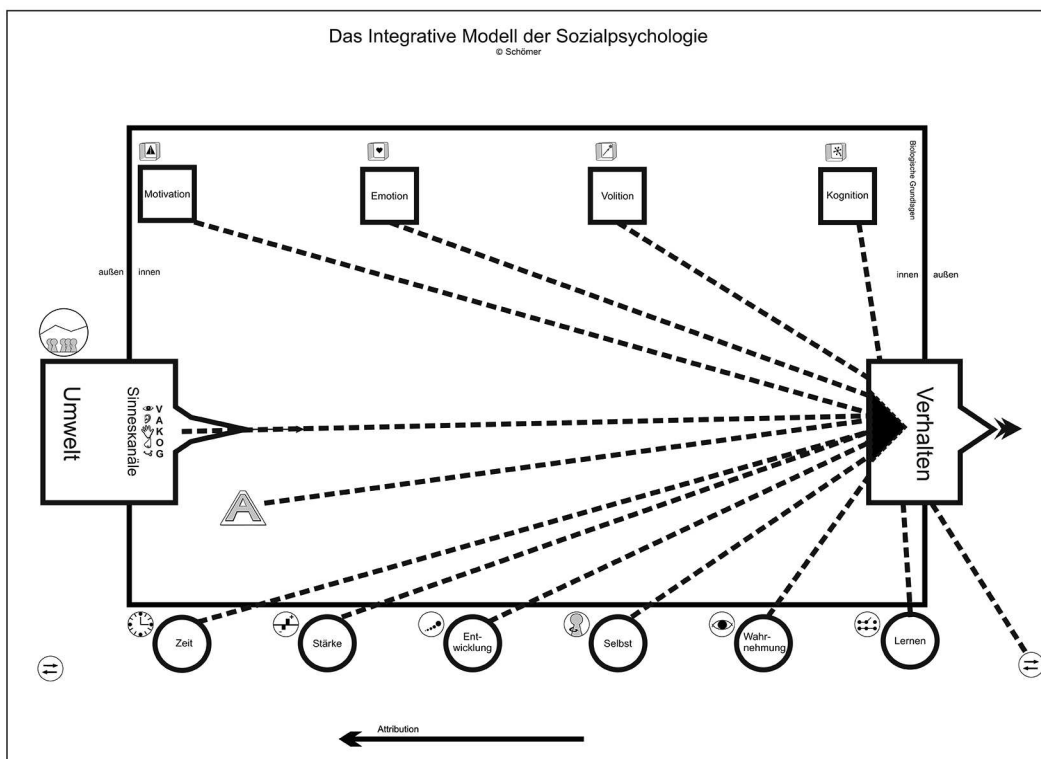


Abbildung 21 Attribution, ein Ratespiel: Welche Einflüsse bewirkten das Verhalten?

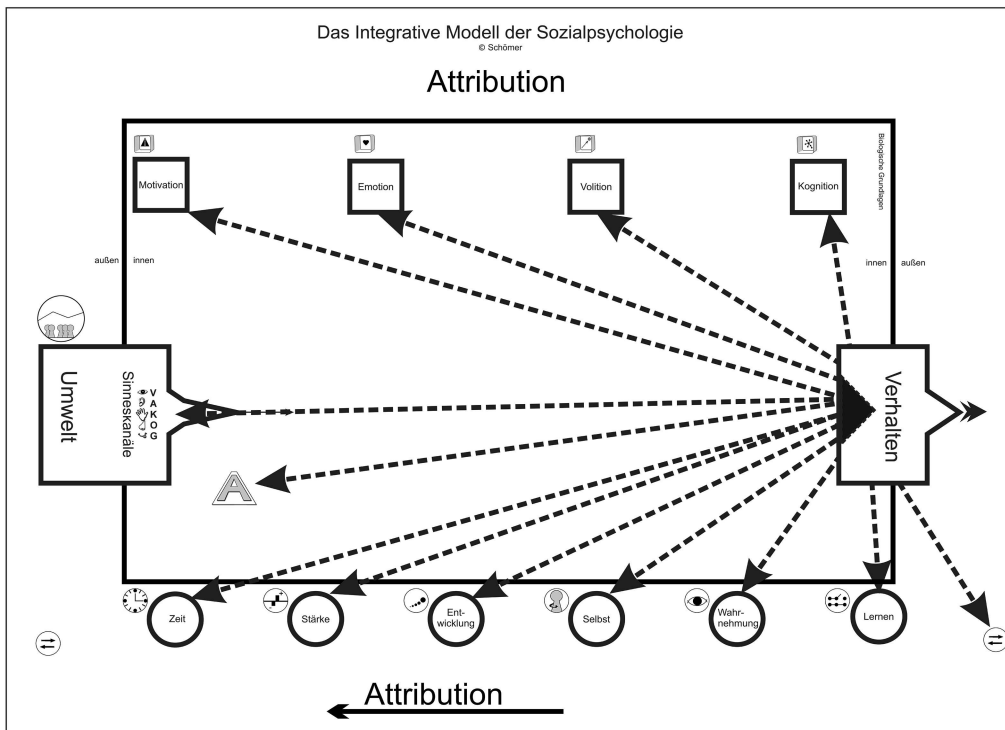


Abbildung 22 Attribution als Rückwärtsdenken auf mögliche Ursachen

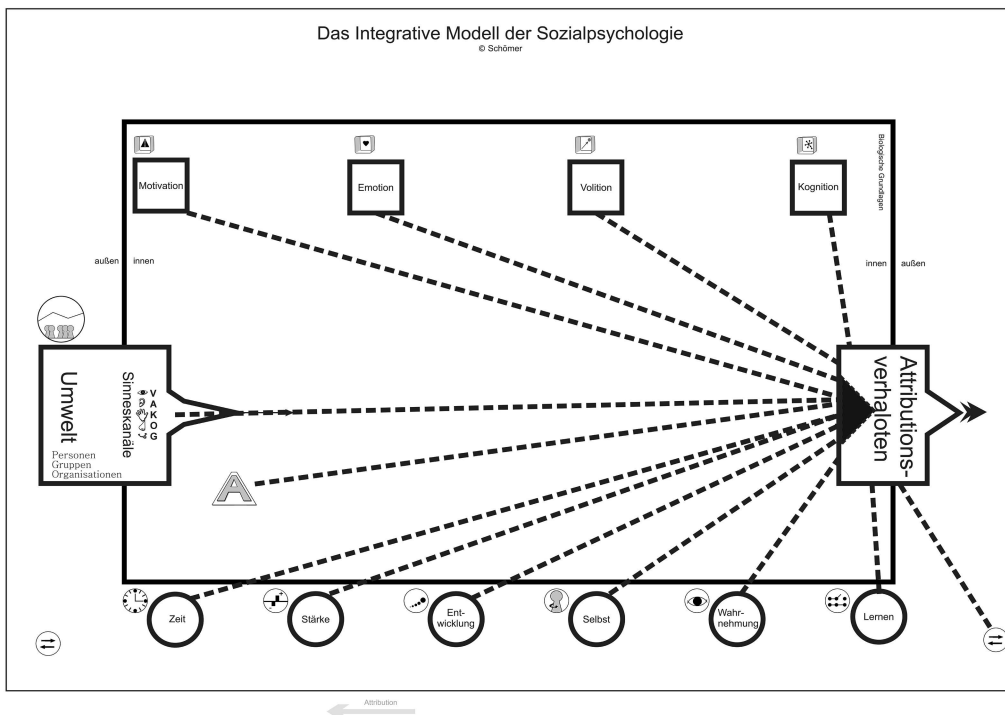


Abbildung 23 Attribution ist auch nur ein Verhalten, dass Verhaltenserklärung als Inhalt hat!

Tabelle 15 Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie

Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie (Schömer) beim Blickwinkel Attribution:	
Wirkungsmodell	Welche explizite Theorie möchte ich hier einsetzen, damit die Wirkung von diesem Faktor / Blickwinkel zum Verhalten wissenschaftlich angedacht ist? Welche implizite Theorie setze ich eventuell ein?
Handlungsmodell	Welches Verhalten muss ich zeigen, damit dieser Faktor / Blickwinkel bei der Person2 das Zielverhalten wahrscheinlicher macht bzw. auslöst?
Attributionsmodell	Ist dieser Faktor / Blickwinkel Ursache bzw. Mitverursacher von dem von mir untersuchtem Verhalten?
Ideengeber	Welche Gedanken und Ideen habe ich zu diesem Faktor / Blickwinkel in Bezug auf die anderen Faktoren / Blickwinkel und explizit zu dem Verhalten?

Abbildung 24 Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie

20.2 Anmerkungen

Wie schon oben erwähnt kann das Modell auch rückwärts gedacht werden. Als eine Art Attributionsmodell. Für die Attribution von Verhalten setzen wir unser Wirkungswissen sozusagen rückwärts ein. Beobachten wir ein bestimmtes Verhalten (z.B. bei Person2), so schließen wir auf die möglichen Ursache Umwelt (das Verhalten der Person1 und weiteren Umweltfaktoren) als auch auf die Ursache Person2 (die möglichen Faktoren innerhalb von Person2 selbst).

Wir meinen zu wissen, welche Einflüsse und Faktoren Verhalten erzeugen bzw. beeinflussen können. Genau dieses Wissen denken wir sozusagen rückwärts. Von dem beobachteten Verhalten rechnen wir zu den möglichen Einflüssen bzw. Faktoren zurück. Aber auch dieses Attribuieren ist Verhalten, das auch multifaktoriell (Motivation, Emotion, Volition, Kognition, ...) betrachtet werden muss. Zum Beispiel Kognitionen: Je nach aktiviertem Wissen steigt die Wahrscheinlichkeit für eine diesem gerade aktivierten Wissen entsprechende Attribution. Daher können beim Beobachten des gleichen Verhaltens ein und derselben Person je nach dem persönlichen Zustand und damit aktivierten Kognitionen andere Ursachen attribuiert werden. Übertragen auf eine berufliche Situation kommen wir je nach eigenem Zustand (z.B. welche Schwerpunkte aktiviert sind, welche Emotionen aktiviert sind, welche Ziele im Vordergrund sind, welche Kognitionen aktiv sind), zu anderen beruflichen Ergebnissen, ohne dass die beobachtete

Person (Klient/in; Teammitglied, Kamerad/in, ...) ein anderes Verhalten zeigte. Professionell könnte man es nennen, wenn man seine Attribution durch die Erkenntnis des eigenen Zustandes entsprechend „korrigieren“ kann. Aber nach welchem Menschenbild nehme ich diese Korrekturen vor?

Dazu kommen noch bestimmte Attributionstendenzen bzw. dramatischer auch als Attributionsfehler bezeichnet.

Als erstes möchte ich den von mir bezeichneten Basisfehler der Attribution beschreiben. Hier wird die Kategorisierungseigenschaft (Wahrnehmungseigenschaft) einfach zur Attributionseigenschaft herangezogen und gleichgesetzt. Beispiel: Wird die Kategorie Hautfarbe bei der Wahrnehmung aktiviert, wird diese zur Erklärung des Verhaltens herangezogen.

Eine weitere Attributionstendenz ist die von mir bezeichnete Attributionsignoranz. Bei dieser Tendenz wird Verhalten mit nur einer Ursache erklärt und nicht nach weiteren zusätzlichen Ursachen gesucht. Die multifaktoriellen Gründe für Verhalten werden einfach ignoriert.

Oft beschrieben wird der Fundamentale Attributionsfehler. Hier wird das Verhalten schwerpunktmäßig mit der Eigenschaft der Person erklärt und die Situation bzw. Umwelt wird zu wenig oder gar nicht berücksichtigt. (JONAS, STROEBE, & HEWSTONE, 2014, S. 88ff).

Beim Ultimativen Attributionsfehler wird das Verhalten mit der Zugehörigkeit zu einer Gruppe erklärt. (JONAS, STROEBE, & HEWSTONE, 2014, S. 88ff)

Dazu kommt noch die mögliche Fehlattribution bei jedem Faktor bzw. Blickwinkel. Hier am Beispiel der Fehlattribution Erregung, bei der der Erregung eine falsch vermutete Ursache zugeordnet wird. Das von Donald Dutton und Arthur Aron 1974 durchgeführte Hängebrücken-Experiment und die Zweifaktorentheorie von Schachter, Stanley & Singer, 1962 sind hier zu nennen (JONAS, STROEBE, & HEWSTONE, 2007, S. 89). Vereinfacht beschrieben: Beim Hängebrückenexperiment wurde die Erregung durch die Höhe erzeugt, aber eher die attraktive Person als Ursache gesehen und entsprechend gehandelt.

Ein wichtiger weiterer Gedanke ist die Konsequenz bzw. das Lernergebnis, die bzw. das aus der Attribution erfolgen. Weiner hat dies bei der Attribution von Erfolg und Misserfolg (Weiner (1985)) entsprechend vorbereitet. (JONAS, STROEBE, & HEWSTONE, 2007, S. 85) Er kategorisiert die möglichen Ursachen für Erfolg und Misserfolg nach intern und extern, stabil und instabil sowie nach kontrollierbar und nicht kontrollierbar. Diese Sichtweise kann durch das Integrative Modell der Sozialpsychologie differenzierter angegangen werden (siehe hier untenstehende Auflistung) Relevant ist dieses Attributionsverhalten sowohl in der Wissenschaft, in Bewertungssituationen wie Schule oder Ausbildung, in Arbeitssituationen wie Führung als auch in vielen weiteren sozialen Situationen.

Gerne erklären wir unsere Misserfolge extern (im Modell würde dies die Umwelt sein) und schützen dadurch z.B. unser positives Selbstbild. Im Fußball – Spiel verloren, weil der Rasen zu nass war. In der Hochschule – die Klausur nicht bestanden, weil die Vorlesung schlecht war. Im Betrieb – Produktionsziel nicht erreicht, weil das Budget zu klein war. In der sozialen Einrichtung – Betreuungsziel nicht erreicht, weil der Personalschlüssel zu schlecht war. In der Bundeswehr – Manöverziel nicht umgesetzt, da das Material unzureichend war. Die eigenen Erfolge werden mit internen Ursachen (meiner Person, meinen Eigenschaften, meinen Faktoren, ...) attribuiert. Auch hier kann die Folge z.B. ein positives Selbstbild sein. Im Fußball – Spiel gewonnen, weil meine

Vorbereitung aufs Spiel gut war. In der Hochschule – die Klausur bestanden, weil ich fleißig gelernt habe. Im Betrieb – Produktionsziel erreicht, weil ich Ressourcen gut gemanagt habe. In der sozialen Einrichtung – Betreuungsziel erreicht, weil ich gut ausgebildet bin. In der Bundeswehr – das Manöverziel wurde erfolgreich umgesetzt, weil meine Einsatzbereitschaft sehr groß war.

Eine führende Person sieht z.B. die gute Arbeitsleistung des Teams als Folge ihrer eigenen guten Führungsarbeit und die schlechte Arbeitsleistung des Teams als Folge des nicht gezeigten Ehrgeizes der Teammitglieder. Übrigens, gute Führung macht es genau umgekehrt.

Generell kann der Laie aber jede Ursache mit dem Erfolg oder Misserfolg verknüpfen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass jede Ursachenzuschreibung Assoziationen benutzt und durch positive und negative Folgen (Selbstbild, Emotionen, ...) diese Assoziationen bekräftigt oder abgeschwächt werden. Ein Lernvorgang!

Hier nehme ich Attribution als einen wichtigen Betrachtungswinkel und frage mich, wie alle Faktoren und Betrachtungswinkel in irgendeiner Form mit Attribution verknüpft sind. Hier einfach systematisch Ideen als eine vom Leser bzw. Leserin weiter mit Ideen, Gedanken und Fakten zu ergänzende Auflistung:

20.3 Attribution zusammen mit Motivation

Brauche ich überhaupt eine Erklärung für das vom Gegenüber gezeigten Verhalten? ...

20.4 Attribution zusammen mit Emotion

Welche Ursache mag ich am liebsten für die Erklärung heranziehen? ...

20.5 Attribution zusammen mit Volition

Welche Verhaltensursachen sind kontrollierbar / nicht kontrollierbar?

Will ich überhaupt eine Erklärung für das beobachtete Verhalten?

Ist die Attribution für mein Ziel dienlich?

Zielerreichung optimieren durch Ursachenforschung für das Verhalten.

20.6 Attribution zusammen mit Kognition

Wenn mein Wissen (...Kognitionen) die Basis für Attribution ist, dann muss ich die Faktoren und Blickwinkel des Integrativen Modells entsprechend bei jeder Attribution berücksichtigen. Warum einen Einfluss, warum keinen Einfluss, ... Viel Arbeit.

Welche Verhaltensursachen ordne ich wie ein? Zum Beispiel nennt hier Weiner Kategorien wie global und spezifisch. Zu bedenken ist aber, es geht und gilt nur als Ursache, weil diese in einem kognitiv geschlossenen System als echte Ursache infrage kommt -ansonsten ja nicht. ...

20.7 Attribution zusammen mit Umwelt

Verhaltensursache kann lt. Weiner intern und extern (Umwelt) sein. Hier kommt es darauf an, wo die zeitliche Grenze gezogen wird, wieviel Ebenen einbezogen werden sollen und wann der Vorgang der Ursachenwirkung als abgeschlossen angesehen wird. ...

20.8 Attribution zusammen mit VAKOG

Welcher Sinneskanal verursacht eher welches Verhalten? ...

20.9 Attribution zusammen mit Aufmerksamkeit

Was auffällt und mit Aufmerksamkeit versehen wird, kann eher zur Verhaltensursache werden. Oder doch nicht? ...

20.10 Attribution zusammen mit Zeit

Ursache, weil es schnell in Bezug zu setzen ist.

Für die sozialarbeiterische Praxis bzw. für die berufliche Attribution bzw. das Attributionsverhalten ist eine wissenschaftliche bzw. schnell abrufbare Wissensbasis notwendig - je nachdem ob Gründlichkeit und Ausführlichkeit oder der Schnelligkeit den Vorzug gegeben werden muss. Es stellt sich auch die Frage, welche Zusammenhänge habe ich gelernt und kann ich diese Zusammenhänge in der beruflichen Situation (Fallbesprechung, Stresssituation, ...) für die Erklärung des beobachtenden Verhaltens zuverlässig abrufen? ...

20.11 Attribution zusammen mit Stärke

Welche Ursachenerklärung dominiert? Extern oder Intern, stabile oder instabile, ...

20.12 Attribution zusammen mit Entwicklung

Wie entwickelt sich Attributionsverhalten von der Kindheit bis zum Alter? ...

20.13 Attribution zusammen mit Selbst

Für positiven Selbstwert werden Erfolge eher intern (mit einem bestimmten Selbstaspekt) erklärt. ...

20.14 Attribution zusammen mit Wahrnehmung

Was ich gerade wahrnehme, ist gerade auch aktiviert und somit eher verfügbar für eine Ursachenerklärung des beobachteten Verhaltens.

Basisfehler der Attribution: Wahrnehmungskategorien werden einfach als Attributionskategorien verwendet. ...

20.15 Attribution zusammen mit Lernen

Die Konsequenz aus der Attribution ergibt ein Lernergebnis, das das zukünftige Verhalten beeinflusst. ...

20.16 *Attribution zusammen mit Verhalten*

Das beobachtete Verhalten löst ja diese Attribution aus. ...

20.17 *Attribution zusammen mit Attribution*

Was ist die Ursache für das Attributionsverhalten? ...

Das Wissen über das Integrative Modell der Sozialpsychologie ist ein Teil der Metakognitionen und Kognitionen und somit auch Basis der Attribution. ...

20.18 *Attribution zusammen mit Kommunikation*

Wie attribuiere ich mir das Kommunikationsverhalten meines Gegenübers? Wie attribuiere ich meinen Kommunikationserfolg? ...

... und viele mehr!

20.19 *Attribution zusammen mit Biologische Grundlagen*

Wie sind die Biologischen Grundlagen von mir oder meinem Gegenüber? Die Erklärung von meinem und dem Verhalten meines Gegenüber fällt anders aus, wenn ich die biologischen Grundlagen kenne. Weiß ich zum Beispiel um die schnelle Reaktion auf Alkohol bei mir, werde ich eventuell mein gezeigtes Verhalten anders erklären, als ohne diese Erkenntnis.

Usw.

Natürlich sollte hier alles differenzierter und systematischer durchdacht werden. Von Ihnen!

21 Blickwinkel Biologische Grundlagen

21.1 Kurzformel

Mit Biologischen Grundlagen verknüpfe ich mit der Frage: „Was wird durch den Körper bestimmt?“ oder noch einfacher formuliert „Was bestimmt der Körper“.

Dieser Körper, mit seinen Genen, Neuronen und Verschaltung, Hirnregionen, Hormonen, Muskeln, seinem Körperbau und vieles mehr, setzt die Grenzen bzw. – positiv formuliert – bietet Möglichkeiten.

Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie (Schömer) beim Blickwinkel Attribution:	
Wirkungsmodell	Welche explizite Theorie möchte ich hier einsetzen, damit die Wirkung von diesem Faktor / Blickwinkel zum Verhalten wissenschaftlich angedacht ist? Welche implizite Theorie setze ich eventuell ein?
Handlungsmodell	Welches Verhalten muss ich zeigen, damit dieser Faktor / Blickwinkel bei der Person2 das Zielverhalten wahrscheinlicher macht bzw. auslöst?
Attributionsmodell	Ist dieser Faktor / Blickwinkel Ursache bzw. Mitverursacher von dem von mir untersuchtem Verhalten?
Ideengeber	Welche Gedanken und Ideen habe ich zu diesem Faktor / Blickwinkel in Bezug auf die anderen Faktoren / Blickwinkel und explizit zu dem Verhalten?

21.2 Anmerkungen

Die Wechselwirkung der Biologische Grundlagen mit sich und der Umwelt formen das komplexe menschliche Verhaltens. Gene bestimmen nicht nur – zusammen mit anderen Einflüssen - unsere Persönlichkeit, unsere Intelligenz und unser körperliches Erscheinungsbild, sondern damit auch unser Verhalten. Menschen, die bestimmte Gene haben, sind eher anfällig für bestimmte Krankheiten oder Verhaltensstörungen. Die Hormone beeinflussen die Funktion unserer Organe, steuern Verhalten wie Appetit, Stimmung, Treue und Sexualverhalten. Sie werden auch mit dem Flucht– und Angriffsverhalten und somit mit dem Thema Aggressives Verhalten in Verbindung gebracht. Die Neurotransmitter übertragen Informationen zwischen Nervenzellen, beeinflussen unser Denken, unsere Gefühle und Bewegungen. Das Gehirn steuert Verhalten und besteht aus Milliarden vernetzter Nervenzellen. Diese Vernetzung nimmt Einfluss auf unser Verhalten. Der

Körperbau beeinflusst Krankheitsanfälligkeit und wie wir uns selbst und andere uns wahrnehmen, z.B. bei Übergewicht und Krankheiten.

Die Muskeln können ebenfalls Verhalten beeinflussen. Mehr Muskelmasse steigert das Selbstwertgefühl, mindert Depressionen und beeinflusst unsere Wahrnehmung bezüglich Attraktivität. Wer sich stark fühlt, zeigt in Notsituation mehr Prosoziales Verhalten. Usw.

Hier nehme ich Biologische Grundlagen als einen wichtigen Betrachtungswinkel und frage mich wie alle Faktoren und Betrachtungswinkel in irgendeiner Form mit den Biologischen Grundlagen verknüpft sind. Dies führt eventuell zu einer weiteren Differenzierung des Blickwinkels Biologische Grundlagen. Dieser Blickwinkel ist im engen Zusammenhang mit den anderen Faktoren und Betrachtungswinkel zu sehen. Nachfolgend systematisch aufgelistet weitere Ideen und bekannte Gedanken als eine vom Leser bzw. Leserin unbedingt weiter mit Ideen, Gedanken und Fakten zu ergänzende Auflistung:

21.3 Biologische Grundlagen zusammen mit Motivation

Die Anerkennung, die Berücksichtigung und die Unterstützung der physischen und psychologischen Bedürfnisse des Körpers sind wichtig. Das Hormon Ghrelin steuert z. B. das Hungergefühl und motiviert Nahrung zu suchen und zu essen. Usw.

21.4 Biologische Grundlagen zusammen mit Emotion

In stressigen Situationen wird das Stresshormon Cortisol freigesetzt und nimmt Einfluss auf die Emotionen (z. B. Angst). Ein bestimmter Körperbau kann zu einem höheren Risiko für bestimmte Verhaltensstörungen, wie zum Beispiel Depressionen oder Angstzustände, führen. Dagegen kann mehr Muskelmasse die Anfälligkeit für Depressionen und Angstzustände reduzieren. Usw.

21.5 Biologische Grundlagen zusammen mit Volition

Der präfrontale Kortex spielt eine Schlüsselrolle bei der Selbstkontrolle und Willenskraft. Ein Mangel an Serotonin kann Impulsivität begünstigen. Menschen mit mehr Muskelmasse haben mehr Selbstvertrauen. Sie sind eher bereit, sich Herausforderungen zu stellen und ihre Ziele zu erreichen. Usw.

21.6 Biologische Grundlagen zusammen mit Kognition

Ganz allgemein stehen bestimmte Gehirnstrukturen und -funktionen mit kognitiven Prozessen wie Denken und Entscheidungsfindung in Verbindung. Neurotransmitter Dopamin beeinflusst kognitive Prozesse wie Aufmerksamkeit und Lernen. Usw.

21.7 Biologische Grundlagen zusammen mit Umwelt

Biologische Grundlagen stehen in Wechselwirkung mit Umweltfaktoren, die das Verhalten beeinflussen. Zum Beispiel beeinflusst das Tageslicht unsere biologische Uhr und somit unseren Schlaf-Wach-Zyklus. Die Umwelt beeinflusst unsere kognitive Entwicklung, beeinflusst die Wirkung von Neurotransmittern und somit unsere Stimmung und unser Verhalten.

. Dies umfasst Studien zur kognitiven Entwicklung, zur Wirkung von Neurotransmittern auf die Stimmung und zur Entstehung von Verhaltensweisen

Usw.

21.8 Biologische Grundlagen zusammen mit VAKOG / Sinne

Visuell (Sehen): Die biologischen Grundlagen beeinflussen, wie wir visuelle Reize wahrnehmen und somit auch anders gewichten. Eine genetisch bedingte Sehschwäche oder Farbenblindheit lässt und die visuelle Welt anders erleben und nimmt Einfluss auf das Folgeverhalten. Ebenso kann eine andere Verschaltung der Neuronen eine andere Gewichtung und somit ein anderes Erleben herbeiführen. Denken wir hier nur an manche Überempfindlichkeiten. Usw.

Auditiv (Hören): Die biologischen Grundlagen, die das Ohr und die Verarbeitung von auditiven Signalen im Gehirn betreffen, beeinflussen, wie wir Klänge und Geräusche interpretieren. Eine Hörschwäche kann zu einer anderen Entscheidungsbasis führen und somit unterschiedliche Verhaltensweisen - z. B. in der Kommunikation - hervorrufen. Usw.

Kinästhetisch (Fühlen/Berühren): Biologische Faktoren, die die Tastsinne und die Verarbeitung taktiler Reize im Gehirn steuern, prägen unsere Empfindungen von Berührung, Druck und Temperatur. Eine genetisch unterschiedliche Empfindlichkeit gegenüber Berührung können zu unterschiedlichen Präferenzen für körperliche Interaktionen und persönliche Grenzen führen.

Olfaktorisch (Riechen): Die biologischen Grundlagen des Riechens beeinflussen, wie wir Düfte wahrnehmen. Düfte können genetisch bedingt unterschiedlich wahrgenommen und bewertet werden. Entsprechend gibt es unterschiedliche Reaktionen auf Düfte jeglicher Art. Usw.

Gustatorisch (Schmecken): Auch unser Geschmack hängt von den Biologische Faktoren ab. Je nach Rezeptoren und der darauffolgenden Signalweiterverarbeitung, ergeben sich sehr unterschiedliche - zustimmende oder abweisende - Verhaltensweisen auf Lebensmittel oder andere Stimulantien. Usw.

Diese vielfältige Wechselwirkung zwischen den biologischen Grundlagen und den VAKOG-Sinnen formt somit unsere Wahrnehmung und – darauf aufbauend - unsere Reaktionen.

21.9 Biologische Grundlagen zusammen mit Aufmerksamkeit

Im Gehirn filtert das RAS (retikuläres Aktivierungssystem) eingehende Informationen und steuert die Aufmerksamkeit mit. Usw.

Aufmerksamkeit und Fokus: Biologische Grundlagen beeinflussen wie wir Aufmerksamkeit lenken und auf bestimmte Reize konzentrieren. Unterschiedliche biologische Merkmale können mit unterschiedlichen Fähigkeiten korrelieren, wie z. B. unterschiedlich die Aufmerksamkeit aufrechterhalten wird.

Ein anderes Beispiel: Eine genetische bedingte Neigung zu verstärkter visueller Aufmerksamkeit kann dazu führen, dass eine Person in ihrer Umgebung besonders auf visuelle Details achtet. Dies kann das Verhalten beeinflussen, indem sie eher auf visuelle Hinweise reagiert. Usw.

21.10 *Biologische Grundlagen zusammen mit Zeit*

Ob es die biologische Uhr – sprich unser Schlaf-Wach-Zyklus – oder die zeitliche Wahrnehmung, die, durch Stress bzw. Stresshormone und Zeitdruck moduliert wird, ist, es gibt einige Zusammenhänge zwischen Biologische Grundlagen und dem Faktor Zeit. Unterschiedliche Gene können Einfluss haben auf die Stimmung und Fitness an bestimmten Tageszeiten und den davon abhängigen Verhaltensweisen. Die Zeitwahrnehmung kann sich durch Stresshormone (z. B. Adrenalin) verändern. Das Wahrnehmen eines zu engen Zeitfensters kann aber auch Stress verursachen und somit zu bestimmten Verhaltensweisen führen.

Usw.

21.11 *Biologische Grundlagen zusammen mit Stärke*

Testosteron kann die Stärke des aggressiven Verhaltens verändern.

Usw.

21.12 *Biologische Grundlagen zusammen mit Entwicklung*

Gene beeinflussen die Entwicklung von Fähigkeiten und Eigenschaften z. B. Intelligenz oder Körperbau.

Usw.

21.13 *Biologische Grundlagen zusammen mit Selbst*

Gene bestimmen den Körperbau und dieser beeinflusst das Selbstbild. Muskeln bzw. Körperbau verändern das Selbstwertgefühl. Menschen mit mehr Muskelmasse haben ein höheres Selbstwertgefühl und fühlen sich wohler in ihrer Haut. Mehr Muskelmasse kann zu mehr Selbstvertrauen führen und somit der Person das Gefühl vermitteln sich eher Herausforderungen stellen bzw. die gesteckten Ziele erreichen zu können.

Usw.

21.14 *Biologische Grundlagen zusammen mit Wahrnehmung*

Gene bestimmen mit was und wie wir wahrnehmen können.

Bei der sensorischen Verarbeitung bestimmen die biologischen Grundlagen des Gehirns und der Sinnesorgane wie wir was wahrnehmen – wie zum Beispiel bei der Rot-Grün-Blindheit. Auch bei der Schmerzempfindlichkeit, werden aufgrund unterschiedlicher biologischer Grundlagen, die unterschiedlichen Schmerzschwellen zu unterschiedlichen Reaktionen bzw. Verhaltensweisen führen. Die u.a. auf biologische Grundlagen (neuronale Strukturen, Neurotransmitter) basierende Empathie und Emotionen führen zu unterschiedlichen sozialen Verhaltensweisen. Auch wie wir Stress wahrnehmen, hängt von der Sensibilität gegenüber bestimmten Stressoren ab. Entsprechend können wir in sozialen Situationen sehr unterschiedliche Verhaltensweisen zeigen. Das menschliche Wahrnehmungssystem hat seine biologischen Grenzen und somit sind die auf diese Wahrnehmung aufbauenden Verhaltensweisen nur eine bedingte Auswahl.

Die Wahrnehmung von Belohnungen wird durch die Biologischen Grundlagen (Neurotransmitter und Belohnungszentren im Gehirn) mitbestimmt und entsprechende ergeben sich andere gelernte und nichtgelernte Verhaltensweisen.

Biologischen Grundlagen in Wechselwirkung mit der Wahrnehmung variieren eine Vielzahl von Verhaltensweisen. Unterschiede in den biologischen Faktoren können zu individuellen Variationen im Verhalten führen und erklären, warum Menschen in bestimmten Situationen unterschiedlich handeln. Ebenso gibt es eine Wechselwirkung, dass Menschen mit einem bestimmten Muskelbau anders wahrgenommen werden und somit beeinflussen Muskeln das menschliche Verhalten auch indirekt. Die Reaktion auf Menschen mit mehr Muskelmasse ist eine andere als auf Menschen mit weniger Muskelmasse. Sie werden häufiger als attraktiver, intelligenter oder kompetenter wahrgenommen.

Usw.

21.15 *Biologische Grundlagen zusammen mit Lernen*

Neurotransmitter wie Dopamin beeinflussen wie gut wir lernen.

Usw.

21.16 *Biologische Grundlagen zusammen mit Verhalten*

Gene können unser Verhalten mit beeinflussen, z.B. Neigung zu Suchtverhalten, Bewegungsmöglichkeiten aufgrund des Körperbaus.

Usw.

21.17 *Biologische Grundlagen zusammen mit Attribution*

Die genetische Veranlagung kann beeinflussen, wie wir Ereignisse interpretieren und Ursachen zuschreiben.

Usw.

21.18 *Biologische Grundlagen zusammen mit Kommunikation*

Gene beeinflussen unsere Kommunikationsfähigkeit, z. B. die Stimme, das Stottern, das Hören und die anderen Sinne, die wir in der Kommunikation einsetzen. Verminderte Hörleistung bzw. verminderte Sehleistung beeinflussen das Sozialverhalten. Ebenso können Aufforderungen (z. B. Gefahrenhinweis) unsere Hormone beeinflussen und in der Kommunikation die Aufmerksamkeit, Wahrnehmung, Reaktionsschnelligkeit und somit unser Verhalten beeinflussen.

Usw.

21.19 *Biologische Grundlagen zusammen mit Biologische Grundlagen*

Der biologische Bauplan in den Genen legt die Basis für physische und psychische Gesundheit.

Usw.

22 Schnellassoziationen zu Faktoren / Elemente / Betrachtungswinkel

Als Arbeits- und Lernhilfe werden hier die Assoziationen zu den Faktoren und Elementen aufgelistet:

22.1 Motivation verknüpft mit Kurzformel „Was brauche ich?“

Bedürfnispyramide; Existenz, Sicherheit, Sozial, Individual, Selbstverwirklichung, Transzendenz (ESSIST) oder andere Einteilung der Bedürfnisse

„Was brauche ich“ für die Lösung eines Problems, Befriedigung eines Bedürfnisses, Erreichen eines Handlungsziels, ...? Dafür setze ich einen Schwerpunkt!

22.2 Emotion verknüpft mit Kurzformel „Was mag ich?“

Als Kurzformel für Emotionen möchte ich gerne die Aussage: „Was mag ich?“ festlegen.

Eng verknüpft mit der Wertigkeit Positiv / Negativ, sowie mit den Reaktionen Herangehen, Innehalten oder Weggehen. Begriffe wie Affekt / Emotion / Stimmung, Physiologische Aktivierung und kognitive Interpretation sowie Ausdruck von Emotionen (TAUFÄE-V)

22.3 Volition verknüpft mit Kurzformel „Was will ich?“

Der Wille, Ziele setzen und die Kontrolle sind hier naheliegende und evtl. passende Assoziationen. Dazu auch Überlegungen, dass Kontrolle Kraft kostet und die Wege, was kontrolliere ich wie?

Grundsätzlich: Den freien Willen gibt es nicht, es gibt aber die Illusion des freien Willens.

Kontrolle, Wille, Ziele, Kontrolle kostet Kraft; Was und wie kontrolliere ich?

22.4 Kognition verknüpft mit Kurzformel „Was weiß ich?“

Wissen, Struktur; Netz, Gedächtnis, Normen, Regeln; Schema und Einordnung ins Netz; Vergessen (SIM) und Erinnern; Wissen ist Basiselement für die Attribution von Verhalten

22.5 Umwelt verknüpft mit „andere Menschen“

Andere Menschen sind ein Teil meiner Umwelt und ich bin ein Teil der Umwelt der Anderen.

Soziale (Um)Welt; Gruppe, Gesellschaft, Umgebung, Ort, Raum.

22.6 Sinneskanäle verknüpft mit „Was nehme ich - mit was - wie wahr?“

VAKOG; Auf was ist die Aufmerksamkeit gerichtet? Nur dies eine wird verstärkt weiterverarbeitet?

22.7 Aufmerksamkeit verknüpft mit „Was fällt mir auf?“

Auf was ist meine und auf was ist die Aufmerksamkeit meines Gegenübers gerichtet?
Manager der Wahrnehmung; meine Aufmerksamkeit, ihre Aufmerksamkeit; Ablenkung.

22.8 Zeit verknüpft mit „automatisch oder kontrolliert?“

Was wird automatisch und schnell bzw. kontrolliert und langsam - sowie wann und wie lange verarbeitet?

Automatisches sehr schnelles Abrufen /Verarbeiten, effizient; Kontrolliertes, langsames Verarbeiten; Aufwand, braucht Energie; Zeitpunkt, Zeitdauer, Phasen, Primacy, Priming.

22.9 Stärke verknüpft mit „Was ist wie stark?“

Welche Stärke / Vehemenz / Ausprägung von zu viel bis zu wenig oder nicht - sowie Wiederholung?

22.10 Entwicklung verknüpft mit „Was ist wie weit?“

Es bestehen Verknüpfungen zu den Überlegungen Vorher / Nachher / Veränderung / Vereinfachung / Ausdifferenzierung / Stand.

22.11 Selbst verknüpft mit „Und ich?“

Was betrifft mich bzw. was betrifft das Selbst meines Gegenübers und was führt bei mir oder ihm zu einem positiven Selbstbild.

Möchte positives Selbstbild, Selbstwert, Selbstbestätigung; Selbstschema, Selbstdarstellung, Selbstkomplexität

22.12 Wahrnehmung verknüpft mit „Was nehme ich bevorzugt wahr?“

Mein Bild ist Basis für meine Reaktionen, nicht die Realität. Das Bild, das andere von mir haben, ist dessen Realität. Ein jeder baut sich seine Welt.

22.13 Lernen verknüpft mit „Was lerne ich und warum habe ich´s gelernt?“

Verhalten wieder bei + Konsequenz (plus, Belohnung); Verhalten nicht mehr bei – Konsequenz (minus, Bestrafung); Lernen der Menschheit (Gene), der Gesellschaft (Kultur) und des Individuums (Lernerfahrung).

22.14 Verhalten verknüpft mit „Alles ist Verhalten“ sowie „Was tue ich?“

Verhalten durch Faktoren des Modells beeinflusst; Verhalten der Anderen ist meine soziale Umwelt; sichtbar, nicht sichtbar, verbal, nonverbal, ...; Mein gezeigtes Verhalten ist für die anderen die Umwelt; mein gezeigtes Verhalten ist die Basis für die Attribution; Verhalten eine Funktion aus Umwelt und Person.

22.15 Kommunikation verknüpft mit „Alles ist Kommunikation“.

Wer sagt was zu wem wie und warum und mit welcher Wirkung?

Sender, Botschaft, Empfänger; Mehrdeutigkeit.

22.16 Attribution verknüpft mit „Warum dieses Verhalten?“

Attribution verknüpfe ich mit der Frage „Warum?“. Die Frage nach der „Ursache / Grund für das Verhalten“? Dabei berücksichtige ich die Tendenz zur Unikausalität, Tendenz zur Einfachheit, Tendenz zur schnellen Erledigung und die Attributionsfehler.

Ich beachte diese Attributionsfehler: Basisfehler, Attributionsignoranz, fundamentale Attributionsfehler, ultimative Attributionsfehler, Fehlattriution bei jedem Faktor bzw. Blickwinkel. Dabei ist die Ursache oft nicht im streng wissenschaftlichen Sinne eines geschlossenen Systems, sondern eher phänotypisch aufgefasst.

22.17 Biologische Grundlagen verknüpft mit „Was wird durch den Körper bestimmt?“

Biologische Grundlagen verknüpfe ich mit der Frage: Was wird durch den Körper bestimmt -dafür stehen Gene, Neuronen und Verschaltung, Hirnregion, Hormone, Muskeln, Körperbau, usw..

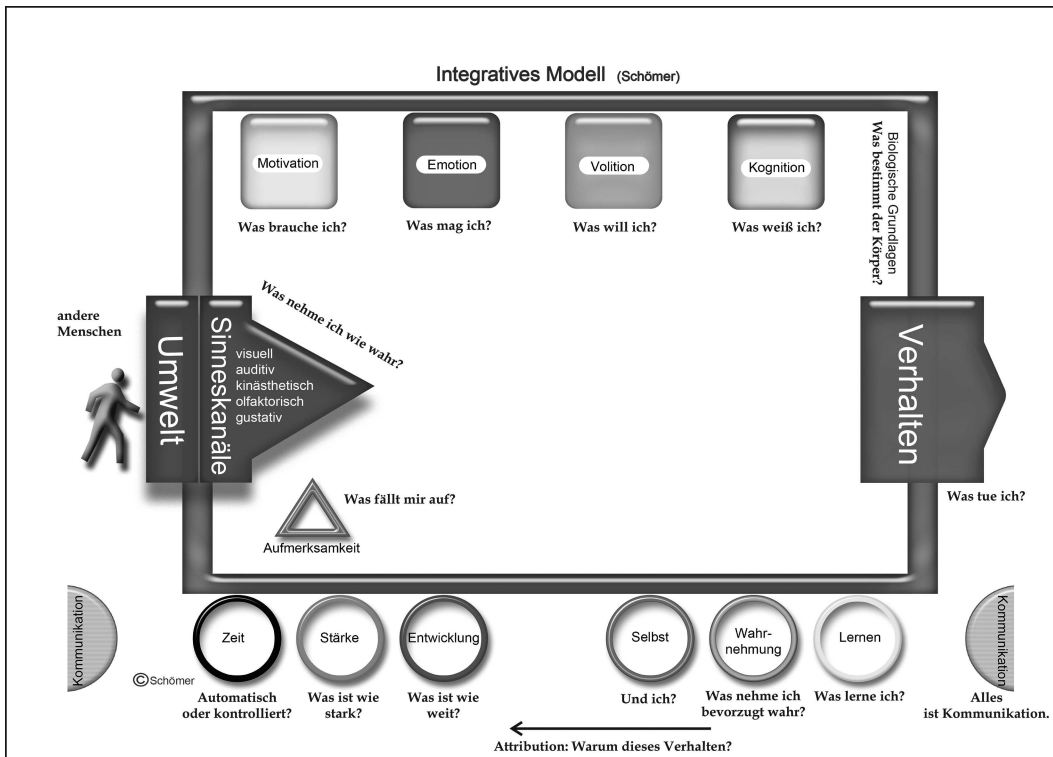


Abbildung 25 Schnellassoziationen bzw. Kurzformeln

?

23 Thema Aggression

Was mich beim Thema Aggression beschäftigt, ist das aggressive Verhalten und nicht z. B. Aggressivität.

Aggressives Verhalten ist das Herangehen zu einem Objekt, zu einem Problem, zu einer Situation bzw. zu einem Menschen. Im Gegensatz zum Weggehen.

Dazu kommt, dass dieses Herangehen eine positive oder negative Wertigkeit haben kann. Wer die Wertigkeit festlegt bedarf der Berücksichtigung. Bei „positiv“ würde ich eher von Tatenkraft usw. sprechen. Bei „negativ“ kommen wir dem bisherigen Begriff und dem allgemeinen Verständnis der Aggression sehr nahe. (Allgemein dazu (JONAS, STROEBE, & HEWSTONE, 2007, S. 270ff) (Ullrich, Stroebe, & Hewstone, 2023, S. 311)).

Das „negativ“ entscheidet je nach These die Person, die herangeht: die Person, an die herangetreten wird, die beobachtende Person und ihre Schlussfolgerung aus der Beobachtung, die geltenden Normen u. a. Kategorien. Hier greift folgende Problematik, die ich einfach Dreiecksproblem nenne. Wer definiert die Situation, die Handlung, die Erwartungen an die Beteiligten bzw. die Situation? Die sich aggressiv verhaltende Person, die betroffene Zielperson oder die beobachtende Person?

Ebenso vorstellbar, dass durch eine z. B. vorabgefassten Beschreibung und Einschätzung schon im Vorhinein festgelegt wurde, welche Verhaltensweise als ein entsprechendes Verhalten eingestuft wird. Unabhängig von den zuvor genannten Personen und ihre Sichtweise.

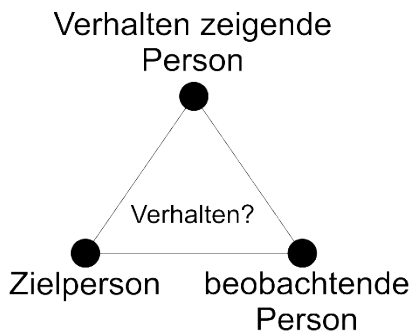


Abbildung 27 Dreiecksproblem allgemein

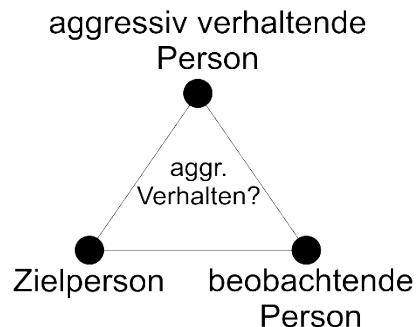


Abbildung 26 Dreiecksproblem bei „aggressiven“ Verhaltensweisen

Bei der Unterschiedlichkeit vieler Aggressionsdefinitionen, die teils willkürlich wirkend oder auch aus nur einer beruflichen Blickrichtung geprägt sind, sei dahingestellt, möchte ich weiter unten auf Seite 129 eine Neueinteilung der Formen aggressiven Verhaltens vornehmen bzw. anregen.

23.1 Aggressives Verhalten

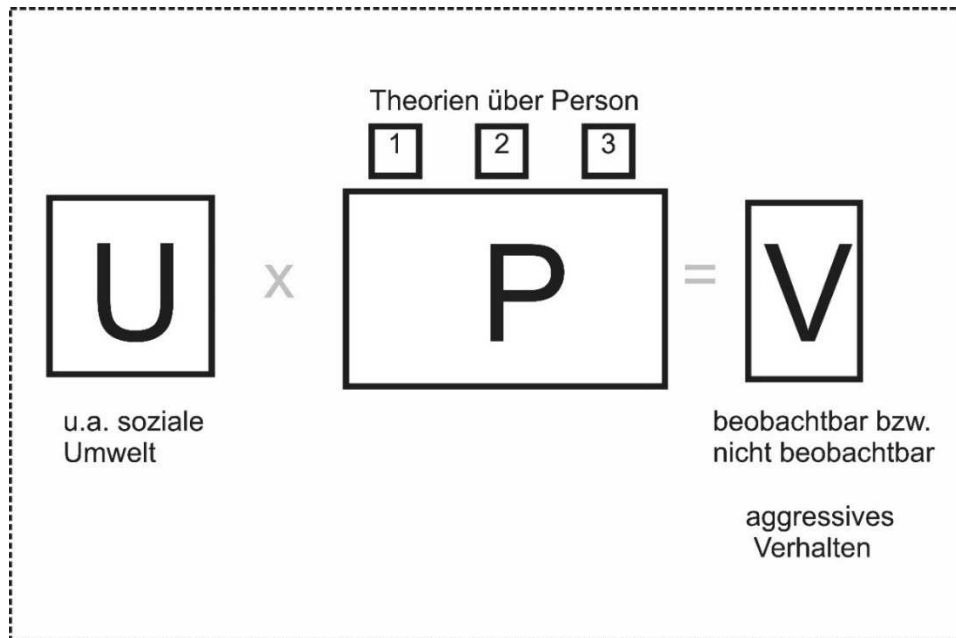


Abbildung 28 Einfach Erklärung von aggressivem Verhalten

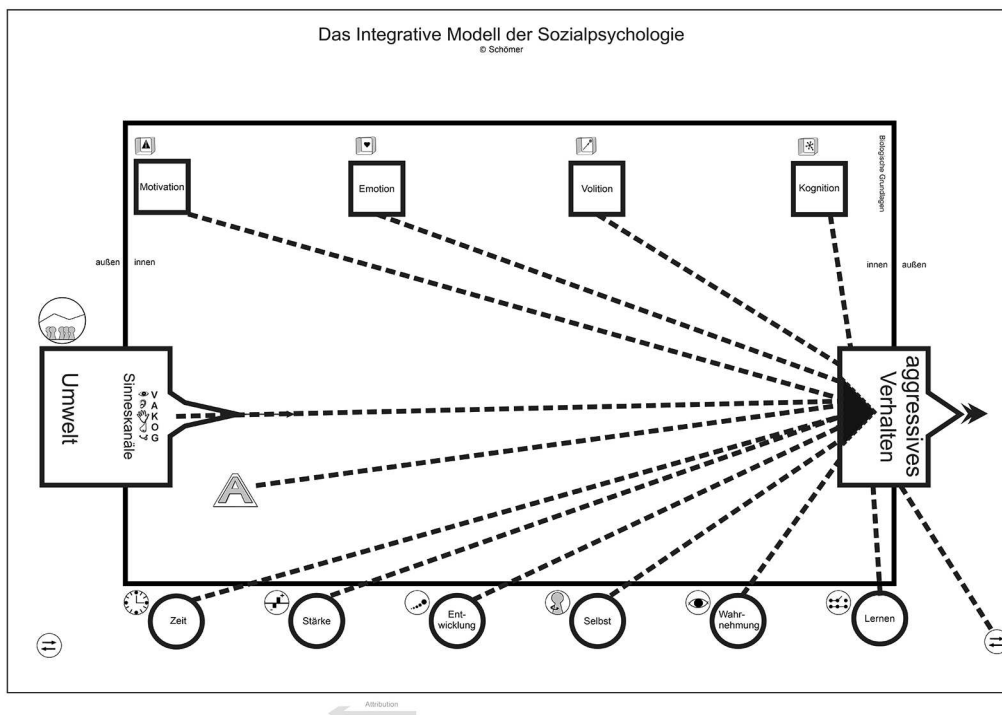


Abbildung 29 mögliche Einflussgrößen für die Entstehung des aggressiven Verhaltens

23.2 Grundlegende Anmerkung zur Aggression bzw. aggressivem Verhalten:

Die Erregung (körperliche Aktivierung) ist eine biologische Möglichkeit des Körpers sich aufgrund der Umwelt bzw. der eigenen Person sich zu verhalten. Die Ausprägung dieser Erregung kann von sehr gering bis überaus stark sein (Siehe u.a. Blickwinkel Stärke Seite 76). Diese gelernte Erregung hat den Charakter eines gewissen Automatismus, der zu hinterfragen ist. Der Umgang mit dieser körperlichen Aktivierung / Erregung und ihre Deutung sind jedoch gelernt. Dazu kommt noch, dass nicht jede Aggressionsform einer starken Erregung bedarf, z.B. bei der instrumentellen Aggression (aggressives Verhalten als Mittel zu Zweck) bzw. bei der neuen Unterteilung: des unterschiedlich stark erzeugtem aggressiven Verhalten mit geringer Erregung.

23.3 Anmerkung zu dem Begriff Aggressionsstau:

Anmerkungen zur Formulierung „Aggressionen stauen sich an“: Diese gängige Formulierung bezieht sich meist auf das „überholte“ Dampfkesselmodell und ist immer wieder zu hören. Daher ein paar Gedanken gegen diese Formulierung.

Hier spielen verschiedene Faktoren und Prozesse zusammen. Neben der Erregbarkeit einer Person, und der momentan aktuellen Erregung, kommt die negative Interpretation dieser Erregung hinzu. Dabei spielt auch das zustandsabhängige Gedächtnis (Myers, 2014, S. 347ff) noch eine gewichtige Rolle. Bei Verärgerung ist die Abrufbarkeit von als „verärgernde Inhalte“ abgespeicherte Informationen leichter als schöne Dinge abzurufen. Dies kann zu einer Steigerung der Erregung bzw. negativen Interpretation führen und die damit verbunden aggressiven Verhaltensmöglichkeiten aktivieren. Wurden in diesem Zustand keine damit verknüpften Entspannungsmöglichkeiten gelernt, ist der Einfluss der negativen Inhalte und aggressiven Verhaltensweisen groß. Ist der Abruf von negativen Inhalten in einem Stadium mit automatischem Charakter, werden entsprechend schnell auch die dazugehörigen (evtl. extremen) Verhaltensmöglichkeiten abgerufen. Laien sprechen manchmal von „ausrasten“ - sprich die Kontrolle über sich verliert. Nicht Aggression, als eine von mehreren möglichen Folgen von Verärgerung, staut sich an, sondern die aktivierten Gedächtnisinhalte was Art, Menge und automatisches Abrufen angeht führt zu einem negativen Übergewicht mit einem gewissen Grad an Automatismus.

Wenn an viel Negatives gedacht wird, ist das Abrufen der damit verbundenen Verhaltensweisen eine lernbedingte Folge. Der Prozess ist ganz normal, aber aggressives Verhalten zu zeigen ist für mich bzw. uns –ab einer bestimmten Stärke - trotzdem nicht tolerierbar.

Eine Entkoppelung von negativen Gedanken und negativen Verhaltensweisen könnte ein möglicher Weg der Aggressionsvermeidung bzw. des Zeigens von aggressivem Verhalten darstellen.

Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie (Schömer) beim Thema Aggression:	
Wirkungsmodell	Welche explizite Theorie möchte ich hier einsetzen, damit die Wirkung

	von diesem Faktor / Blickwinkel zum Verhalten wissenschaftlich angedacht ist? Welche implizite Theorie setze ich eventuell ein?
Handlungsmodell	Welches Verhalten muss ich zeigen, damit dieser Faktor / Blickwinkel bei der Person2 das Zielverhalten wahrscheinlicher macht bzw. auslöst?
Attributionsmodell	Ist dieser Faktor / Blickwinkel Ursache bzw. Mitverursacher von dem von mir untersuchtem Verhalten?
Ideengeber	Welche Gedanken und Ideen habe ich zu diesem Faktor / Blickwinkel in Bezug auf die anderen Faktoren / Blickwinkel und explizit zu dem Verhalten?

23.4 Explizite Ansätze:

☞ Frustrations-Aggressions-Hypothese von Miller (1941):

Im Sinne von negative Emotionen erzeugen negatives Verhalten. Ansatz muss jedoch wesentlich differenzierter betrachtet werden: Emotionen sind Erregung und Kognitionen und negative Bewertung.

☞ Kognitiv-neoassoziationistische Modell von Berkowitz (1993)

Im Sinne von aggressives Verhalten als Ergebnis negativer Emotionen, die kognitiv verarbeitet ein Netzwerk aggressiver Gedanken und Gefühl aktiviert. Ansatz muss genauer zerlegt werden.

☞ Erregungsübertragung von Zillmann (1978)

☞ Das allgemeine Aggressionsmodell (GAM) von Anderson et al. (2000).

Dies ist ein Integratives Modell über das Zusammenwirken personaler und situativer Einflussvariablen (Input), die über kognitive Bewertung und negative emotionaler Erregung zu aggressivem Verhalten führen. (JONAS, STROEBE, & HEWSTONE, 2007, S. 277ff) ein guter Ansatz, der noch differenzierter sein sollte.

☞ Lerntheorie

Generell halte ich die Lerntheorie für die grundlegendste und sinnigste Erklärung, da der Ansatz sehr einfach aufgebaut und trotzdem vieles erklärt. (Phylogenese, Ontogenese, ...). Hier möchte ich nochmals an das Lernthema erinnern, dass die Menschheit lernt (z.B. Erregbarkeit) und dieses „Wissen“ als Gene (Bauplan für die biologischen Grundlagen und somit Grundlage für die Erregbarkeit) weitergibt, dass der Mensch im Rahmen seiner eigenen Lebensgeschichte lernt (z.B. Umgang mit Ärger) und dies mehr oder weniger im Langzeitgedächtnis abspeichert und mehr oder weniger abrufen kann (Abrufverhalten). Dazu kommt noch das kulturelle Lernen (gespeichert in Ritualen, Medien, Skripten, ...). Erinnert sei auch daran:

- dass aggressives Verhalten u.a. durch geben eines positiven Verstärkers (z. B. angestrebtes Ziel wird erreicht, erhält eine soziale Anerkennung, ...) gelernt wird

- aggressives Verhalten durch entfernen eines neg. Verstärkers (Angst wird reduziert, Unsicherheit geht weg, ...) gelernt wird
- aggressives Verhalten durch Modelllernen (Bandura) gelernt wird. Das Modell wird für aggressives Verhalten belohnt und somit lernt der Beobachter/die Beobachterin, dass aggressives Verhalten belohnt wird, aber auch wann dieses aggressive Verhalten einzusetzen ist
- Aggressives Verhalten durch Nachahmung gelernt wird
- Aggressives Verhalten durch Erkenntnis gelernt werden kann

Explizite Ansätze siehe (JONAS, STROEBE, & HEWSTONE, 2007, S. 267ff) (Ullrich, Stroebe, & Hewstone, 2023, S. 311)

23.5 Implizite Ansätze

Meiner Ansicht nach wird der Aggressionsbegriff für viel zu viele Verhaltensweisen eingesetzt. Daher ist es sinniger hier wesentlich differenzierter an das Thema ranzugehen. Die Bezeichnung „Aggressives Verhalten“ macht es schon einfacher. Dazu noch die multifaktorielle Verursachung von aggressivem Verhalten aufgrund des Integrativen Modells der Sozialpsychologie anzunehmen, macht es auch möglich aggressives Verhalten, dass z. B. nicht auf sehr starken Emotionen oder starker Erregung fußt, zu erklären.

23.6 Einteilung des aggressiven Verhaltens in DIMODDES (Das Integrative Modell der Sozialpsychologie)

Aggressives Verhalten ist eine Funktion aus Umwelt und Person. Nun die einzelnen Faktoren und Blickwinkel als Struktur für die mögliche Einteilung des aggressiven Verhaltens.

23.7 Aggression zusammen mit Motivation

Wenn Verhalten durch Motivation beeinflusst wird, dann auch aggressives Verhalten. Dieses als aggressiv eingestufte Verhalten kann motiviertes, aggressives Verhalten genannt werden.

Folgende bisherige Bezeichnungen können eher in diese Gruppe gehören:

Existenzmotiv führt zu Erlangungsaggression (Bsp.: Ressourcenbeschaffung)

Motiv Sicherheit führt zu Abwehraggression

Motiv Sexualität führt zu sexueller Aggression

Motiv Macht führt zu sexueller Aggression, individuelle Aggression,

...

Abschwächung, Veränderung bzw. Vermeidung von aggressivem Verhalten u.a. durch Veränderung der Motive, Veränderung der Motivbefriedigung, Veränderung der Schwerpunkte, Veränderung der Schwerpunktsetzung, ...

23.8 Aggression zusammen mit Emotion

Wenn Verhalten durch Emotionen beeinflusst wird, dann auch aggressives Verhalten.

Dieses als aggressiv eingestufte Verhalten kann emotional erzeugtes aggressives Verhalten genannt werden.

Folgende bisherige Bezeichnungen können eher in diese Gruppe gehören:

Ernste Aggression

Späßige Aggression

Feindselige Aggression

Negative Aggression

Affektive Aggression

Abschwächung, Veränderung bzw. Vermeidung von aggressivem Verhalten u.a. durch Veränderung der negativen Emotionen in positive; durch grundlegend die Interpretation von Erregung mit positive Bewertung auslösenden Kognitionen einüben, usw.

23.9 Aggression zusammen mit Volition

Wenn Verhalten durch Ziele beeinflusst wird, dann auch aggressives Verhalten.

Dieses als aggressiv eingestufte Verhalten kann volitional erzeugtes aggressives Verhalten genannt werden.

Folgende bisherige Bezeichnungen können eher in diese Gruppe gehören:

Intentionales aggressives Verhalten

Instrumentelle Aggression

Abschwächung, Veränderung bzw. Vermeidung von aggressivem Verhalten u.a. durch das Lernen Ziele auch anders erreichen zu können, usw.

23.10 Aggression zusammen mit Kognition

Wenn Verhalten durch bestimmte Gedanken, Verknüpfungen bzw. Kognitionen beeinflusst wird, dann auch aggressives Verhalten.

Dieses als aggressiv eingestufte Verhalten kann kognitiv erzeugtes aggressives Verhalten genannt werden.

Folgende bisherige Bezeichnungen können eher in diese Gruppe gehören:

Instrumentelle Aggression

Intentionale Aggression

Angepasste Aggression

Psychische Aggression (eingeschränkt)

Abschwächung, Veränderung bzw. Vermeidung von aggressivem Verhalten u.a. durch Veränderung der Kognitionen, z. B. andere Methoden der Zielerreichung, andere Methoden des aggressiven Verhaltens lernen (die nicht so schädlich sind, aber als schon massive Verhaltensweisen bewertet werden – sprich Normänderung; Gewöhnung verändern. Usw.

23.11 *Aggression zusammen mit VAKOG*

Wenn Verhalten durch bestimmte Sinneskanäle beeinflusst wird, dann auch aggressives Verhalten.

Dieses als aggressiv eingestufte Verhalten kann „durch spezifische Wahrnehmung erzeugtes aggressives Verhalten“ genannt werden.

Folgende bisherige Bezeichnungen können eher in diese Gruppe gehören:

Physische Aggression als Antwort auf physische Aggression

Abschwächung, Veränderung bzw. Vermeidung von aggressivem Verhalten u.a. dadurch, da die kinästhetisch wahrgenommene Aggression nicht sofort eine physische herangehende Reaktion bewirkt, sondern Fluchtverhalten. Usw.

23.12 *Aggression zusammen mit Umwelt*

Wenn Verhalten durch Umwelt beeinflusst wird, dann auch aggressives Verhalten.

Dieses als aggressiv eingestufte Verhalten kann „umweltbedingtes aggressives Verhalten“ genannt werden.

Folgende bisherige Bezeichnungen können eher in diese Gruppe gehören:

z. B. reaktive Aggression, aggressives Verhalten aufgrund von Ausgrenzung.

Medien als Umwelt: Gewaltdarstellungen erhöhen die Wahrscheinlichkeit von aggressiven und gewaltsamen Verhaltens durch u.a. erhöhte Zugänglichkeit auf aggressive Gedanken und Gefühle; Siehe Metaanalyse von Anderson und Bushman (2002) mit 300 Einzelstudien (JONAS, STROEBE, & HEWSTONE, 2007, S. 283).

Abschwächung, Veränderung bzw. Vermeidung von aggressivem Verhalten u.a. durch das Lernen von vielschichtigem Reagieren auf Außenreize, Reduzierung der Zugänglichkeit auf aggressive Reize, Reduzierung der Gewaltdarstellungen in den Medien, usw.

23.13 *Aggression zusammen mit Aufmerksamkeit*

Wenn Verhalten durch Aufmerksamkeit beeinflusst wird, dann auch aggressives Verhalten.

Dieses als aggressiv eingestufte Verhalten kann als „aufmerksamkeitsbedingtes aggressives Verhalten“ bezeichnet werden.

Abschwächung, Veränderung bzw. Vermeidung von aggressivem Verhalten u.a. durch Lenkung der Aufmerksamkeit auf nicht aggressives Verhalten auslösende Reize bzw. auf aggressives Verhalten nicht auslösende Reize.

23.14 *Aggression zusammen mit Zeit*

Wenn Verhalten automatisch oder reflektiert ausgeführt wird, dann auch aggressives Verhalten.

Dieses als aggressiv eingestufte Verhalten kann „automatisch bis reflektiert erzeugtes aggressives Verhalten“ genannt werden.

Folgende bisherige Bezeichnungen können eher in diese Gruppe gehören:

Spontane Aggression

Affektive Aggression

Automatische Aggression

Abschwächung, Veränderung bzw. Vermeidung von aggressivem Verhalten u.a. durch die Bewusstmachung der Verhaltensketten, durch Auflösung der automatischen Verhaltensweisen, einstudieren alternativer Verhaltensweisen, usw.

23.15 *Aggression zusammen mit Stärke*

Wenn Verhalten unterschiedlich vehement bzw. stark ausgeführt wird, dann auch aggressives Verhalten.

Dieses als aggressiv eingestufte Verhalten kann „unterschiedlich stark erzeugtes aggressives Verhalten“ genannt werden. Folgende bisherige Bezeichnungen können eher in diese Gruppe gehören:

Angemessene Aggressionsstärke, keine Aggression, nur Aggression, zu viel Aggression.

Stärke als begriffliche Einteilung: Mikroaggressionen, Makroaggressionen, ...

Anmerkung zu dem Begriff: „Aggressionsstau“ als alter Begriff und gleichzeitig alter Versuch besonders starkes aggressives Verhalten zu erklären siehe obigen Seite.

Abschwächung, Veränderung bzw. Vermeidung von aggressivem Verhalten u.a. durch Senkung der Erregungsstärke durch zum Beispiel Entspannungsmethoden. Usw.

23.16 *Aggression zusammen mit Entwicklung*

Wenn Verhalten aufgrund des Entwicklungsstandes des Menschen beeinflusst wird, dann auch aggressives Verhalten.

Dieses als aggressiv eingestufte Verhalten kann entwicklungsbedingtes aggressives Verhalten genannt werden.

Folgende bisherige Bezeichnungen können eher in diese Gruppe gehören:

Kindgerechte Aggressionsformen

Altersbedingte Aggressionsformen

Aggressionsautomatisierung als entwicklungsfortschreitende Einübung und Erinnerung...

Abschwächung, Veränderung bzw. Vermeidung von aggressivem Verhalten u.a. durch Entwicklungssteuerung, Lernen aggressionersetzender Verhaltensweisen um Entwicklungsziele zu erreichen, usw.

23.17 *Aggression zusammen mit Selbst*

Wenn Verhalten durch das Selbst eines Menschen beeinflusst wird, dann auch aggressives Verhalten.

Dieses als aggressiv eingestufte Verhalten kann „das Selbst betreffende aggressives Verhalten“ genannt werden. Folgende bisherige Bezeichnungen können eher in diese Gruppe gehören:

Verteidigungsaggression

Autoaggression, Verteidigungsaggression, Fremdaggression (also nicht Selbst)

Abschwächung, Veränderung bzw. Vermeidung von aggressivem Verhalten u.a. durch Lernen einer Selbstverteidigung, die weniger aggressiv ist, Ich-Stärkung,

23.18 *Aggression zusammen mit Wahrnehmung*

Wenn Verhalten durch die Wahrnehmung und ihrer Effekte beeinflusst wird, dann auch aggressives Verhalten.

Dieses als aggressiv eingestufte Verhalten kann „wahrnehmungsbetreffendes aggressives Verhalten“ (siehe auch Seite 131) genannt werden. Folgende bisherige Bezeichnungen können eher in diese Gruppe gehören:

Verdeckte Aggression

Offene Aggression

Gruppenaggression aufgrund der Gruppenwahrnehmung

Abschwächung, Veränderung bzw. Vermeidung von aggressivem Verhalten u.a. durch offenes Ansprechen einer Problematik, Ich-Stärkung, Einüben von friedlichen Problemlösestrategien, ...

23.19 *Aggression zusammen mit Lernen*

Wenn Verhalten gelernt wird, dann auch aggressives Verhalten.

Dieses als aggressiv eingestufte Verhalten kann lernbezogenes aggressives Verhalten genannt werden. Folgende bisherige Bezeichnungen können eher in diese Gruppe gehören:

Lustaggression

Belohnende Aggression, Bestrafende Aggression, Gelernte Aggression, Modellorientierte Aggression, ...

Abschwächung, Veränderung bzw. Vermeidung von aggressivem Verhalten u.a. durch Lernen von Alternativen, wie z. B. friedlichen problemlösenden Verhaltensweisen, ...

23.20 *Aggression zusammen mit Verhalten*

Wenn Verhalten als beobachtbares und nichtbeobachtbares Verhalten eingeteilt werden kann, dann auch aggressives Verhalten.

Dieses als aggressiv eingestufte Verhalten kann „beobachtbares bzw. nichtbeobachtbares aggressives Verhalten“ genannt werden.

Folgende bisherige Bezeichnungen können eher in diese Gruppe gehören:

Offene Aggression, verdeckte Aggression, heimlich Aggression, ...

Generell ist eine Feststellung einer nichtbeobachtbaren aggressiven Verhaltensweise nicht möglich und somit fiktiv. Aggressive Gedanken sind nur spekulativ. Zumal durch Gedanken niemand zu Schaden kommen und diese per se nicht aggressiv sein können. Nur Gedanken, die

aggressive Verhaltensweisen als Inhalt haben und beschrieben bzw. erzählt werden, kann es geben.

Gezeigte beobachtbare Verhaltensweisen bei anderen Menschen in der realen Umwelt (ob in echt oder in Medien) dienen auch als Verhaltenscues, als Ideenbringer, als Modell, ... und aktivieren bzw. ermöglichen dadurch die Durchführung aggressiven Verhaltens bei der beobachtenden Person.

Abschwächung, Veränderung bzw. Vermeidung von aggressivem Verhalten, das durch Beobachten von aggressivem Verhalten eher auftritt, ist die Vermeidung der Beobachtungsmöglichkeiten. ...

23.21 *Aggression zusammen mit Kommunikation*

Wenn Verhalten mit Kommunikation zusammenhängt, dann auch aggressives Verhalten.

Dieses als aggressiv eingestufte Verhalten kann kommunikationsbedingtes aggressives Verhalten oder mit Kommunikation zusammenhängendes aggressives Verhalten genannt werden. Daraus folgen auch andere Bezeichnungen wie z. B. Kommunikatorausgelöstes aggressives Verhalten (z. B. der Kommunikator provoziert), Mediengetragenes aggressive Verhaltensweise (z. B. Senden verletzender Bilder, ...) usw.

Folgende bisherige Bezeichnungen können eher in diese Gruppe gehören:

Verbale Aggression, Nonverbale Aggression, Indirekte Aggression (z.B. Gerüchte),

Abschwächung, Veränderung bzw. Vermeidung von aggressivem Verhalten u.a. durch Schulung des Kommunikators andere Mittelungswege als verletzende Inhalte zu kommunizieren, Kommunikationsziele auf andere Wege zu erreichen, überhaupt neue Kommunikationsziele zu setzen, Kommunikant bei Empfang als verletzend eingestufte Inhalte umzudeuten bzw. im kognitiven Netzwerk so einzuordnen, dass die verletzende Wirkung nicht eintritt (z. B. durch Verminderung der Wichtigkeit des Kommunikators),

23.22 *Aggression zusammen mit Attribution*

Wenn Verhalten durch Attribution und Attributionsfehler erklärt werden kann, dann auch aggressives Verhalten.

Dieses als aggressiv eingestufte Verhalten kann als durch Attribution und Attributionsfehler erklärtes aggressives Verhalten genannt werden. So ist sichergestellt, dass auch die Attribution ein Verhalten ist und die zu erklärende aggressive Verhaltensweise davon nicht unabhängig betrachtet werden kann. Es ist überaus wichtig ob ein sogenannter Täter, Opfer, Beobachtende Person, usw. die Verhaltensweise einordnet und aufgrund von welchen Informationen, impliziten Thesen, ...

Folgende bisherige Bezeichnungen können eher in diese Gruppe gehören:

Feindselig-attributive Aggression, Gruppenaggression, Vorurteilbedingte Aggressionen, ...

Der feindselige Attributionsstil kann als mitverursachende Einflussgröße bei als aggressives Verhalten eingestuften Verhaltensweisen miteinbezogen werden.

Das Wissen über das Integrative Modell der Sozialpsychologie ist ein Teil der Metakognitionen und Kognitionen und somit auch Basis der Attribution!

Abschwächung, Veränderung bzw. Vermeidung von aggressivem Verhalten z. B. beim feindseligen Attributionsstil ist das Lernen der Möglichkeit von unbeabsichtigten Verhaltensweisen meines Gegenübers, das Einordnen von mich verletzenden Verhaltensweisen in wenig und viel und entsprechend differenzierten reaktiven Verhaltensweisen, ...

23.23 *Aggression zusammen mit Biologische Grundlagen*

Wenn Verhalten eine biologische Basis besitzt, dann auch aggressives Verhalten.

Dieses als aggressiv eingestufte Verhalten kann biologisch bedingtes aggressives Verhalten genannt werden.

Folgende bisherige Bezeichnungen können eher in diese Gruppe gehören:

Hormonbedingte Aggression, Genetisch bedingte Aggression, Neurologisch bedingte Aggression, Körperbaubedingte Aggression, usw.

Die Abschwächung, Veränderung bzw. Vermeidung von aggressivem Verhalten u.a. durch Veränderung der biologischen Grundlage durch Medikamente, Lernen alternativer Deutung biologischer Signale, usw.

23.24 *Aggression zusammen mit Schwerpunktsetzung*

Wenn Verhalten durch eine bestimmte Schwerpunktsetzung erklärt wird, dann auch aggressives Verhalten.

Dieses als aggressiv eingestufte Verhalten kann schwerpunkterzeugtes aggressives Verhalten genannt werden.

Folgende bisherige Bezeichnungen können eher in diese Gruppe gehören:

Schwerpunkt Schädigung Psyche – Auf Psyche zielende Aggression,

Schwerpunkt Selbstaufwertung – Aggression als Werkzeug der Selbstaufwertung, ...

Schwerpunkt Existenzsicherung – Aggression um die Existenz der eigenen Person, der von nachstehenden Personen, der von einer wichtigen Organisation (Firma, Behörde, Bundeswehr, ...) en, usw. zu sichern

Schwerpunkt Zielerreichung -

Schwerpunkt ...! usw.

Abschwächung, Veränderung bzw. Vermeidung von aggressivem Verhalten u.a. durch begründete Auswahl des Schwerpunktes aus einem nur erlaubtem Pool an Möglichkeiten, Lernen der Zielerreichung mit anderen Möglichkeiten, Automatisierung der Aktivierung von aggressionsvermeidenden Normen und Werte, ...

24 Thema Prosoziales Verhalten

Prosoziales Verhalten ist zuerst mal einfach nur Verhalten, für das wir bestimmte Ursachen anhand des Integrativen Modells in der ausführenden Person bzw. Umwelt suchen.

Prosoziales Verhalten nur aufgrund von edlen Motiven oder Selbstlosigkeit zu erklären ist geradezu phantasielos und wird auch nicht der Vielschichtigkeit menschlichen Verhaltens gerecht.

Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie (Schömer) beim Thema Prosoziales Verhalten:	
Wirkungsmodell	Welche explizite Theorie möchte ich hier einsetzen, damit die Wirkung von diesem Faktor / Blickwinkel zum Verhalten wissenschaftlich angedacht ist? Welche implizite Theorie setze ich eventuell ein?
Handlungsmodell	Welches Verhalten muss ich zeigen, damit dieser Faktor / Blickwinkel bei der Person2 das Zielverhalten wahrscheinlicher macht bzw. auslöst?
Attributionsmodell	Ist dieser Faktor / Blickwinkel Ursache bzw. Mitverursacher von dem von mir untersuchtem Verhalten?
Ideengeber	Welche Gedanken und Ideen habe ich zu diesem Faktor / Blickwinkel in Bezug auf die anderen Faktoren / Blickwinkel und explizit zu dem Verhalten?

24.1 Explizite Ansätze

Prozessmodell des Eingreifens in Notfallsituationen von Latané und Darley (1970) sowie Piliavin und Kollegen (1981): (WERTH & MAYER, 2008, S. 492)

Die Neueinteilung von prosozialem Verhalten anhand des Integrativen Modells der Sozialpsychologie kann wie folgt aussehen:

24.2 Verteilen in DIMODDES

Auch beim Prosozialem Verhalten müssen die Faktoren und Blickwinkel in Bezug zum gezeigten Prosozialem Verhalten gesetzt werden. Schwierig wird hier auch wieder der Umstand, dass die

Einschätzung als Prosoziales Verhalten sowohl von der ausführenden Person, von der Person, die sozusagen in den Genuss des Prosozialen Verhaltens als auch von einer beobachtenden Person vorgenommen wird bzw. werden kann. Dieses nannte ich schon beim Thema Aggression Dreiecksproblem. Dieses leicht zu transferierende Problem war auch bei Aggression und ist auch bei anderen einzuschätzenden Verhaltensweisen zu beachten. Zurück zum prosozialen Verhalten. Wer definiert die Situation als Notsituation, die helfende Handlung als helfend, die zu erwartende Hilfeleistung als zu erwartend? Die hilfsbedürftige Person, die helfende Person oder die beobachtende Person?

Ebenso vorstellbar, dass durch eine z. B. vorabgefassten Beschreibung und Einschätzung schon im Vorhinein festgelegt wurde, welche Verhaltensweise als ein Prosoziales Verhalten eingestuft wird. Unabhängig von den zuvor genannten Personen und ihre Sichtweise.

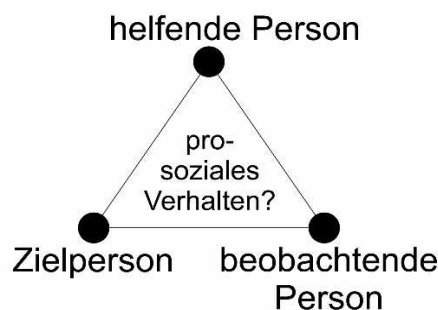


Abbildung 30 Dreiecksproblem

24.3 Prosoziales Verhalten zusammen mit Motivation

Wenn Verhalten durch Motivation beeinflusst wird, dann auch prosoziales Verhalten.

Dieses als prosozial eingestufte Verhalten kann motiviertes prosoziales Verhalten genannt werden.

Hier können wir uns die Frage stellen, was die ausführende Person braucht, dass das prosoziales Verhalten für sie zur Lösung eines Problems, Befriedigung eines Bedürfnisses bzw. Erreichen eines Handlungsziels beiträgt? Folgende mögliche Form des prosozialen Verhaltens kann in diese Gruppe gehören:

Existenzmotiv führt zu Erlangungs-Prosozialem Verhalten (Bsp.: Ressourcenbeschaffung).

Motiv „Sicherheit“ führt zu Sicherndem Prosoziales Verhalten: Ich helfe, damit ich mir die Gegenhilfe sichere.

Motiv „Sexualität“ führt zu sexuell betontes Prosoziales Verhalten: Ich helfe, um als Belohnung Beziehung, Sex usw. zu erhalten.

Motiv „Macht“ führt zu machtbetontem Prosozialem Verhalten: Ich helfe, damit ich aufgrund der zu erwartenden Gegenleistung Macht gegenüber dem Anderen habe. Usw.!

Inwieweit weitere Personen hier grundsätzlich mitreinspielen? Angedacht kann hier auch werden, dass es eine Bedürfniserweiterung gibt, indem die Bedürfnisse einer anderen Person mit in die eigenen Bedürfnisse als eigenen Bedürfnisse aufgenommen werden. Eine Folge der

Empathie? Hier wäre besser, dass vielschichtiger zu sehen. Die bei der hilfebenötigenden Person angenommenen Aktivierungen bei der helfenden Person als mögliche Aktivierungen anzunehmen und deren Wirkung auf das mögliche Verhalten anzudenken. Usw.

24.4 Prosoziales Verhalten zusammen mit Emotion

Wenn Verhalten durch Emotionen beeinflusst wird, dann auch prosoziales Verhalten.

Dieses als prosozial eingestufte Verhalten kann emotional erzeugtes, prosoziales Verhalten genannt werden.

Folgende mögliche Form des prosozialen Verhaltens kann in diese Gruppe gehören:

Ernstes Prosoziales Verhalten, Spaßiges Prosoziales Verhalten, Feindseliges Prosoziales Verhalten, Negatives Prosoziales Verhalten, Positives Prosoziales Verhalten, Emotionserzeugendes Prosoziales Verhalten, von Emotionen erzeugtes Prosoziales Verhalten, von Trauer erzeugtes prosoziales Verhalten, von Angst erzeugtes Prosoziales Verhalten, von Überraschung erzeugtes Prosoziales Verhalten, von Freude erzeugtes Prosoziales Verhalten, von Ärger miterzeugtes Prosoziales Verhalten, von Ekel miterzeugtes Prosoziales Verhalten, von Verachtung erzeugtes prosoziales Verhalten, usw.

24.5 Prosoziales Verhalten zusammen mit Volition

Wenn Verhalten durch Ziele, Kontrolle und Wille beeinflusst wird, dann auch prosoziales Verhalten.

Dieses als prosozial eingestufte Verhalten kann volitional erzeugtes prosoziales Verhalten genannt werden.

Folgende mögliche Form des prosozialen Verhaltens kann in diese Gruppe gehören:

Intentionales prosoziales Verhalten, Instrumentelles Prosoziales Verhalten, Zielverfolgendes Prosoziales Verhalten (dazu zählt auch, dass es nicht gezeigt wird; Ausprägung, ...), usw.

24.6 Prosoziales Verhalten zusammen mit Kognition

Wenn Verhalten durch bestimmte Gedanken, Verknüpfungen bzw. Kognitionen beeinflusst wird, dann auch prosoziales Verhalten.

Dieses als prosozial eingestufte Verhalten kann kognitiv erzeugtes prosoziales Verhalten genannt werden.

Folgende mögliche Form des prosozialen Verhaltens kann in diese Gruppe gehören:

Instrumentelles Prosoziales Verhalten, Intentionale Prosoziales Verhalten, Angepasstes Prosoziales Verhalten, Ausgleichendes Prosoziales Verhalten (Gegenhilfe), Psychisch erzeugtes Prosoziales Verhalten, Phantasieloses Prosoziales Verhalten, Normorientiertes Prosoziales Verhalten, Werteorientiertes Prosoziales Verhalten, Primingbeeinflusstes Prosoziales Verhalten, usw.

24.7 Prosoziales Verhalten zusammen mit VAKOG

Wenn Verhalten durch bestimmte Sinneskanäle beeinflusst wird, dann auch prosoziales Verhalten.

Dieses als prosozial eingestufte Verhalten kann durch spezifische Wahrnehmung erzeugtes prosoziales Verhalten genannt werden.

Folgende mögliche Form des prosozialen Verhaltens kann in diese Gruppe gehören:

Physische Prosoziales Verhalten als Antwort auf physische Prosoziales Verhalten (wie du mir, so ich dir), Prosoziales Verhalten aufgrund des Gesehenem, Prosoziales Verhalten aufgrund des Gehörtem, usw.

24.8 Prosoziales Verhalten zusammen mit Umwelt

Wenn Verhalten durch Umwelt beeinflusst wird, dann auch prosoziales Verhalten

Dieses als prosozial eingestufte Verhalten kann umweltbedingtes prosoziales Verhalten genannt werden. Dies ist sicherlich eine zu große Einordnung, aber wichtig im Vergleich z. B. zu den von der ausführenden Person selbsterzeugtem Prosozialem Verhalten.

Folgende mögliche Form des prosozialen Verhaltens kann in diese Gruppe gehören:

Reaktive Prosoziales Verhalten, Umweltbedingtes Prosoziales Verhalten, durch sozialen Einfluss erzeugtes Prosoziales Verhalten, usw... Hier wäre auch ein schönes Beispiel wie der Faktor Umwelt und der Blickwinkel Zeit zusammenspielen: Eine durch die Umwelt automatisch ausgelöste Prosoziale Verhaltensweise. Usw.

24.9 Prosoziales Verhalten zusammen mit Aufmerksamkeit

Wenn Verhalten durch Aufmerksamkeit beeinflusst wird, dann auch prosoziales Verhalten. Mögliche Formen: Aufmerksamkeitserzeugtes Prosoziales Verhalten, bei dem „helfende Personen“ gezielt nach hilfebedürftigen Personen“ suchen. Aufmerksamkeitserhaschendes Prosoziales Verhalten, bei dem „helfende“ Personen nur helfen, um die Aufmerksamkeit der anderen Mitmenschen zu erhalten.

Nur eine Notsituation, die Aufmerksamkeit erhält, löst Prosoziales Verhalten aus (siehe Prozessmodell des Eingreifens in Notfallsituationen von Latané und Darley (1970) sowie Piliavin und Kollegen (1981) siehe (WERTH & MAYER, 2008, S. 492ff). Allerdings ist auch eine ohne Aufmerksamkeit auskommende automatisch ausgeführte Prosoziale Verhaltensweise vorstellbar. Usw.

24.10 Prosoziales Verhalten zusammen mit Zeit

Wenn Verhalten automatisch oder reflektiert ausgeführt wird, dann auch prosoziales Verhalten.

Dieses als prosozial eingestufte Verhalten kann automatisch bis reflektiert erzeugtes prosoziales Verhalten genannt werden.

Folgende mögliche Form des prosozialen Verhaltens kann in diese Gruppe gehören:

Spontanes Prosoziales Verhalten, Affektive Prosoziales Verhalten, Automatisches Prosoziales Verhalten, Wohlüberlegtes Prosoziales Verhalten, Phasenbetontes Prosoziales Verhalten (z. B. Weihnachtspenden), usw.

24.11 *Prosoziales Verhalten zusammen mit Stärke*

Wenn Verhalten unterschiedlich vehement bzw. stark ausgeführt wird, dann auch prosoziales Verhalten.

Dieses als prosozial eingestufte Verhalten kann unterschiedlich stark erzeugtes prosoziales Verhalten genannt werden. Folgende mögliche Form des prosozialen Verhaltens kann in diese Gruppe gehören:

Angemessenes Prosoziales Verhaltensstärke, Kein Prosoziales Verhalten, Nur Prosoziales Verhalten, zu viel Prosoziales Verhalten, zu wenig Prosoziales Verhalten, unangemessenes Prosoziales Verhalten, usw.

24.12 *Prosoziales Verhalten zusammen mit Entwicklung*

Wenn Verhalten aufgrund des Entwicklungsstandes des Menschen beeinflusst, erklärt und eingeordnet wird, dann auch prosoziales Verhalten.

Dieses als prosozial eingestufte Verhalten kann als entwicklungsbedingtes prosoziales Verhalten genannt werden.

Folgende mögliche Form des prosozialen Verhaltens kann in diese Gruppe gehören:

Kindgerechte Prosoziale Verhaltensformen, Altersbedingte Prosoziale Verhaltensformen, der kognitiven Entwicklung entsprechendes prosoziales Verhalten,

Prosoziales Verhalten kann hier auch als eigener Verhaltensbereich mit verschiedenen Entwicklungsständen angesehen werden. Da es Verhalten ist, muss somit auch der Entwicklungsstand der dafür als auslösende bzw. einflussnehmend angesehenen Einflussgrößen berücksichtigt werden - sprich das Integrative Modell auf das Verhalten angewandt werden.

24.13 *Prosoziales Verhalten zusammen mit Selbst*

Wenn Verhalten durch das Selbst eines Menschen beeinflusst wird, dann auch prosoziales Verhalten.

Dieses als prosozial eingestufte Verhalten kann selbstverbundenes prosoziales Verhalten genannt werden. Folgende mögliche Form des prosozialen Verhaltens kann in diese Gruppe gehören:

Verteidigungs-Prosoziales Verhalten, Auto-Prosoziales Verhalten (also sich selbst helfen), Fremd-Prosoziales Verhalten (also anderen helfen), Selbstbedrohliches Prosoziales Verhalten, Selbstschützendes Prosoziales Verhalten, Selbsterkenntnis bezüglich des eignen Prosozialem Verhalten, Selbstwirksamkeitsempfinden gesteuertes Prosoziales Verhalten, Selbstdiskrepanz bezüglich des eigenem Prosozialen Verhalten, usw.

24.14 *Prosoziales Verhalten zusammen mit Wahrnehmung*

Wenn Verhalten durch die Wahrnehmung und ihrer Effekte beeinflusst wird, dann auch prosoziales Verhalten.

Dieses als prosozial eingestufte Verhalten kann wahrnehmungsbedingtes prosoziales Verhalten genannt werden. Folgende mögliche Form des prosozialen Verhaltens kann in diese Gruppe gehören:

Verdecktes Prosoziales Verhalten, Offenes Prosoziales Verhalten, Gruppen-Prosoziales Verhalten aufgrund der Gruppenwahrnehmung, Ähnlichkeitserzeugtes Prosoziales Verhalten (ähnlichen Menschen wird eher geholfen), als verwandt wahrgenommen erzeugtes Prosoziales Verhalten, usw.

24.15 *Prosoziales Verhalten zusammen mit Lernen*

Wenn Verhalten gelernt wird, dann auch prosoziales Verhalten.

Dieses als prosozial eingestufte Verhalten kann als gelerntes prosoziales Verhalten genannt werden. Folgende mögliche Form des prosozialen Verhaltens kann in diese Gruppe gehören:

Modellgelerntes Prosoziales Verhalten, Modellorientiertes Prosoziales Verhalten, Lustbetontes Prosoziales Verhalten, Belohnendes Prosoziales Verhalten, Bestrafendes Prosoziales Verhalten, Belohntes Prosoziales Verhalten, Bestraftes Prosoziales Verhalten, ontogenetisch gelerntes Prosoziales Verhalten, phylogenetisch gelerntes Prosoziales Verhalten, usw.

24.16 *Prosoziales Verhalten zusammen mit Verhalten*

Wenn Verhalten als beobachtbares und nichtbeobachtbares Verhalten eingeteilt werden kann, dann auch prosoziales Verhalten.

Dieses als prosozial eingestufte Verhalten kann als beobachtbares bzw. nichtbeobachtbares prosoziales Verhalten genannt werden.

Folgende mögliche Form des prosozialen Verhaltens kann in diese Gruppe gehören:

Natürlich die großen Gruppen des beobachtbaren bzw. nichtbeobachtbaren prosozialen Verhaltens, aber auch Offenes Prosoziales Verhalten, Verdecktes Prosoziales Verhalten, noch nicht ausgeführtes Prosoziales Verhalten, ausgeführtes Prosoziales Verhalten, wiederholendes Prosoziales Verhalten, usw.

24.17 *Prosoziales Verhalten zusammen mit Kommunikation*

Wenn Verhalten durch Kommunikation beeinflusst wird, dann auch prosoziales Verhalten.

Dieses als prosozial eingestufte Verhalten kann als kommunikationsbedingtes prosoziales Verhalten genannt werden. Folgende mögliche Form des prosozialen Verhaltens kann in diese Gruppe gehören:

Verbales Prosoziales Verhalten, Nonverbales Prosoziales Verhalten, Indirektes Prosoziales Verhalten, direktes Prosoziales Verhalten, durch verbale Kommunikation erzeugtes Prosoziales Verhalten (Hilferuf, Aufforderung, ...), durch nonverbale Kommunikation erzeugtes Prosoziales Verhalten (z. B. Berührung, Winken, ...), usw.

24.18 *Prosoziales Verhalten zusammen mit Attribution*

Wenn Verhalten durch Attribution und Attributionsfehler erklärt wird, dann auch prosoziales Verhalten.

Dieses als prosozial eingestufte Verhalten kann durch Attribution und Attributionsfehler erklärtes prosoziales Verhalten genannt werden.

Folgende mögliche Form des prosozialen Verhaltens kann in diese Gruppe gehören:

Prohumane-attributive Prosoziales Verhalten, durch Gruppenzugehörigkeit erzeugtes Prosoziales Verhalten, durch positive Vorurteile bedingtes Prosoziales Verhalten, attributionsstilabhängiges Prosoziales Verhalten, usw.

Das Wissen über das Integrative Modell der Sozialpsychologie ist ein Teil der Metakognitionen und Kognitionen und somit auch Basis der Attribution.

24.19 *Prosoziales Verhalten zusammen mit Biologische Grundlagen*

Wenn Verhalten durch Biologische Grundlagen beeinflusst wird, dann auch Prosoziales Verhalten.

Dieses als prosoziales Verhalten kann biologisch verursachtes Prosoziales Verhalten genannt werden. Was bestimmt der Körper beim Prosozialem Verhalten?

Hormonbedingtes Prosoziales Verhalten (siehe Oxytocin; Empathie und Vertrauen, Hilfsbereitschaft größer), genetisch bedingtes Prosoziales Verhalten, automatisches - da hohes Reproduktionspotential – erzeugtes Prosoziales Verhalten, neuronale beeinflusstes Prosoziales Verhalten (siehe Empathie, limbisches System, Spiegelneuronen,), usw.

24.20 *Prosoziales Verhalten zusammen mit Schwerpunktsetzung*

Wenn Verhalten durch eine bestimmte Schwerpunktsetzung erklärt wird, dann auch prosoziales Verhalten.

Dieses als prosozial eingestufte Verhalten kann schwerpunkterzeugtes prosoziales Verhalten genannt werden.

Folgende mögliche Form des prosozialen Verhaltens kann in diese Gruppe gehören:

Schwerpunkt Schützen der Psyche – Psychologiebasierendes Prosoziales Verhalten (z. B. MHFA)

Je nach Modell gesetzten Schwerpunkt, usw.

Es sind auch hier nur Ideen angedacht. Eine weitere fachliche Durchdringung des Themas steht noch an.

25 Thema Führung

25.1 Die Schwerpunkte des Themas Führung

Gute Führung ist elementar für eine sehr gute Leistungserbringung einer Einzelperson, Gruppe, oder Organisation (Firma, Einrichtung, Behörde, Bundeswehr, ...). Daher möchte ich dieses wichtige Thema fundiert auf der Basis des Integrativen Modells der Sozialpsychologie durchdenken und interessante sowie bekannte Ansätze für die berufliche Praxis bzw. den beruflichen Einsatz anreizen bzw. auflisten. Wie immer ist dies nur der Beginn einer Ideensammlung.

Das Thema Führung wird hier allerdings zusätzlich sehr differenziert aufgeschlüsselt, weil es unterschiedliche Einheiten bei dem gesamten Führungsvorgang gibt, die es zu optimieren gilt. Nach einer sehr allgemein gehaltenen Betrachtung, die sozusagen üblich ist, werden die in der Liste aufgeführten Einheiten näher und speziell betrachtet – stets angereichert mit dem Optimierungsgedanken in Anlehnung an das Integrative Modell der Sozialpsychologie.

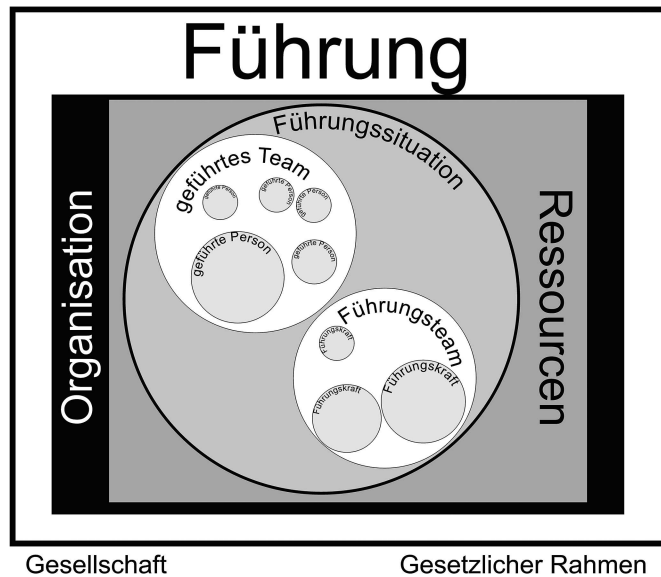


Abbildung 31 Führung

- Führung einer Gruppe durch eine vorgesetzte Person (allgemeine Betrachtung)
- Optimierung der Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Führungskraft
- Optimierung der Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung des Führungsteams
- Optimierung der Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Organisation
- Optimierung der Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der geführten Person
- Optimierung der Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der geführten Gruppe
- Optimierung der Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Ressourcen
- Optimierung der Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Führungssituation
- Führungsstile eingeteilt nach den Faktoren / Elementen / Blickwinkeln

25.2 Führung einer Gruppe durch eine vorgesetzte Person (allgemeine Betrachtung)

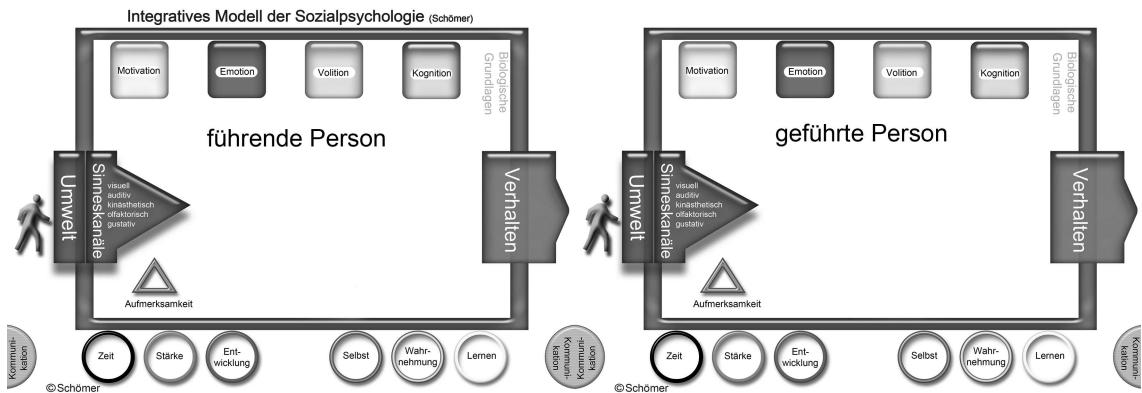


Abbildung 32 Führung modellgeleitet betrachtet

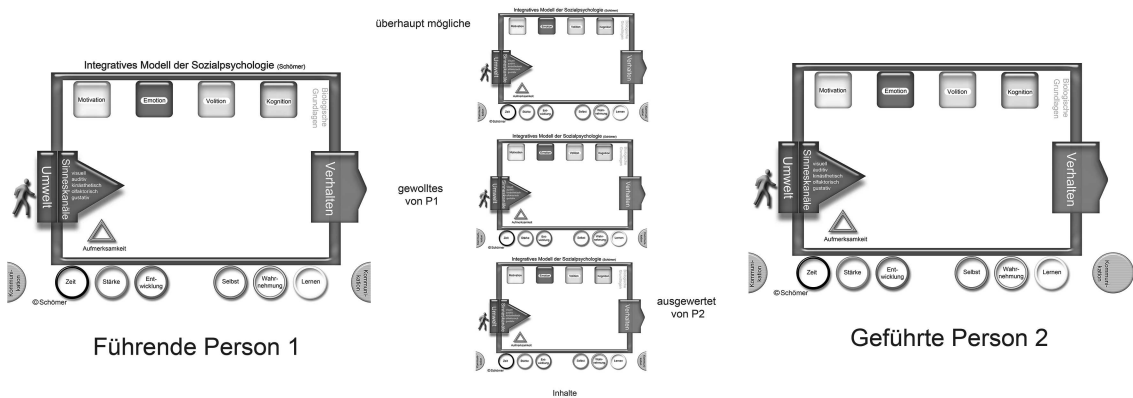


Abbildung 33 Führung mit Zwischenschritt

Nachfolgend ein Beispiel dafür, wie mit der modellgeleiteten Ideenfindung („Integrativen Modell der Sozialpsychologie“) viele zu berücksichtigende Ideen und Ansätze für eine gute Führung gefunden werden können. Die nachfolgenden Optimierungsideen werden nur beispielhaft aufgeführt und sind entsprechend von Ihnen als lesende Person umfangreich und passend zu Ihrer Führungssituation zu ergänzen. Die jeweiligen Pünktchen „...“ oder „usw.“ sind dafür die Aufforderung an Sie.

25.2.1 Führung zusammen mit Motivation

Gute Führung kennt die aktuellen eigenen und die aktuellen Bedürfnisse der Teammitglieder wie z.B. Selbstverwirklichung als eigenes Motiv sowie Sicherheit bzw. sozialer Anschluss als Motive einzelner Gruppenmitglieder. Eine Bedürfnisbefriedigung, das Lösen eines Problems bzw. das Erreichen eines Handlungsziels muss durch die Führung verbessert und ermöglicht werden.

Bedürfnisse: (Existenz, Sicherheit, Sozial, Individual, Selbstverwirklichung, Transzendenz oder eben eine andere Einteilung der Bedürfnisse, Probleme, Ziele, Schwerpunkte, ...)

Probleme: (Umweltprobleme, Wahrnehmungsprobleme, Aufmerksamkeitsprobleme, Motivationsprobleme, Emotionsprobleme, Volitionsprobleme, Kognitionsprobleme, Zeitprobleme, Stärkeprobleme, Entwicklungsprobleme, Selbstprobleme, Lernprobleme, Verhaltensprobleme, Kommunikationsprobleme, Attributionsprobleme, Gruppenprobleme, Metaprobleme, ...).

Ziele: Umweltziele, Wahrnehmungsziele, Aufmerksamkeitsziele, Motivationsziele, Emotionsziele, Volitionsziele, Kognitionsziele, Zeitziele, Stärkeziele, Entwicklungsziele, Selbstziele, Lernziele, Verhaltensziele, Kommunikationsziele, Attributionsziele, Gruppenziele, Metaziele, Organisationsziele, ...

Schwerpunkte: Optimierung, Visionen, Strategien, Kommunikation, Entscheidungen, Ethischer Rahmen, Anpassung, Konfliktmanagement, Normerfüllung, usw.

Ebenso darf die Nichtbefriedigung eines Bedürfnisses, das Nichtlösen eines Problems bzw. das Nichterreichen eines Handlungsziels nicht durch Führung verursacht oder durch die Führung wahrscheinlicher werden.

...

25.2.2 Führung zusammen mit Emotion

Gute Führung sorgt für eine leistungsfördernde Stimmung, z.B. reduziert sie den negativen Stresslevel durch angebotene oder selbstbewirkte Entspannung.

Gute Führung vermeidet bzw. verhindert die Führungsleistung einschränkenden Emotionen durch vorausdenkendes Ausdrucksverhalten der Emotionen.

Gute Führung berücksichtigt Emotion und andere Blickwinkel z. B. Zeit: Vertrauen schaffen bei den geführten Personen bzw. Organisation (Firma, Behörde, Bundeswehr, ...) und bei den der Führung vorstehenden Personen und Organisation (Firma, Behörde, Bundeswehr, ...) en.

Gute Führung berücksichtigt positive, „neutrale“ und negative Emotionen.

Gute Führung berücksichtigt mit Emotionen verknüpfte Verhaltensweisen wie Angriff, Innehalten oder Flucht. Usw.

...

25.2.3 Führung zusammen mit Volition

Gute Führung hat den Willen zur guten Führung.

Gute Führung hat das Ziel gut zu führen.

Gute Führung setzt Ziele und kontrolliert diese.

Gute Führung setzt Schwerpunkte, die angestrebt werden. Usw.

25.2.4 Führung zusammen mit Kognition

Gute Führung kennt u.a. das Integrative Modell der Sozialpsychologie.

Gute Führung kennt verschiedene Methoden der Gruppenführung. Zum Beispiel eine Norm vorgeben kreativ zu sein bzw. auf jeden Fall zusätzlich auch eine vermutlich gruppenabweichende Meinung zu kommunizieren, um den Effekt des Gruppenwissens abzuschwächen.

Gute Führung kennt die üblichen Führungsstile und weiß um die Stärken und Schwächen dieser Stile.

Gute Führung berücksichtigt bestimmte Werte bzw. ein Wertegerüst, das sich z. B. aus Achtung, Würde, Mündigkeit, Toleranz und Vorbildfunktion ergeben kann (Frey & Schmalzried, 2013).

Gute Führung entscheidet, führt Geführte zu einer Entscheidung, verschafft Geführten zur Erkenntnis der Entscheidungsgrundlagen.

Gute Führung verfügt über die notwendige Fachkenntnis in verschiedensten Bereichen.

Usw.

25.2.5 Führung zusammen mit Umwelt

Gute Führung sucht den Ort auf, der für die Gruppenziele förderlich ist, z.B. ein Übungsgelände, eine Berghütte, eine geordnete Fabrikanlage, ein gemütliches, technisch gut ausgestattetes Gebäude. Usw.

Gute Führung sieht sich selbst als mehr oder weniger einflussnehmende soziale Umwelt für die zu führenden Personen.

Gute Führung erkennt die Einflüsse der Umwelt auf die zu führenden Personen und berücksichtigt dabei die unterschiedlichen Sichtweisen der Umwelt (Repräsentierte Umwelt; Meine Umwelt, Beobachter-Umwelt, hypothetische Umwelt, Möglichkeits-Umwelt, Einfache Umwelt, Interessens-Umwelt, ...) und die sich daraus ergebenden möglichen Einflüsse. ...

25.2.6 Führung zusammen mit VAKOG

Gute Führung führt mit allen die eigenen Sinne betreffenden Möglichkeiten und berücksichtigt bei den zu führenden Personen und Organisationen (Firma, Behörde, Bundeswehr, ...) die anzusprechenden Sinne.

Gute Führung bedient sich u.a. der motivationalen, emotionalen, volitionalen und kognitiven Auswirkungen von speziellen Sinneseindrücken, um das gewünschte Zielverhalten der geführten Person, Gruppe oder Organisation (Firma, Behörde, Bundeswehr, ...) zu erzeugen bzw. zu modellieren. Gutes bzw. passendes Aussehen, Visualisierung der Zielzustände, gute Rede, Berührung der führenden Personen, Gruppen und Organisationen, störungsfreie Geruchsatmosphäre, kulinarische Überraschungen und viele weitere Ideen optimieren das Führungsverhalten. ...

25.2.7 Führung zusammen mit Aufmerksamkeit

Gute Führung lenkt die Aufmerksamkeit der Gruppenmitglieder auf die Ziele bzw. notwendigen Resultate, z.B. durch Visualisierung. Gute Führung lenkt die Aufmerksamkeit der zu führenden Person auf die besonderen Fähigkeiten der zu führenden Person. Gute Führung konzentriert sich auf das Wesentliche. Gute Führung verhindert bzw. vermeidet Ablenkungen.

Gute Führung verfügt über der Aufgabe angemessenen Wachheit. Usw. ...

25.2.8 Führung zusammen mit Zeit

Gute Führung zeigt sowohl automatisches oder auch kontrolliertes, reflektiertes gutes Führungsverhalten, z.B. automatische positive Bewertung als auch systematisch durchdachte Beurteilung der geführten Person oder Gruppe.

Gute Führung betreibt gleichwertiges automatisches bzw. reflektiertes Zeitmanagement für die Führungsarbeit und deren Teilaspekte Umwelt, Motivation, Emotion, ...

Gute Führung erzeugt eine zeitliche Stabilität (Werth, Seibt, & Mayer, Sozialpsychologie - Der Mensch in sozialen Beziehungen, 2020, S. 160) als Rahmenbedingung für die Gruppenbildung bzw. den Gruppenbestand. ...

25.2.9 Führung zusammen mit Stärke

Gute Führung passt die gezeigte Führungsstärke der geführten Einzelperson, dem jeweiligen Teammitglied, der Gruppe oder Organisation (Firma, Behörde, Bundeswehr, ...) an z.B. durch unterschiedliche Wortwahl und unterschiedliche Freiheitsgrade.

Gute Führung passt die eigene Führungsstärke dem notwendigen Führungsbedarf an. ...

25.2.10 Führung zusammen mit Entwicklung

Gute Führung kennt u.a. die Phasen der Gruppenentwicklung (z. B. Forming, Storming, Norming, Performing, Adjourning; Phasen von Tuckmann & Jensen (JONAS, STROEBE, & HEWSTONE, 2014, S. 455)) und passt die Führung entsprechend an. Z. B. beim Norming werden normative Vorgaben als Idee eingestreut und Kohäsion gefördert.

Gute Führung berücksichtigt die unterschiedlichen Entwicklungsstände der geführten Personen bei den einzelnen Faktoren (Kognition, Emotion, Motivation, ...). Usw.

25.2.11 Führung zusammen mit Selbst

Gute Führung entwickelt ein Gruppenselbstbild und weiß um den Wunsch nach einem positiven Selbstbild durch die Gruppenzugehörigkeit - sowohl der Organisation (Firma, Behörde, Bundeswehr, ...), der Gruppe selbst als auch des Einzelnen.

Gute Führung stärkt das Selbstbild der zu führenden Person, Gruppe oder Organisation (Firma, Behörde, Bundeswehr, ...) z. B. durch Nennung der positiven Gemeinsamkeiten und der positiven Abgrenzung zu einer anderen Gruppe.

Gute Führung weiß um die Selbstkomplexität der zu führenden Person, Gruppe bzw. Organisation (Firma, Behörde, Bundeswehr, ...).

Usw.

25.2.12 Führung zusammen mit Wahrnehmung

Gute Führung sorgt für eine positive Außenwahrnehmung der eigenen Gruppe z.B. durch Marketing bzw. guter Selbstdarstellung. Gute Führung nimmt das einzelne Teammitglied wahr z.B. registriert die momentane emotionale Lage und passt das eigene erforderliche Führungsverhalten an.

Gute Führung sorgt für Sichtbarkeit der Leistung und des Resultats.

Gute Führung sorgt für Transparenz, sprich die Wahrnehmungsfähigkeit der Prozesse, Entscheidungen, usw.

Gute Führung berücksichtigt das Ganze und dessen Teile bei der Wahrnehmung der Leistung, des Ziels, ...

25.2.13 Führung zusammen mit Lernen

Gute Führung bietet den Teammitgliedern die Möglichkeit dazuzulernen mittels neuer Themen und Aufgaben und dem konstruktiven Geben von Feedback.

Gute Führung lernt selbst gerne dazu z.B. durch das Einholen von Feedback.

Gute Führung kennt die Lernprinzipien (positive und negative Konsequenzen, Modelllernen und die Optimierung des Lernens

Tabelle 16 Führung und Lernprinzipien

Auf Verhalten folgt eine	Konsequenz darbieten /geben	Konsequenz entziehen / wegnehmen
angenehme Konsequenz	Angenehmes wird gegeben somit steigt Verhaltenswahrscheinlichkeit	Unangenehmes wird entzogen somit steigt Verhaltenswahrscheinlichkeit
unangenehme Konsequenz	Unangenehmes wird gegeben somit sinkt Verhaltenswahrscheinlichkeit	Angenehmes wird entzogen somit sinkt Verhaltenswahrscheinlichkeit

Diese Lernprinzipien kombiniert mit dem Blickwinkel Zeit ergibt eine weitere Sichtweise auf diese Thematik und weitere Ideen: Phylogenese und Ontogenese

Gute Führung bietet sich durch sein vorbildhaftes Verhalten als Modell für das Modelllernen an. Usw. ...

25.2.14 Führung zusammen mit Verhalten

Gute Führung zeigt verbales und nonverbales optimiertes Führungsverhalten z.B. durch klare Ansprache und deutliche Zeichen.

Gute Führung zeigt ein Ausdrucksverhalten der Emotionen, dass zum jeweiligen Führungsziel passt und ebenso den jeweils geführten Personen angepasst ist.

Gute Führung optimiert das eigene Führungsverhalten als auch das Zielverhalten der geführten Person bzw. Organisation (Firma, Behörde, Bundeswehr, ...). Usw.

25.2.15 Führung zusammen mit Attribution

Gute Führung liefert bei Erfolg der geführten Person, des Teams oder Organisation (Firma, Behörde, Bundeswehr, ...) eine Ursachenerklärung des Erfolgs z.B. Erfolg sowohl wegen der Leistung des guten Teams bzw. der guten Einzelleistungen der Teammitglieder, der guten Gesamtleistung der Organisation (Firma, Behörde, Bundeswehr, ...) als auch wegen der guten Führungsarbeit z.B. durch Vorbereitung.

Gute Führung verfügt über Wissen. Das Wissen über das Integrative Modell der Sozialpsychologie ist ein Teil der Metakognitionen und Kognitionen und somit auch Basis der Attribution.

Usw. ...

25.2.16 Führung zusammen mit Kommunikation

Gute Führung kennt die erforderlichen Kommunikationsregeln, damit Führung gelingt.

Gute Führung kennt Kommunikationsmodelle und optimiert - anhand des selbst als wichtig angesehenem Modells - sein Kommunikationsverhalten (Röhner & Schütz, 2020).

Gute Führung ermöglicht Kommunikation bzw. Interaktion (Werth, Seibt, & Mayer, Sozialpsychologie - Der Mensch in sozialen Beziehungen, 2020, S. 160). Usw. ...

25.2.17 Führung zusammen mit Biologische Grundlagen

Gute Führung kennt die Leistungsfähigkeit des Körpers, aber auch die zu beachtenden Grenzen dieser Leistungsfähigkeit. Gute Führung weiß um die Wichtigkeit der guten und gesunden Ernährung, der Wichtigkeit der Bewegung und des Sports, der Wichtigkeit von sozialen Kontakten, der Wichtigkeit von Musik und Naturerlebnissen und deren aller Auswirkungen auf den Körper.

Gute Führung kennt den Einfluss der Gene, kennt neurologische Phänomene, Auswirkungen der Hormone, Einfluss der Muskeln und des Körperbaus z. B. auf den Selbstwert und die Selbstwirksamkeit der geführten Person. Usw.

25.3 Zwischengedanken

Hier möchte ich nach der obigen allgemeinen Betrachtung der Führung einer Gruppe durch eine vorgesetzte Person, die hier endet, an die vorher angekündigte spezielle Betrachtung der am Führungsvorgang beteiligten Einheiten erinnern. Dies wären:

- Optimierung der Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Führungskraft
- Optimierung der Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung des Führungsteams
- Optimierung der Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Organisation
- Optimierung der Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der geführten Person
- Optimierung der Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der geführten Gruppe
- Optimierung der Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Ressourcen
- Optimierung der Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung des Führungsprozesses
- Führungsstile eingeteilt nach den Faktoren / Elementen / Blickwinkeln

25.4 Optimierung der Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Führungskraft

Hier geht es darum die führende Person und ihr Führungsverhalten modellgeleitet so zu optimieren, dass das von ihr angestrebte Führungsziel besser erreicht wird. Grundsätzlich geht es um die Führung der Person von sich selbst, um andere Personen besser führen zu können. Es geht aber auch darum, wie eine andere Person, Gruppe oder Organisation diese Führungskraft so beeinflussen können, damit diese Führungskraft ein optimiertes Führungsverhalten zeigt. Die nachfolgenden Optimierungsideen werden nur beispielhaft aufgeführt und sind entsprechend von Ihnen als lesende Person umfangreich und passend zu Ihrer Führungssituation zu ergänzen.



Abbildung 34 Mittelpunkt Führungskraft

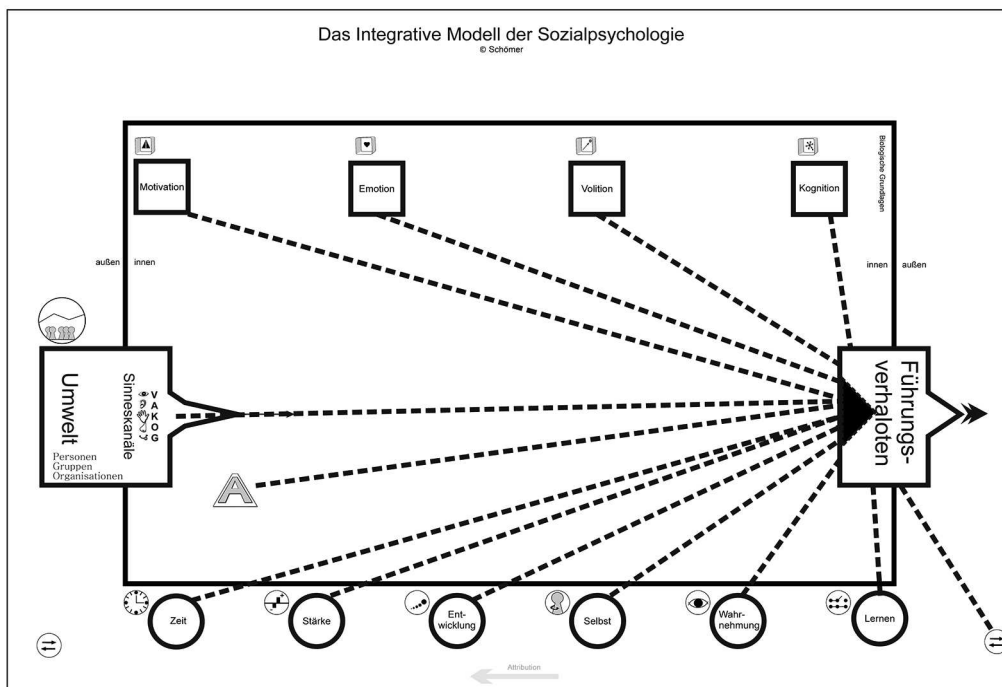


Abbildung 35 Zu optimierendes Führungsverhalten und Faktoren / Blickwinkel bei der Führungskraft

25.4.1 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Führungskraft zusammen mit Motivation

Eine gute Führungskraft ist sich dessen bewusst was sie braucht für die Lösung eines Problems, Befriedigung eines eigenen Bedürfnisses, Erreichen eines Handlungsziels und setzt sich somit einen eigenen Schwerpunkt!

Eine gute Führungskraft kennt die eigenen Prozesse, die zu Motivationsverlusten, Motivationsstabilisierung oder Motivationsgewinnen führen. ...

25.4.2 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Führungskraft zusammen mit Emotion

Eine gute Führung weiß was sie mag bzw. nicht mag.

Eine gute Führungskraft verfügt über eine sowohl automatische als auch kontrollierte Emotionsregulation.

Eine gute Führungskraft kann eine oder mehrere Entspannungstechniken reflektiert und auch automatisch anwenden, um die eigenen Emotionen zu regulieren.

Eine gute Führungskraft sorgt bei sich selbst für eine leistungsfördernde Stimmung und kennt die Stimmungen, die zu dem jeweilig notwendigen Führungsverhalten führen würden. ...

Eine gute Führungskraft kennt die eigenen Ausdrucksformen für die eigenen Emotionen und weiß um dessen Wirkung innerhalb der Führungssituation. ...

25.4.3 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Führungskraft zusammen mit Volition

Eine gute Führungskraft weiß was sie will.

Eine gute Führungskraft setzt sich selbst Ziele und kontrolliert diese durch regelmäßiges z. B. durch ritualisiertes Selbsthinterfragen und eingeholtes Feedback

Eine gute Führungskraft optimiert die Selbstregulierung.

Eine gute Führungskraft kennt die eigene Selbstdiskrepanz und formuliert daraus entsprechend für die Führung relevante Ziele.

...

25.4.4 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Führungskraft zusammen mit Kognition

Eine gute Führungskraft verfügt über Fachkenntnis und Fachfertigkeiten.

Eine gute Führungskraft führt auch sich selbst durch die Optimierung der Selbsterkenntnis.

Eine gute Führungskraft kennt Methoden der Selbstmotivation, Selbsterkennung, Selbstaufwertung, Usw.

Eine gute Führungskraft verfügt über ein kommuniziertes Wertesystem.

Eine gute Führungskraft betreibt ein wirkungsvolles Wissensmanagement.

Eine gute Führungskraft weiß um die Führungskybernetik und den Systemgedanken.

...

25.4.5 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Führungskraft zusammen mit Umwelt

Eine gute Führungskraft sucht den Ort auf, der für sie selbst und das Führungsziel förderlich ist.

Eine gute Führungskraft gestaltet den Ort so, dass dieser für sie selbst und das Führungsziel förderlich ist.

Eine gute Führungskraft weiß um die Wirkung der Umwelt (Repräsentierte Umwelt; Meine Umwelt, Beobachter-Umwelt, hypothetische Umwelt, Möglichkeits-Umwelt, Einfache Umwelt, Interessens-Umwelt, ...) und darin relevante Personen, Gruppen und Organisationen (Firma, Behörde, Bundeswehr, ...) auf sich und das eigene führungsrelevante Verhalten.

Eine gute Führungskraft weiß um die Wirkung des eigenen Führungsverhaltens auf die Umwelt (z. B. Interessensumwelt) und die Reaktionsmöglichkeiten der Umwelt, die sich wiederum auf sich als Führungskraft und den Führungsprozess auswirken kann. ...

Usw.

25.4.6 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Führungskraft zusammen mit VAKOG

Eine gute Führungskraft benutzt alle ihr eigenen Sinneskanäle, um die Führungssituation allumfassend wahrzunehmen, allumfassend bezüglich der Sinne aktiviert ist, allumfassend die Führungssituation daraufhin durchdenken kann, allumfassend die möglichen Führungshandlungen vorbereiten kann und das relevante Führungsverhalten so auszudrücken, dass das Führungsziel erreicht wird.

Eine gute Führungskraft zeigt genau das Führungsverhalten, das bei den zu führenden Personen dessen Sinne im Sinne des Führungsziels anspricht.

Usw.

25.4.7 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Führungskraft zusammen mit Aufmerksamkeit

Eine gute Führungskraft lenkt die eigene Aufmerksamkeit auf die für die Führung notwendigen Motive, Emotionen, Ziele, Kognitionen, Verhaltensweisen, Umweltaspekte, ...

Eine gute Führungskraft bringt sich hellwach in die Führungssituation ein.

Eine gute Führungskraft geht konzentriert in die Führungssituation.

Eine gute Führungskraft konzentriert sich auf die für die Führung notwendigen Faktoren und Blickwinkel,

Eine gute Führungskraft weiß, dass starke bzw. schwache Aufmerksamkeit die Wirkung von Zielen in Führungssituation bei ihr selbst modulieren.

Eine gute Führungskraft weiß, dass die Aufmerksamkeit nur auf bestimmte Faktoren, z.B. Emotion, Blickwinkel, Selbstaspekte, eigene Fertigkeiten, eigene Ziele, eigene Sinneskanäle u.a. Einflussgrößen gerichtet sein kann und entsprechend ein anderes Führungsverhalten von einem selbst in dieser bestimmten Führungssituation gezeigt wird.

Eine gute Führungskraft weiß um die Steuerung der Aufmerksamkeit und die Veränderung der Aufmerksamkeitsstärke. Die Vermeidung der Aufmerksamkeit, das Nichtvorhandensein von

Aufmerksamkeit, eine gleichbleibende Aufmerksamkeit, eine gesteigerte Aufmerksamkeit, eine sehr hohe Aufmerksamkeit, eine fehlende Aufmerksamkeit und andere Ausprägungen können einen Einfluss auf die Verarbeitung des mit der Aufmerksamkeit zusammenhängendem Aufmerksamkeitsobjekt haben. Usw.

25.4.8 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Führungskraft zusammen mit Zeit

Eine gute Führungskraft übt die für die jeweilige Führungssituation und dem jeweiligen Führungsziel kontrollierten und reflektierten Verhaltensweise bis zum automatischen Durchführen ein. Sie zeigt sowohl automatisches als auch kontrolliertes reflektiertes gutes Führungsverhalten. Zum Beispiel zeigt die Führungskraft bei der Begegnung mit der zu führenden Person eine automatische persönliche Begrüßung, eine automatische als auch kontrollierte Beachtung von Veränderungen der Person bzw. weiteren Auffälligkeiten als auch eine kontrollierte bewusste Konzentration auf das neue Gegenüber.

Eine gute Führungskraft verfügt über ein passendes und persönliches Zeitmanagement mit dem Schwerpunkt für die für das Führungsziel notwendigen Führungsaufgaben. In dieses Zeitmanagement enthalten sind auch die Termine für einen selbst notwendigen Selbstführungsaufgaben (Problemlösungen, Emotionssteuerung, Fitness, Bildung, Fertigkeiten, Ziele, ...).

Eine gute Führungskraft beachtet die günstigen Zeitpunkte und auch die günstigen Zeitphasen für die Führungsverhaltensweisen, die notwendig sind. Usw.

25.4.9 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Führungskraft zusammen mit Stärke

Eine gute Führungskraft passt die eigene Führungsstärke und die eigene Führungsverhaltensweisen auf sich selbst an, aber auch auf das jeweilige für ein selbst im Focus stehende Gruppenmitglied oder im Focus stehende Gruppe an.

Eine gute Führungskraft verfügt somit über eine Stärkeregulierung des eigenen Führungsverhaltens, z. B. dem Ausdruckverhalten für Emotionen durch unterschiedliche Wortwahl.

Eine gute Führungskraft verfügt über eine Stärkeregulierung bezüglich des eigenen Kontrollverhaltens und moduliert die Freiheitsgrade für die zu Führenden.

Usw.

25.4.10 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Führungskraft zusammen mit Entwicklung

Eine gute Führungskraft kennt die eignen Entwicklungsphasen bei der Übernahme einer Führungsrolle, Führungsaufgabe, Führungsdurchführung und Führungsabgabe.

Eine gute Führungskraft fördert und ermöglicht die eigene Entwicklung und setzt sich Entwicklungsziele oder übernimmt vorgegebene Entwicklungsziele hinsichtlich z. B.

Motivation: Was brauche ich und wie kann ich dies erreichen? Zum Beispiel brauche ich Sicherheit in Form von Zuverlässigkeit und schaffe mir deshalb ein gut überschaubares und gut funktionierendes System?

Emotion: Was mag ich und was nicht und wie kann ich dies steuern? Zum Beispiel mag ich keine Kritik, aber wie kann ich mit berechtigter Kritik umgehen lernen?

Volition: Was will ich und wie komme ich an dieses Ziel? Zum Beispiel will ich meine Führungsaufgaben perfekt erfüllen und verschaffe mir einen Aufgabenüberblick und einen Überblick über meine Fortbildungsnotwendigkeiten. Usw.

Wichtig bei der Entwicklung ist aber auch das Bild, dass sich die Führungskraft von der Führung macht und wie sie sich in dieser Rolle weiterentwickelt. Hier einfach paar visuelle Ideen.

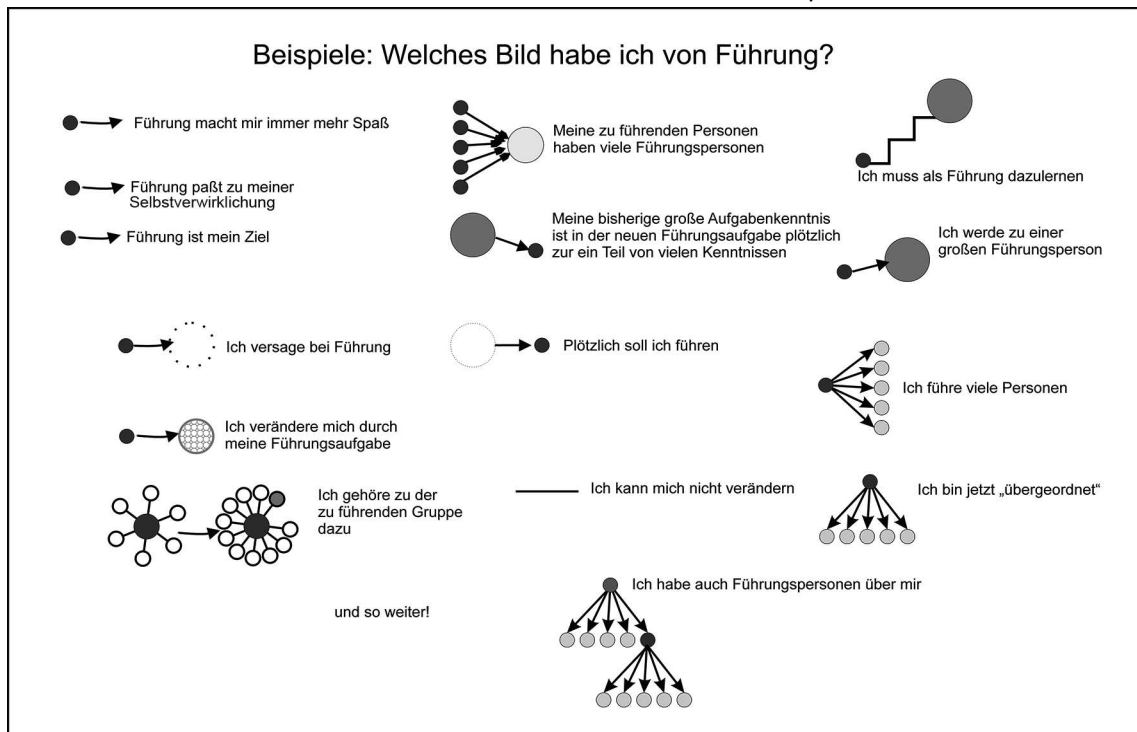


Abbildung 36 Entwicklung und die Vorstellung von Führung

25.4.11 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Führungskraft zusammen mit Selbst

Eine gute Führungskraft entwickelt eine zur Führungsaufgabe passende Selbstbild, aktiviert passende Selbstaspekte, zieht aus Selbstdiskrepanzen entsprechende führungsoptimierende Konsequenzen.

...

25.4.12 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Führungskraft zusammen mit Wahrnehmung

Eine gute Führungskraft achtet auf eine positive Außenwahrnehmung der eigenen Person bzw. Teilaspekte. Verbindliches Auftreten, Zuverlässiges Verhalten, Berechenbarkeit des Verhaltens, und andere mögliche mit einer Bewertung verknüpfte Aspekte.

Erinnert sei hier auch an die Selbstdarstellungstechniken von Mummendey (MUMMENDEY, Psychologie der Selbstdarstellung, 1995). Diese 11 Methoden beinhalten u.a. Kompetenz bzw. Fachwissen signalisieren, Offenheit zeigen, sich beliebt machen oder sich über Kontakte aufwerten.

Eine gute Führungskraft nimmt das einzelne Teammitglied wahr z.B. registriert die momentane emotionale Lage. Usw.

25.4.13 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Führungskraft zusammen mit Lernen

Eine gute Führungskraft sieht für sich einen stetigen Lernprozess, um in Führungssituationen das richtige Führungsverhalten abrufen, auswählen und zeigen zu können.

Eine gute Führungskraft vergrößert stetig ihr Wissen durch unterschiedlichste Lerntechniken wie z. B. die Loci-Methode, Gedächtnispalast, ABC-Technik (Birkenbihl, 2007, S. 13), Mindmaps und Visualisierungen (Schewior-Popp, 2005, S. 122;136). Usw.

25.4.14 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Führungskraft zusammen mit Verhalten

Eine gute Führungskraft zeigt sowohl automatisches als auch kontrolliertes, beobachtbares und nichtbeobachtbares Führungsverhalten

Eine gute Führungskraft zeigt das Führungsverhalten, von dem sie ausgeht, dass es von der zu führenden Person als ein Führungsverhalten angesehen und angenommen wird. Dabei ist der Führungskraft auch die Erwartung und die eventuell andersliegende Führungsverhaltensbandbreite bei der zu führenden Person bewusst.

Einer guten Führungskraft sind die Diskrepanzen zwischen Führungswerte und möglichem Führungsverhalten bei der Planung von Führungshandlungen bewusst.

Usw.

25.4.15 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Führungskraft zusammen mit Attribution

Einer guten Führungskraft sind die Attributionstendenzen (WERTH & MAYER, 2008, S. 138ff) (JONAS, STROEBE, & HEWSTONE, 2007, S. 92ff) für das Erklären des eigenen Verhaltens bekannt und erklärt das eigene Verhalten und den eigenen Erfolg und Misserfolg entsprechend kontrolliert. Ebenso erklärt sich eine gute Führungskraft das Verhalten und den Erfolg und Misserfolg der zu führenden Person entsprechend fundiert. Gedanken zum Thema Attribution wären zum Beispiel:

Tabelle 17 Gedanken zum Thema Attribution bezüglich führende Person / Führungskraft

Fundamentaler Attributionsfehler:	Verhalten wird mit der Eigenschaft der Person erklärt: Situation bzw. Umwelt wird nicht oder viel zu wenig berücksichtigt
Ultimativer Attributionsfehler	Verhalten wird mit der Zugehörigkeit zu einer Gruppe erklärt
Attributionsignoranz (Schömer):	Tendenz Verhalten mit nur einer Ursache zu erklären und nicht nach weiteren zusätzlichen Ursachen zu suchen. Die multifaktoriellen Gründe für Verhalten werden ignoriert
Basisfehler der Attribution (Schömer):	Kategorisierungseigenschaft (Wahrnehmungseigenschaft) wird einfach als Attributionseigenschaft gleichgesetzt
Fehlattribution von Erregung:	Erregung wird einer falsch vermuteten Ursache zugeordnet
Attribution von Erfolg und Misserfolg:	Intern / Extern / Stabil / Instabil / Kontrollierbar / nicht kontrollierbar / Global / spezifisch

Eine gute Führungskraft ist sich darüber bewusst, dass die Erklärung für das zu erklärende Verhalten entsprechende motivationalen, emotionalen, volitionale und auch kognitiven Folgen haben kann und entsprechende Verhalten für die Zukunft moduliert wird.

Zum Beispiel liefert eine gute Führungskraft Erklärungen für den Erfolg des Teams so, dass die Führungsziele für dieses Team erreicht werden, aber auch die Führungsziele für sich selbst angestrebt werden.

Usw.

25.4.16 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Führungskraft zusammen mit Kommunikation

Eine gute Führungskraft kommuniziert nach transparenten Kommunikationsregeln und beachtet dabei z. B. die Möglichkeiten einer guten Selbstdarstellung als geeignete Führungsperson

Eine gute Führungskraft verfügt über die Kenntnisse bezüglich einer optimierten Kommunikation (Kommunikationsmodelle, Kommunikationsstörungen, ...)

Eine gute Führungskraft ermöglicht der zu führenden Person eine für das Führungsziel notwendige Kommunikation und Kommunikationssituation.

Usw.

25.4.17 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Führungskraft zusammen mit Biologische Grundlagen

Eine gute Führungskraft sorgt für einen gesunden leistungsfähigen Körper. Gute Ernährung, positive soziale Kontakte, sinnvolle Stressregulation, ausreichend Schlaf, positive Musikerfahrungen, angenehme Naturerlebnisse, medizinische Vorsorge und die richtige regelmäßige und ausreichende Bewegung begünstigen einen gesunden Körper und optimieren die Führungskraft. Usw.

25.5 Optimierung der Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung des Führungsteams

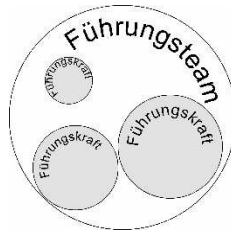


Abbildung 37 Mittelpunkt Führungsteam

Im beruflichen Alltag sehen wir neben der einzelnen Führungsperson, die für sich allein alles vorgeben und entscheiden, auch Führungsteams, die aus unterschiedlichen Gründen (Machtverhältnisse, gesetzliche Vorgaben, Gleichberechtigung, ...) mit Führungsaufgaben betraut werden. Die nachfolgenden Optimierungsideen werden nur beispielhaft aufgeführt und sind entsprechend von Ihnen als lesende Person umfangreich und passend zu Ihrer Führungssituation zu ergänzen.

Vielleicht erwarten Sie, dass sie als lesende Person hier alle Informationen aufgelistet bekommen. Nun, dieses Buch fungiert als Ideengeber, um Ihr Potential zu aktivieren. Also machen Sie sich Gedanken, schreiben Sie Anmerkungen, zeichnen Sie dieses oder ein anderes Modell, verworfen Sie Ideen oder kreieren Sie eigene Lösungen. Die Wissenschaft und die Praxis brauchen Freiraum und Menschen, die einfach selbst Ideen formieren, formulieren und auch umsetzen.

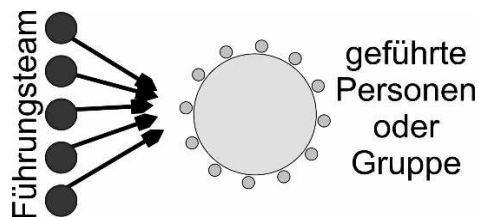


Abbildung 38 Führungsteam

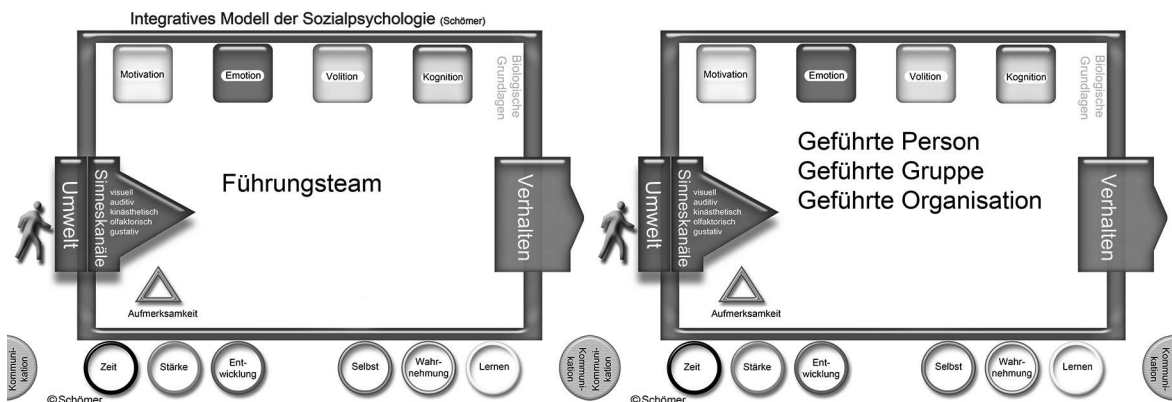


Abbildung 39 Modellgeleitete Betrachtung der Führung durch eine Führungsteam

25.5.1 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung des Führungsteams zusammen mit Motivation

Grundgedanke: Was braucht ein Führungsteam?

Ein gutes Führungsteam beachtet, dass Gruppenprozesse zu einem Motivationsverlust aber auch zu einem Motivationsgewinn im eigenen Führungsteam führen können (Trotteleffekt, ...) (JONAS, STROEBE, & HEWSTONE, 2007, S. 449ff)

Ein gutes Führungsteam kennt die aktuellen eigenen und die aktuellen Bedürfnisse der Führungsteammitglieder und des Führungsteams selbst. Da es beim Thema Führung für manche Menschen hauptsächlich um Macht geht, sei hier besonders an das Machtmotiv erinnert. Anmerkung: Den Wunsch Macht zu haben und die Fähigkeit zu Führen und die Fähigkeit zur Führung sind für mich als Autoren getrennte Themen.

Ein gutes Führungsteam kennt dazu noch die Bedürfnisse der eigenen Organisation (Firma, Behörde, Bundeswehr, ...), anderer Führungsteams, geführten Personen, Teams und Organisationen (Firma, Behörde, Bundeswehr, ...). ...

25.5.2 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung des Führungsteams zusammen mit Emotion

Grundgedanke: Was mag ein Führungsteam? Was wird von ihm mit der Wertigkeit Positiv / Negativ verknüpft? Welche Emotionen erzeugen Reaktionen wie Herangehen, Innehalten oder Weggehen?

Ein gutes Führungsteam sorgt für eine leistungsfördernde Stimmung im Führungsteam, z.B. reduziert negativen Stresslevel durch Kommunikationsregeln, Normen, Skripts, Entspannung, ...
Usw.

25.5.3 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung des Führungsteams zusammen mit Volition

Grundgedanke: Was will ein Führungsteam? Welche Ziele hat ein Führungsteam?

Ein gutes Führungsteam setzt sich selbst Führungsziele, um sich selbst zu führen, und setzt für die zu führenden Personen ebenso Ziele.

Ein gutes Führungsteam kontrolliert die jeweiligen Ziele, den Weg dahin und die Zielerreichung.

...

25.5.4 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung des Führungsteams zusammen mit Kognition

Grundgedanke: Was weiß ein Führungsteam? Welche Normen hat es? Welche Werte? Welche Verhaltensskripte hat das Führungsteam abrufbereit?

Ein gutes Führungsteam kennt die Gruppenprozesse bei sich selbst, die das Wissen der Gruppen optimieren bzw. kennt die negativen Einflüsse, die das Arbeiten in Gruppen erschweren, und reduziert auch diese negativen Einflüsse mit verschiedenen Methoden der Gruppenführung.

Ein gutes Führungsteam kennt die Hierarchien in der eigenen Organisation und die daraus folgenden Konsequenzen.

Ein gutes Führungsteam verfügt und setzt entsprechendes Fachwissen und Metafachwissen ein.

...

25.5.5 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung des Führungsteams zusammen mit Umwelt

Grundgedanke: Von was aus der Umwelt wird das Führungsteam beeinflusst?

Ein gutes Führungsteam schafft sich bzw. sucht sich den Ort, der für die Führungsziele der Führungsgruppe dienlich ist.

Ein gutes Führungsteam unterscheidet auch inwieweit der Ort für die Führungsaufgabe nützlich ist und inwieweit der Ort für die von den zu führenden Personen auszuführenden Aufgaben nützlich ist. Usw.

25.5.6 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung des Führungsteams zusammen mit VAKOG

Grundgedanke: Welche Sinne bevorzugt das Führungsteam in der Führungssituation?

Ein gutes Führungsteam benutzt alle Sinneskanäle der Teammitglieder, gleicht diese ab, ergänzt diese bzw. stellt die Diskrepanzen fest und deutet diese. Das Führungsteam nimmt über die Sinne der Teammitglieder die Führungssituation allumfassend wahr, allumfassend bezüglich der Sinne durch die es aktiviert ist, allumfassend die Führungssituation daraufhin durchdenken kann und allumfassend die möglichen Führungshandlungen so vorbereiten kann, um das relevante Führungsverhalten so auszudrücken, dass das Führungsziel erreicht wird.

Etwas weiter gedacht ist hier zu überlegen, wie die Wahrnehmung des Teams überhaupt funktioniert und wie es zu abstrahieren ist. Es wäre hier möglich den Begriff „Sinne“ auf Wahrnehmungsinstrumente eines Teams auszudehnen und durchzudenken. Usw.

25.5.7 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung des Führungsteams zusammen mit Aufmerksamkeit

Grundgedanke: Auf was richtet das Führungsteam seine Aufmerksamkeit?

Ein gutes Führungsteam richtet die Aufmerksamkeit nicht nur auf sich selbst, da es allein schon durch die Gruppensituation viel Aufmerksamkeit auf sich zieht, sondern richtet die Aufmerksamkeit auch auf die Führungsaufgabe und das Führungsziel. Eine Selbstverständlichkeit, die bei vielen Streitigkeiten schnell vergessen wird.

Ein gutes Führungsteam weiß um die Gründe, warum bestimmte Reize, Objekte, Situationen, Ziele usw. die Aufmerksamkeit auf sich ziehen und kann diesem Automatismus im Sinne des Führungsziels und der Führungsaufgabe entgegenwirken oder entsprechend für diese auch nutzen.

Usw.

25.5.8 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung des Führungsteams zusammen mit Zeit

Grundgedanke: Was läuft bei dem Führungsteam automatisch und was läuft kontrolliert und ressourcenverbrauchend ab?

Ein gutes Führungsteam automatisiert dem Führungsziel und der Führungsaufgabe dienlichen Gruppenrituale, zwecks z. B. Energieersparnis, Zeitersparnis, Konfliktmanagement, usw.

Ein gutes Führungsteam zeigt sowohl automatisches als auch kontrolliertes, reflektiertes, gutes Führungsverhalten. Zum Beispiel ruft das Führungsteam bei der Begegnung mit der zu führenden Person, Gruppe oder Organisation ein automatisches Selbstverständnis des Führungsteams ab. Z. B. die Selbstaspekte des Führungsteams, die Außenwahrnehmung des Führungsteams, usw.

Ein gutes Führungsteam konzentriert sich auf das Gegenüber und nicht auf sich selbst als Team, um dem Gegenüber entsprechend eine Wertschätzung zukommen zu lassen, sofern dies dem Führungsziel und der Führungsaufgabe dienlich ist.

Ein gutes Führungsteam verfügt über ein passendes und gruppenverträgliches Zeitmanagement mit dem Schwerpunkt auf die Führungsaufgaben. In dieses Zeitmanagement enthalten sind auch die Termine für das Team selbst notwendigen Selbstführungsaufgaben (Problemlösungen, Emotionssteuerung, Fitness, Bildung, Fertigkeiten, Ziele, ...). Usw.

25.5.9 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung des Führungsteams zusammen mit Stärke

Grundgedanke: Was ist in dem Führungsteam zu viel, viel, normal, schwach oder nicht vorhanden?

Gezielter: Was ist bei den Faktoren und Blickwinkel in dem Führungsteam zu viel, viel, normal, schwach oder nicht vorhanden?

Ein gutes Führungsteam variiert die Führungsstärke (Zuviel, viel, normal, schwach, nicht, Wiederholung) und passt diese dem jeweiligen Führungsziel, der jeweiligen Führungsaufgabe, dem jeweiligen Teammitglied an.

Ein gutes Führungsteam variiert z.B. bei verbalen und nonverbalen Botschaften. Ebenso variiert das Führungsteam z. B. bei den eigenen Ausdrucksformen bezüglich der Ziel-Sinneskanäle der zu führenden Personen. Es variiert auch den kognitiven Anspruch durch unterschiedliche Wortwahl. Es variiert auch die Motivation (Motiv Selbstverwirklichung) bei der zu führenden Person durch Ermöglichung von Verhaltensalternativen bzw. dem Gefühl von Freiheit oder Auswahlmöglichkeiten. Usw.

25.5.10 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung des Führungsteams zusammen mit Entwicklung

Grundgedanke: Was ist in dem Führungsteam bei den Faktoren und Blickwinkeln wie weit entwickelt und wohin entwickelt es sich?

Ein gutes Führungsteam kennt die Phasen der Gruppenentwicklung und passt die Selbstführung entsprechend an.

Greifen wir hier aus dem obigen Bild einfach mal den Begriff Selbstbehinderung auf und kombinieren diesen Begriff mit dem Begriff Führungsteam. Nun, eine Führungsmannschaft, die sich selbst im Wege steht. Ein stetig streitendes Führungsteam, das durch fehlendes Konfliktmanagement seine Führungsaufgabe nicht erfüllt. Ein an den eigenen zu hohen Erwartungen scheiterndes Führungsteam. Usw. Liebe lesende Person Sie können gerne weitere Ideen entwickeln, schließlich ist dieses Buch kein Supermarkt mit Fertigwaren, sondern einfach eine kleine Idee zur Anregung Ihres weiteren Tuns.

25.5.12 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung des Führungsteams zusammen mit Wahrnehmung

Grundgedanke: Was nimmt das Führungsteam wahr? Wie wird das Führungsteam wahrgenommen?

Ein gutes Führungsteam sorgt für ein einheitliches Bild und eine der Führungsaufgabe und dem Führungsziel entsprechenden Außenwahrnehmung.

Ein gutes Führungsteam sorgt für die Außenwahrnehmung der einzelnen Führungsteammitglieder, so dass diese bezüglich ihrer eigenen Bedürfnisse, der Führungsaufgabe und dem Führungsziel wahrgenommen werden.

Ein gutes Führungsteam nimmt das einzelne Führungsteammitglied wahr, z.B. dessen Emotionen, Motivation, Volition, Kognition, Verhalten und andere Faktoren und Blickwinkel und reagiert im Sinne des Führungszieles darauf. Usw.

25.5.13 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung des Führungsteams zusammen mit Lernen

Grundgedanke: Was hat ein Führungsteam zu lernen?

Ein gutes Führungsteam initiiert für sich einen stetigen Lernprozess, um in Führungssituationen das richtige Führungsverhalten abrufen, auswählen und zeigen zu können.

Ein gutes Führungsteam vergrößert stetig sein Knowhow durch z. B. Inanspruchnahme von Experten, Visionären und zu führenden Personen. Dieses absichtliche (intentionales) Lernen wird bei einem guten Führungsteam durch gutes Zeitmanagement ermöglicht.

Ein gutes Führungsteam ist auch gegenüber den Lernergebnissen des impliziten Lernens offen.

Ein gutes Führungsteam dokumentiert und verdeutlicht den Lernzuwachs z. B. bei den Faktoren und Blickwinkeln und führt das Ganze zu einem Führungsverhalten, dass sich entsprechend auf die zu führenden Personen auswirkt. Usw.

25.5.14 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung des Führungsteams zusammen mit Verhalten

Grundgedanke: Welches Verhalten muss ein Führungsteam zeigen?

Ein gutes Führungsteam entwickelt Verhaltensweisen, die für die zu führenden Personen eindeutig zu interpretieren sind.

Ein gutes Führungsteam zeigt Verhaltensweisen, an denen die zu führenden Personen erkennen, dass diese Verhaltensweise zu diesem Führungsteam gehört.

Ein gutes Führungsteam verhält sich so, dass die zu führenden Personen auf entsprechend dem Führungsziel dienlichen Eigenschaften bei dem Führungsteam schließen. Usw.

25.5.15 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung des Führungsteams zusammen mit Attribution

Grundgedanke: Welche Attributionstendenzen sind in dem Führungsteam vorhanden? Welche Informationen liefert das Führungsteam, die für die Attributionsvorgänge bei den zu führenden Personen genutzt werden können?

Ein gutes Führungsteam nimmt die Leistung und Beiträge des einzelnen Führungsteammitglieds wahr, um den Erfolg und Misserfolg des Führungsteams auf diese einzelnen Beiträge zu beziehen und evtl. als Ursache des Erfolgs und Misserfolgs heranzuziehen.

Ein gutes Führungsteam nimmt die Leistung und Beiträge des einzelnen Führungsteammitglieds wahr, um dessen Beitrag bei den Vorgängen innerhalb des Führungsteams bezüglich der Teamemotionen, der Teammotivation, der Teamvolition, der Teamkognition, des Teamführungsverhalten u.a. Faktoren / Blickwinkel als Ursache miteinzubeziehen zu können.

Ein gutes Führungsteam nimmt die Leistung und Beiträge des Führungsteams wahr, um den Erfolg und Misserfolg des Führungsteams auf diese Leistung und Beiträge als Führungsteam zu beziehen

Usw.

25.5.16 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung des Führungsteams zusammen mit Kommunikation

Grundgedanke: Ist das Führungsteam der Sender? Was ist die Botschaft des Führungsteams? Wer ist der Empfänger der Botschaften des Führungsteams? Wer ist der Empfänger der Botschaften der selbst empfangenen Botschaften im Führungsteam?

Ein gutes Führungsteam kommuniziert als ein Kommunikator.

Ein gutes Führungsteam verfügt über klare Kommunikationsregeln wer wann für sich als einzelnes Führungsteammitglied und wer wann als gesamtes Führungsteam kommuniziert.

25.5.17 Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung des Führungsteams zusammen mit Biologische Grundlagen

Neben den Möglichkeiten, die eine jede Führungskraft für sich selbst tun muss, gibt es für das Team die Chance, dies als Gemeinschaftserlebnis durchzuführen. Also gemeinsam für die Gesundheit zu sorgen, indem man sich gegenseitig dabei unterstützt; Gemeinsam bei Besprechungen für eine gute Ernährung zu sorgen; Gemeinsam die Kontakte zueinander positiv zu gestalten; Gemeinsam auf eine sinnvolle Stressregulation zu achten. Ein Jeder bei Besprechungen auf den Schlaf-Wach-Rhythmus des Einzelnen achtet und Rücksicht nimmt; Gemeinsam Musik zu hören oder auch gemeinsam Musik zu machen. Gemeinsam für angenehme Naturerlebnisse sorgt. Sich gegenseitig auf die Notwendigkeit medizinischer Vorsorge hinweist

und gemeinsam sich bei der richtigen Sportausübung unterstützt. Darüber hinweg geht es um weitere teambildende Maßnahmen, die die Führungsqualität des Teams erhöhen. Usw. ...

25.6 Optimierung der Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Organisation

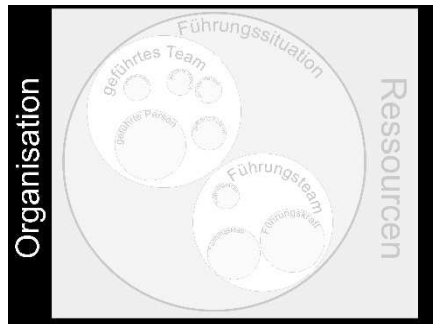


Abbildung 41 Mittelpunkt Organisation
Betrieb, Firma, Behörde, Bundeswehr, Einrichtung

25.6.1 Führung mit dem Führungsschwerpunkt Organisation zusammen mit Motivation

Grundgedanke: Was braucht eine Organisation (Betrieb, Firma, Behörde, Bundeswehr, Einrichtung, ...)? Braucht sie einen Gewinn, mehr Macht, mehr Ressourcen, mehr Sicherheit, ...?

Eine gut führende Organisation kennt die eigenen Bedürfnisse, die Bedürfnisse der Führungskraft und die Bedürfnisse der geführten Gruppe bzw. Einzelpersonen.

Eine gut führende Organisation ermöglicht der Führungskraft und der geführten Gruppe bzw. den geführten Personen die eigenen und die aktuellen Bedürfnisse zu befriedigen. Das Gleiche gilt neben der Bedürfnisbefriedigung auch für das Lösen eines Problems bzw. das Erreichen eines Handlungsziels. Usw.

25.6.2 Führung mit dem Führungsschwerpunkt Organisation zusammen mit Emotion

Grundgedanke: Was mag eine Organisation (Firma, Behörde, Bundeswehr, ...)? Was wird von ihr mit der Wertigkeit Positiv / Negativ verknüpft? Welche Emotionen erzeugen Reaktionen wie Herangehen, Innehalten oder Weggehen?

Eine gut führende Organisation (Firma, Behörde, Bundeswehr, ...) sorgt für eine leistungsfördernde Stimmung, z. B. durch die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen. Usw.

25.6.3 Führung mit dem Führungsschwerpunkt Organisation zusammen mit Volition

Grundgedanke: Was will die Organisation? Welche Ziele hat die Organisation?

Eine gut führende Organisation (Firma, Behörde, Bundeswehr, ...) setzt Ziele (höherer Marktanteil, größere Gebietssicherheit, zukunftssichere Patente, neue Produkte, ...) und kontrolliert diese. Usw.

25.6.4 Führung mit dem Führungsschwerpunkt Organisation zusammen mit Kognition

Grundgedanke: Was weiß die Organisation? Welche Normen hat es? Welche Werte? Welche Verhaltensskripte hat die Organisation abrufbereit? Welches Leitbild liegt vor?

Eine gut führende Organisation (Firma, Behörde, Bundeswehr, ...) kennt verschiedene Methoden der Personen-, Gruppen- und Organisationsführung. Usw.

25.6.5 Führung mit dem Führungsschwerpunkt Organisation zusammen mit Umwelt

Grundgedanke: Von was aus der Umwelt wird die Organisation beeinflusst?

Eine gut führende Organisation (Firma, Behörde, Bundeswehr, ...) sucht oder schafft sich die Orte (Standorte), die für die Führungsziele der Organisation dienlich sind.

Usw.

25.6.6 Führung mit dem Führungsschwerpunkt Organisation zusammen mit VAKOG

Grundgedanke: Welche Sinne bevorzugt die Organisation in der Führungssituation?

Eine gut führende Organisation benutzt alle Sinneskanäle (im übertragenen Sinne), gleicht diese ab, ergänzt diese bzw. stellt die Diskrepanzen fest und deutet diese. Usw.

25.6.7 Führung mit dem Führungsschwerpunkt Organisation zusammen mit Aufmerksamkeit

Grundgedanke: Auf was richtet die Organisation ihre Aufmerksamkeit?

Eine gut führende Organisation (Firma, Behörde, Bundeswehr, ...) lenkt ihre eigene Aufmerksamkeit auf die für die Führungsaufgaben und Führungsziele relevanten Themen, Personen, Prozesse, Reize u.a. Einflüsse. Dabei berücksichtigt Sie welche automatisch oder kontrolliert und reflektiert angesteuert werden.

25.6.8 Führung mit dem Führungsschwerpunkt Organisation zusammen mit Zeit

Grundgedanke: Was läuft in der Organisation automatisch und was läuft kontrolliert und ressourcenverbrauchend ab.?

Eine gut führende Organisation (Firma, Behörde, Bundeswehr, ...) zeigt sowohl automatisches als auch kontrolliertes reflektiertes gutes Führungsverhalten, z.B. automatische Kommunikation, dass Informationen angekommen sind, dass die Beiträge und überhaupt das sich Beteiligen an bestimmten Prozessen der zu führenden Personen als positiv wahrgenommen wird.

Usw.

25.6.9 Führung mit dem Führungsschwerpunkt Organisation zusammen mit Stärke

Grundgedanke: Was ist in der Organisation zu viel, viel, normal, schwach oder nicht vorhanden?

Gezielter: Was ist bei den Faktoren und Blickwinkel in der Organisation zu viel, viel, normal, schwach oder nicht vorhanden?

Eine gut führende Organisation (Firma, Behörde, Bundeswehr, ...) variiert das eigene Führungsverhalten dem Führungsziel entsprechend und gewährt motivational und emotional wirkende Freiheitsgrade – auch sich selbst. Usw.

25.6.10 Führung mit dem Führungsschwerpunkt Organisation zusammen mit Entwicklung

Grundgedanke: Was ist in der Organisation bei den Faktoren und Blickwinkeln wie weit entwickelt und wohin entwickelt es sich bzw. diese?

Eine gut führende Organisation (Firma, Behörde, Bundeswehr, ...) hat ein klares Bild der Entwicklung für sich selbst entwickelt und kommuniziert es auch entsprechend. Siehe zu „Das Bild der Entwicklung“ auf Seite 79. Usw.

25.6.11 Führung mit dem Führungsschwerpunkt Organisation zusammen mit Selbst

Grundgedanke: Welches Selbstbild strebt eine Organisation (Firma, Behörde, Bundeswehr, ...) an? Welchen Selbstwert hat eine Organisation? Mit welchem Selbstschema arbeitet eine Organisation? Über welche Selbstkomplexität verfügt die eigene Organisation? Welche Selbstdarstellungen bevorzugt die Organisation? Welche Selbstdiskrepanzen sind der Organisation bewusst?

Eine gut führende Organisation (Firma, Behörde, Bundeswehr, ...) entwickelt ein positives Selbstbild bzw. Leitbild mit entsprechender Außen- und Innenwahrnehmung.

Eine gut führende Organisation verfügt über ein Selbstverständnis als lernende Organisation (Schewior-Popp, 2005, S. 198)

Usw.



Abbildung 42 Optimierung der Organisation beim Thema Selbst

25.6.12 Führung mit dem Führungsschwerpunkt Organisation zusammen mit Wahrnehmung

Grundgedanke: Was nimmt die Organisation überhaupt wahr? Wie wird die Organisation wahrgenommen?

Eine gut führende Organisation (Firma, Behörde, Einrichtung, Bundeswehr, ...) sorgt für eine positive Außenwahrnehmung der eigenen Organisation, z. B. durch Verhalten, das der Führungsaufgabe entspricht und das Erreichen des Führungsziels ermöglicht.

Eine gut führende Organisation (Firma, Behörde, Einrichtung, Bundeswehr, ...) nimmt die einzelnen Organisationsteile und alle im Führungsprozess Beteiligten und dessen jeweiligen Faktoren und Blickwinkel wahr.

25.6.13 Führung mit dem Führungsschwerpunkt Organisation zusammen mit Lernen

Grundgedanke: Was hat die Organisation zu lernen, um die Führungsaufgabe erfüllen zu können?

Eine gut führende Organisation initiiert für sich einen stetigen Lernprozess, um in Führungssituationen das richtige Führungsverhalten abrufen, auswählen und zeigen zu können.

Eine gut führende Organisation (Firma, Behörde, Einrichtung, Bundeswehr, ...) bietet den Organisationsmitgliedern die Möglichkeit angstfreie Lernerfahrungen zu machen und akzeptiert die Ergebnisse der Lernerfahrungen, z. B. der Erfolg bzw. das Scheitern.

Eine gut führende Organisation (Firma, Behörde, Einrichtung, Bundeswehr, ...) lernt selbst dazu z.B. durch Einholen von Experten oder risikofreudiges Entscheiden und Verhalten (inkl. Konsequenzen).

Eine gut führende Organisation (Firma, Behörde, Einrichtung, Bundeswehr, ...) versteht sich als lernende Organisation (Schewior-Popp, 2005, S. 198ff).

Usw.

25.6.14 Führung mit dem Führungsschwerpunkt Organisation zusammen mit Verhalten

Grundgedanke: Welches Verhalten muss eine Organisation zeigen? Wer zeigt dieses Verhalten, dass es als Verhalten der Organisation wahrgenommen wird.

Eine gut führende Organisation entwickelt Verhaltensweisen, die für die zu führenden Personen und Teams eindeutig zu interpretieren sind.

Usw.

25.6.15 Führung mit dem Führungsschwerpunkt Organisation zusammen mit Attribution

Grundgedanke: Welche Attributionstendenzen sind in einer Organisation vorhanden? Welche Informationen liefert das Führungsteam, die für die Attributionsvorgänge bei den zu führenden Personen genutzt werden können?

Eine gut führende Organisation (Firma, Behörde, Bundeswehr, ...) liefert bei Erfolg der Organisation eine Ursachenerklärung des Erfolgs z.B. Erfolg sowohl wegen der Leistung der Organisation, der mit der Führung beauftragten Führungsteams, aber auch wegen den guten Teams bzw. der guten Einzelleistungen der Teammitglieder

Eine gut führende Organisation kontrolliert die Attribution durch Berücksichtigung der Attributionsfehler und Vermeidung von Unikausalitätsgedanken. Sie vermeidet den Basisfehler der Attribution, kontrolliert eine mögliche Attributionsignoranz, vermeidet den fundamentalen Attributionsfehler, vermeidet den ultimativen Attributionsfehler, berücksichtigt die Fehlattri-bution bei jedem Faktor bzw. Blickwinkel, z.B. Fehlinterpretation der Erregung / Aktivierung.

25.6.16 Führung mit dem Führungsschwerpunkt Organisation zusammen mit Kommunikation

Grundgedanke: Ist die Organisation der Sender? Was die Botschaft der Organisation? Wer ist der Empfänger der Botschaften der Organisation? Wer ist der Empfänger der Botschaften der selbst empfangenen Botschaften in der Organisation?

Ein gutes Führungsteam kommuniziert als ein Kommunikator.

Eine gut führende Organisation (Firma, Behörde, Bundeswehr, ...) sorgt für klare Kommunikationsregeln (z.B. Reihenfolge zu Ereignissen Kommentare abzugeben) und bedient sich bei der Kommunikation z. B. der Selbstdarstellungstechniken (z. B. Glaubwürdigkeit und Vertrauenswürdigkeit herausstellen oder hohe Ansprüche signalisieren, ...) um das Führungsziel zu erreichen. (MUMMENDEY, Psychologie der Selbstdarstellung, 1995)

25.6.17 Führung mit dem Führungsschwerpunkt Organisation zusammen mit Biologische Grundlagen

Eine gut geführte Organisation gestaltet sich selbst so, dass sie eine gesunde und gesunderhaltende Umwelt für die führenden und geführten Personen und Teams darstellt.

Eine gut geführte Organisation hält die notwendigen Betriebsmittel und weitere Ressourcen auf einem leistungsbringenden Standard (Gebäude, Wissen, Beschäftigte). Usw.

25.7 Optimierung der Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der geführten Person bzw. Personen

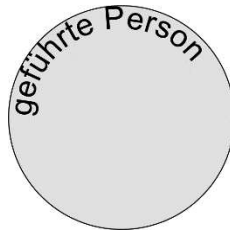


Abbildung 43 Mittelpunkt geführte Person

Die Führung kann auch dadurch optimiert werden, wenn die geführte Person, die geführte Gruppe bzw. die geführte Organisation so beeinflusst und verändert wird bzw. werden, dass sie für die Führung und ihre Elemente empfänglicher sind bzw. werden. Modellgeleitet heißt dies, die geführte Person auf die Faktoren und Blickwinkel hin zu optimieren.

Natürlich könnte dies auch Teil der Führung bzw. Führungsaufgabe sein. Unter dem Zeitaspekt sehe ich diese Vorüberlegung bzw. Vorbereitung aber als eigenständigen Teil. Dies bleibt letztendlich Ihnen als lesende Person überlassen

25.7.1 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Person zusammen mit Motivation

Grundgedanke: Was braucht die geführte Person?

Die geführte Person erkennt die eigenen Bedürfnisse, definiert die eigenen Probleme bzw. legt die eigenen Handlungsziele fest bzw. holt sich bzw. bekommt Hilfe dabei. Usw.

25.7.2 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Person zusammen mit Emotion

Grundgedanke: Was mag die geführte Person?

Die geführte Person erarbeitet sich den emotionalen Zustand, der für das Führungsziel entsprechende geeignet ist bzw. bekommt dafür Unterstützung. Dabei ist z. B. bei dem Zeitpunkt wann die Führungsbotschaft der zu führenden Person übermittelt wird eine bestimmte Emotion vorteilhafter als bei dem Zeitpunkt, an dem die darin enthaltene Verhaltensaufforderung umgesetzt und als Verhalten gezeigt wird. Usw.

Welche Emotion ist für welche Verhaltensweise und für welches Führungsziel bei dieser zu führenden Person vorteilhaft? Usw.

25.7.3 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Person zusammen mit Volition

Grundgedanke: Was will die geführte Person?

Die geführte Person erhält oder erarbeitet sich Ziele, Kontrollmechanismen sowie Kontrollinstrumente. Usw.

25.7.4 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Person zusammen mit Kognition

Grundgedanke: Was weiß die geführte Person?

Die geführte Person kennt verschiedene Methoden der Zusammenarbeit und Leistungserbringung, z. B. bestimmte Kreativitätstechniken bzw. Arbeitstechniken. Usw.

25.7.5 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Person zusammen mit Umwelt

Grundgedanke: Von welcher Umwelt bzw. welchem Teil der Umwelt wird die geführte Person beeinflusst? Welchen Ort bevorzugt die geführte Person zur Erreichung der von der Führung vorgegeben bzw. der angeeigneten und somit eigenen Ziele?

Die geführte Person sucht den Ort auf, der für sie selbst und das Führungsziel förderlich ist.

Eine geführte Person gestaltet den Ort so, dass dieser für sie selbst und das Führungsziel förderlich ist.

Die geführte Person eignet sich Wissen über Wirkung der Umwelt (Repräsentierte Umwelt; Meine Umwelt, Beobachter-Umwelt, hypothetische Umwelt, Möglichkeits-Umwelt, Einfache Umwelt, Interessens-Umwelt, ...) und darin relevante Personen, Gruppen und Organisationen (Firma, Behörde, Bundeswehr, ...) auf sich und das eigene Verhalten an.

Usw.

25.7.6 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Person zusammen mit VAKOG

Grundgedanke: Welche Sinne bevorzugt die geführte Person?

Die geführte Person schärft alle Sinne, um entsprechend die kommunizierten Führungssignale auch wahrnehmen zu können. Usw.

25.7.7 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Person zusammen mit Aufmerksamkeit

Grundgedanke: Was fällt der geführten Person auf?

Die geführte Person lenkt die eigene Aufmerksamkeit auf die für das Führungsziel relevanten Motive, Emotionen, Ziele, Kognitionen, Verhaltensweisen, Umweltaspekte, ...

Die geführte Person bringt sich hellwach in die Führungssituation ein.

Die geführte Person geht konzentriert in die Führungssituation, in der sie geführt wird und folgt.

Usw.

25.7.8 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Person zusammen mit Zeit

Grundgedanke: Was macht die geführte Person automatisch und was macht sie kontrolliert und ressourcenverbrauchend?

Die geführte Person zeigt sowohl automatisches als auch kontrolliertes Ausrichten auf Führungssignale.

Die geführte Person zeigt sowohl automatisches als auch kontrolliertes Durchdenken wichtiger Aspekte des von der Führung vorgebrachten Themas bzw. Themen.
Usw.

25.7.9 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Person zusammen mit Stärke

Grundgedanke: Was ist bei der geführten Person zu viel, viel, normal, schwach nicht vorhanden?
Die geführte Person holt oder erhält Selbsterkenntnisse bezüglich für die zu erledigende Aufgabe notwendigen Fertigkeiten. Usw.

25.7.10 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Person zusammen mit Entwicklung

Grundgedanke: Auf welchem Entwicklungsstand ist die geführte Person bei den Faktoren, Blickwinkeln oder andere von der Führungskraft ausgewählten Themen?
Die geführte Person kennt den Ablauf des Projektes und die einzelnen damit verknüpften Verhaltensweisen.
Die geführte Person kennt ihren Entwicklungsstand, die sich daraus abzeichnenden Diskrepanzen und verschafft sich einen Überblick über mögliche Entwicklungsmöglichkeiten, Entwicklungsnotwendigkeiten und deren Erreichen.
Usw.

25.7.11 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Person zusammen mit Selbst

Grundgedanke: Welches Selbstbild strebt die geführte Person an? Welchen Selbstwert hat sie? Mit welchem Selbstschema arbeitet sie? Über welche Selbstkomplexität verfügt sie? Welche Selbstdarstellungen bevorzugt sie? Welche Selbstdiskrepanzen sind bewusst und führen zu welchen inneren Prozessen (z. B. Emotionen) und außen sichtbaren Verhaltensweisen? Welche mentalen Bremsen erschweren positive Erfahrungen und somit ein positives Selbstbild? Ist ein dynamisches Selbstbild schon aufgebaut (Ginisty, 2022, S. 18)?
Usw.

25.7.12 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Person zusammen mit Wahrnehmung

Grundgedanke: Was nimmt die geführte Person in der Führungssituation überhaupt wahr?
Die geführte Person optimierte ihre Wahrnehmung bezüglich der Führungsziele, indem sie diese als wichtige Aspekte aufgreift.
Die geführte Person nimmt die Führung wahr.
Usw.

25.7.13 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Person zusammen mit Lernen

Grundgedanke: Was lernt und sollte die die geführte Person lernen?

Die geführte Person organisiert ihre Fortbildungen, automatisiert Feedbackrunden und optimiert den täglichen fachlichen und persönlichen Austausch

Usw.

25.7.14 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Person zusammen mit Verhalten

Grundgedanke: Welches Verhalten zeigt die die geführte Person und welches Verhalten soll sie nach dem Führungsprozess zeigen?

Die geführte Person zeigt sich gegenüber neuen Verhaltensweisen offen und trainiert mögliche Verhaltensweisen gemäß dem Führungsziel ein

Die geführte Person verdeutlicht sich, dass nicht beobachtbares Verhalten noch nicht erkennbar ist für die Führung. Beobachtbares Verhalten ist erst die sichtbare Umwelt für die Führung.

25.7.15 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Person zusammen mit Attribution

Grundgedanke: Welche Attributionstendenzen gibt es bei der geführten Person und welche davon können für den Führungsprozess moduliert bzw. genutzt werden?

Die geführte Person kennt die Tendenz Erfolge sich selbst zuzuschreiben und Misserfolge der Führung bzw. der Umwelt zuzuschreiben.

Tabelle 18 Gedanken zum Thema Attribution bezüglich geführte Person

Fundamentaler Attributionsfehler:	Verhalten wird mit der Eigenschaft der Person erklärt: Situation bzw. Umwelt wird nicht oder viel zu wenig berücksichtigt
Ultimativer Attributionsfehler	Verhalten wird mit der Zugehörigkeit zu einer Gruppe erklärt
Attributionsignoranz (Schömer):	Tendenz Verhalten mit nur einer Ursache zu erklären und nicht nach weiteren zusätzlichen Ursachen zu suchen. Die multifaktoriellen Gründe für Verhalten werden ignoriert
Basisfehler der Attribution (Schömer):	Kategorisierungseigenschaft (Wahrnehmungseigenschaft) wird einfach als Attributionseigenschaft gleichgesetzt
Fehlattribution von Erregung:	Erregung wird einer falsch vermuteten Ursache zugeordnet
Attribution von Erfolg und Misserfolg:	Intern / Extern / Stabil / Instabil / Kontrollierbar / nicht kontrollierbar / Global / spezifisch

Usw.

25.7.16 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Person zusammen mit Kommunikation

Grundgedanke: Wie kommuniziert die geführte Person und wie kommuniziert die Führung daraufhin mit der geführten Person.

Die geführte Person kennt den Sender der Führung? Die geführte Person ist für die Botschaft offen? Die geführte Person weiß, dass sie der Empfänger der Botschaften der Führung ist?

Die geführte Person kennt oder erarbeitet sich die Rolle als Kommunikant der Führungsbotschaften. Die geführte Person kennt oder erarbeitet sich die Kommunikationsregeln. Usw.

25.7.17 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Person zusammen mit Biologischen Grundlagen

Grundgedanke: In welcher körperlichen Verfassung ist die geführte Person. Was muss berücksichtigt hier werden? Was kann hier berücksichtigt werden? Was kann vorteilhaft miteingebunden werden? Welche Grenzen setzen die Biologischen Grundlagen dem Führungsprozess? Welche Aufgaben sind aufgrund der körperlichen Voraussetzungen besonders zu verteilen?

Die geführte Person weiß um die Wichtigkeit von gesunder Ernährung, Sport, positiven sozialen Kontakten und weiteren Einflüssen auf ihre biologischen Grundlagen, die eine Leistungserbringung im Sinne der Führungsziele ermöglichen. Usw.

25.8 Optimierung der Führung mit dem Schwerpunkt der geführten Gruppe

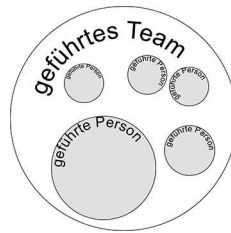


Abbildung 44 Mittelpunkt geführtes Team

Eine geführte Gruppe ist ein eigener Organismus mit besonderen Spielregeln und Gruppenprozessen. Dieser eigene Organismus kann für die Führungssituation vorbereitet bzw. innerhalb der Führungssituation für den Führungsprozess optimiert werden - dies gilt es für eine gelingende Führung entsprechend systematisch durchzudenken und anzuwenden. Einfach eine unvollständige Ideensammlung als erster Anfang, die vom Leser bzw. Leserin entsprechend zu ergänzen gilt.

25.8.1 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Gruppe zusammen mit Motivation

Grundgedanke: Was braucht die geführte Gruppe für die Lösung eines Problems, Befriedigung eines Bedürfnisses, Erreichen eines Handlungsziels, ...? Dafür setzt sie einen Schwerpunkt!

Eine geführte Gruppe kennt die aktuellen eigenen und die aktuellen Bedürfnisse der Teammitglieder.

Eine gute Führung macht sich ein Bild davon, was die zu führende Gruppe benötigt. Eine Abgrenzung zu dem was eine Person, die der Gruppe angehört, und was eine Gruppe selbst benötigt ist hier vorzunehmen bzw. zu berücksichtigen. Wenn die Gruppe für den Gruppenerhalt bzw. Gruppenzusammenhalt z. B. ein Ziel benötigt, ist dies von der Führung zu liefern oder der Gruppen der Rahmen zu ermöglichen sich dieses Ziel selbst zu erarbeiten. Usw.

25.8.2 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Gruppe zusammen mit Emotion

Grundgedanke: Was mag die geführte Gruppe und was mag sie nicht?

Welche Objekte sind für die Gruppe positiv bzw. negativ bewertet. Welche Objekte daraufhin mit Reaktionen wie Herangehen, Innehalten oder Weggehen verknüpft. Welche Emotionen führen in der geführten Gruppe zu welchen gruppeninternen Prozessen, welche zu außerhalb sichtbaren Verhaltensweisen? Bei welchem Sender der Führungsbotschaften werden in der geführten Gruppe welche Emotionen eher geweckt?

Usw.

25.8.3 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Gruppe zusammen mit Volition

Grundgedanke: Was will die geführte Gruppe?

Eine geführte Gruppe setzt sich Ziele und kontrolliert diese. Was ist der Wille der Gruppe? Entsprechend kann eine gute Führung dies zwecks Führung aufgreifen oder entsprechend die Führungsziele zu Gruppenzielen machen bzw. den Willen in Richtung Führungsziele beeinflussen. Dafür stehen u.a. die Judostrategien (siehe sozialer Einfluss) zur Verfügung (Werth, Seibt, & Mayer, Sozialpsychologie - Der Mensch in sozialen Beziehungen, 2020, S. 109). Usw.

25.8.4 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Gruppe zusammen mit Kognition

Grundgedanke: Was weiß die geführte Gruppe? Kennt die Gruppe bestimmte Normen, Prozeduren, Handlungsskripte, Werte und andere Inhalte.

Eine geführte Gruppe kennt verschiedene Methoden um das Wissen der Gruppe voll und ganz zu nutzen. Entsprechend macht eine gute Führung sich dies zu Nutze bzw. aktiviert dieses Wissen oder vermittelt dieses Wissen. Zum Beispiel wird der Einfluss der Konformität (Gruppendenken; (ARONSON, 2008, S. 290ff) auf Lösungsverhalten thematisiert, der Einfluss von Deindividuation berücksichtigt und weitere Einflüsse (z. B. ungeteilte Informationen) eingebracht (ARONSON, 2008, S. 288). Usw.

25.8.5 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Gruppe zusammen mit Umwelt

Grundgedanke: Welche Umwelt bzw. was aus der Umwelt hat welchen Einfluss auf die Gruppe?

Eine geführte Gruppe gestaltet den Ort so, dass dieser für sie selbst und das Führungsziel förderlich ist. Usw.

25.8.6 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Gruppe zusammen mit VAKOG

Grundgedanke: Wie nimmt die Gruppe die Umweltreize oder auch die Vorgänge in ihr selbst wahr?

Welches Gruppenmitglied ist sozusagen im übertragenen Sinne das Auge der Gruppe, das Ohr oder die Nase der Gruppe. Entsprechend kann eine gute Führung dies aufgreifen und gezielte Informationen für diese Gruppenmitglieder einbringen. Usw.

25.8.7 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Gruppe zusammen mit Aufmerksamkeit

Grundgedanke: Auf was achtet die geführte Gruppe?

Eine gute Führung erweckt und lenkt die Aufmerksamkeit auf die Führungsziele, erhält die Wachheit der Gruppe für die Führungsziele und fördert auch die Konzentration der Gruppe auf die Führungsziele durch die Lenkung verschiedenster Gruppenprozesse (z. B. Konformität). Usw.

25.8.8 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Gruppe zusammen mit Zeit

Grundgedanke: Was wird automatisch und schnell bzw. kontrolliert und langsam sowie wann und wie lange in der geführten Gruppe verarbeitet? Die Gruppe hat zum Beispiel bestimmte Gewohnheiten mit bestimmten Problemen umzugehen. Gewohnheiten, die bis hin zu einem automatischen Verhalten gehen, dass wenig Aufwand aber auch wenig reflektiertes Verhalten bedeuten kann. Gute Führung variiert in der geführten Gruppe das automatische und reflektierte Verhalten im Sinne der Führungsziele. Usw.

25.8.9 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Gruppe zusammen mit Stärke

Grundgedanke: Welche Stärke / Vehemenz / Ausprägung von zu viel bis zu wenig, nicht sowie Wiederholung?

Eine gute Führung passt die gezeigte Führungsstärke der jeweiligen Gruppe an z.B. durch unterschiedliche Wortwahl und Freiheitsgrade. Variation der Stärke kann auch z. B. bei der Variation der Konformität angedacht werden, ebenso bei dem Gedanken inwieweit und wie stark Informationen innerhalb der Gruppe geteilt werden. Usw.

25.8.10 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Gruppe zusammen mit Entwicklung

Grundgedanke: Überlegungen zu Vorher / Nachher / Veränderung /

Vereinfachung / Ausdifferenzierung / Stand innerhalb der Gruppe, aber auch der Gruppe selbst.

Wie war die Gruppe vor dem Führungseingriff, währenddessen, nachher? Haben sich die Rollen in der Gruppe ausdifferenziert? Hat sich die Rangordnung in der Gruppe verändert? ... usw.

25.8.11 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Gruppe zusammen mit Selbst

Grundgedanke: Was betrifft die Gruppe bzw. was betrifft das Selbst anderer Gruppen? Was führt bei der Gruppe zu einem positiven Gruppenselbstbild? Möchte die Gruppe ein positives Selbstbild? Wie ist der Selbstwert der Gruppe? Wie funktioniert die Selbstbestätigung der Gruppe? Wie beschreibt die Gruppe sich (Selbstschema)? Wie stellt sich die Gruppe selbst dar? Wie ist die Selbstkomplexität der Gruppe? Hat die Gruppe ein dynamisches Mindset zur positiven Selbstbildgestaltung (Ginisty, 2022, S. 18)? Eine gute Führung greift diese und andere Themen im Sinne des Führungsziels auf und moduliert diese entsprechend. Zum Beispiel der Wunsch nach einem positiven Selbstbild der Gruppe durch Nennung der guten Leistung der Gruppe im Vergleich zu anderen Gruppen. Usw.

25.8.12 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Gruppe zusammen mit Wahrnehmung

Grundgedanke: Das Bild, das die Gruppe in ihrer Kommunikation über etwas aufbaut, ist u.a. Basis für die Gruppenreaktionen. Dieses Bild konkurriert mit der „Realität“. Eine Gruppe baut sich ihre Welt. Diese Welt sollte dem Führungsziel dienlich sein. Usw.

25.8.13 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Gruppe zusammen mit Lernen

Grundgedanke: Was lernt die geführte Gruppe?

Eine geführte Gruppe bietet sich selbst und den Teammitgliedern die Möglichkeit dazuzulernen mittels gegenseitiger Unterstützung, Besprechen und Akzeptieren neuer Themen, durch Superversion oder auch durch das Geben eines gezielten Feedbacks. Die Gruppe weiß um die Führungsziele und lässt zielverfolgende Verhaltensweisen eher belohnende Reaktionen zukommen.

Usw.

25.8.14 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Gruppe zusammen mit Verhalten

Grundgedanke: Was tue ich für die Gruppe und das Führungsziel wirklich?

Das untereinander gezeigte Verhalten richtet sich nach den Führungszielen, die entsprechend als Kognition bzw. Volition mitwirken sollten. Die möglichen Verhaltensweisen werden vorgelebt. Das Verhaltensrepertoire wird ausgelotet. Das optimale Verhalten ausgewählt. Welches Verhalten wird gezeigt und ist somit sichtbar für die Gruppe und welches Verhalten wird nicht gezeigt oder wahrgenommen. Vorbildliches Verhalten wird gezeigt, weil das Verhalten der Gruppe die Basis für andere Gruppen ist, diese Gruppe zu beurteilen. Usw.

25.8.15 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Gruppe zusammen mit Attribution

Grundgedanke: Warum dieses Verhalten; warum dieser Erfolg?

Eine geführte Gruppe liefert bei Erfolg des Teams eine Ursachenerklärung des Erfolgs z.B. Erfolg sowohl wegen der Leistung des guten Teams bzw. der guten Einzelleistungen der Teammitglieder, als auch Erfolg wegen der guten Führungsarbeit z.B. Vorbereitung.

Eine gut geführte Gruppe berücksichtigt dabei die Tendenz zur Unikausalität, Tendenz zur Einfachheit, Tendenz zur schnellen Erledigung und Attributionsfehler. Diese Gruppe beachtet nachfolgenden Attributionsfehler: Basisfehler, Attributionsignoranz, fundamentale Attributionsfehler, ultimative Attributionsfehler und die Fehlattribution bei Erregung. Usw. ...

25.8.16 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Gruppe zusammen mit Kommunikation

Grundgedanke: Alles in der Gruppe ist Kommunikation.

Ein gut geführtes Team weiß um die Wichtigkeit der Kommunikation und dass jegliches Verhalten eines jeden Teammitglieds als eine Botschaft verstanden werden kann. Ebenso kann das Verhalten der Gruppe, dass wahrgenommen wird, als eine Botschaft wahrgenommen werden.

Eine gute geführte Gruppe kennt den Grundsatz: Wer sagt was zu wem wie und warum und mit welcher Wirkung? Ebenso kennt eine gut geführte Gruppe das Kommunikationsmodell mit Sender, Botschaft, Empfänger, Störungen, Mehrdeutigkeit. Ein gut geführtes Team hat klare Kommunikationsregeln (z.B. der Reihe nach reden, jeden ausreden lassen, ...) und weiß um die Wichtigkeit der eigenen Glaubwürdigkeit der Einzelpersonen als auch der eigenen Gruppe.

25.8.17 Führung mit dem Führungsschwerpunkt geführte Gruppe zusammen mit Biologische Grundlagen

Jedes Gruppenmitglied kann zuerst mal selbst etwas für das Gelingen der Führung tun. Dazu gibt es – so wie ich es oben schon erwähnt habe, für das Team die Chance, dies als Gemeinschaftserlebnis durchzuführen. Also gemeinsam für die Gesundheit zu sorgen, indem man sich gegenseitig dabei unterstützt; Gemeinsam bei Besprechungen für eine gute Ernährung zu sorgen; Gemeinsam die Kontakte zueinander positiv zu gestalten; Gemeinsam auf eine sinnvolle Stressregulation zu achten. Ein Jeder bei Besprechungen auf den Schlaf-Wach-Rhythmus des Einzelnen achtet und Rücksicht nimmt; Gemeinsam Musik zu hören oder auch gemeinsam Musik zu machen. Gemeinsam für angenehme Naturerlebnisse sorgt. Sich gegenseitig auf die Notwendigkeit medizinischer Vorsorge hinweist und gemeinsam sich bei der richtigen Sportausübung unterstützt. Gemeinsam die zu erfüllende Aufgaben entsprechend gut zu erledigen. Darüber hinweg geht es um weitere teambildende Maßnahmen, die den Führungserfolg möglicher machen. Es sind ähnliche Maßnahmen wie beim vorhin beschriebenen führenden Team. Usw.

25.9 Optimierung der Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Ressourcen

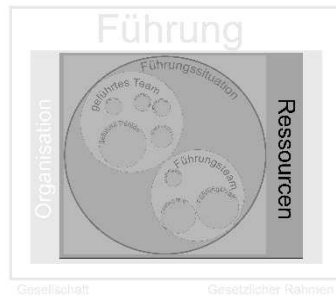


Abbildung 45 Mittelpunkt Ressourcen

Das Thema Ressourcen als Voraussetzung gelingender Führung kann - wie oben auch - systematisch und modellgeleitet durchgedacht werden. Als Ressourcen verstehe ich Personal, Zeit, finanzielle Mittel, Räumlichkeiten und vieles mehr für die Führungssituation. Hier nur die modellgeleiteten Überschriften für die eigene Durcharbeitung, zu der ich Sie explizit hier auffordere. Dies hier ist kein fertiges Buch, sondern eine auffordernde Ideensammlung zur weiteren Ideensammlung.

- **Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Ressourcen zusammen mit Motivation**

Gute Führungsressourcen ermöglichen Fortbildungsprogramme, da dies die intrinsische Motivation steigert. Gute Führungsressourcen bieten und finanzieren Anreizsysteme (z.B. Boni, Beförderungen). Gute Führungsressourcen finanzieren motivationsfördernde Arbeitsbedingungen. Usw.

- **Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Ressourcen zusammen mit Emotion**

Gute Führungsressourcen ermöglichen den Besuch eines Coachs, ermöglichen das Absolvieren eines Emotionale Intelligenz-Trainings bzw. finanzieren eine unterstützende Unternehmenskultur. Usw.

- **Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Ressourcen zusammen mit Volition**

Gute Führungsressourcen finanzieren Zielsetzungs-Tools oder Fortbildungen zur Selbstregulation zur Förderung von Zielsetzung, Zielkontrolle und Willensbildung. Usw.

- **Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Ressourcen zusammen mit Kognition**

Gute Führungsressourcen ermöglichen die Wissensbildung, den Aufbau und die Umsetzung von Werten und das Orientieren an Erkenntnissen, indem Weiterbildungsangebote bereitgehalten werden bzw. der Zugang zu relevanten Informationsquellen und künstlicher Intelligenz (KI) leichtgemacht wird. Usw.

- **Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Ressourcen zusammen mit Umwelt**

Gute Führungsressourcen ermöglichen bzw. finanzieren eine angemessene Arbeitsumgebung, ergonomische Arbeitsplätze, stellen moderne technologische Hilfsmittel und professionelle Hilfe zur Verfügung und erhalten die Arbeitsplatzmobilität. Usw. ...

- **Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Ressourcen zusammen mit VAKOG**

Gute Führungsressourcen ermöglichen und finanzieren multisensorische Präsentationstools sowie die Bereitstellung von visuellen und auditiven Hilfsmitteln bzw. Schulungen in multisensorischer Kommunikation sowie der Sinneswahrnehmung. Usw.

- **Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Ressourcen zusammen mit Aufmerksamkeit**

Gute Führungsressourcen ermöglichen Achtsamkeitsseminare bzw. Ruhezeiten, die frei von Ablenkung sind, am Arbeitsplatz

- **Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Ressourcen zusammen mit Zeit**

Gute Führungsressourcen ermöglichen eine zeitliche Flexibilität, effektive Planungstools, Zeitmanagement-Schulungen, Priorisierung von Aufgaben und eine angemessene Zeitplanung. Usw. ...

- **Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Ressourcen zusammen mit Stärke**

Gute Führungsressourcen schaffen einen finanziellen Rahmen, um z. B. unterschiedliche Führungspersonen mit unterschiedlichen Führungsstärken einstellen zu können oder ermöglichen der Führungskraft entsprechende Schulungen zu besuchen. Usw.

- **Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Ressourcen zusammen mit Entwicklung**

Gute Führungsressourcen ermöglichen die Entwicklung der Person, der Gruppe und des Führungsprozesses durch Bereitstellung von Weiterbildungs- und Mentoring-Programmen und ausgiebiger Schulung der Mitarbeitenden in ihrer persönlichen Entwicklung. Usw.

- **Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Ressourcen zusammen mit Selbst**

Gute Führungsressourcen ermöglichen gewinnbringende Selbsterkenntnis durch Selbsterfahrungsaktionen, Selbstbewusstseins-Trainings und Feedback-Systeme zur Förderung des Selbstbewusstseins sowie Schulung der Selbstreflexion. Usw. ...

- **Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Ressourcen zusammen mit Wahrnehmung**

Gute Führungsressourcen ermöglichen Wahrnehmungstrainings, stellen entsprechende Erkenntnisse zur Verfügung und unterstützen die Formung der Wahrnehmung im Sinne der Führungsziele. Gute Führungsressourcen finanzieren Diversitäts- und Inklusionstrainings für ein besseres Arbeiten und ermöglichen den Besuch von Achtsamkeitsschulungen. Usw.

- **Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Ressourcen zusammen mit Lernen**

Gute Führungsressourcen ermöglichen das Lernen durch Zurverfügungstellung von Räumen, Zeiteinheiten, Personal, geeignete Themen, Bereitstellung von Lernmaterialien, Lernplattformen, KIs und vieles mehr. Usw. ...

- **Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Ressourcen zusammen mit Verhalten**

Gute Führungsressourcen ermöglichen Verhaltensfreiräume und vermitteln Verhaltenssicherheit durch einen Verhaltenskodex sowie Verhaltenstrainings zur Schulung des notwendigen Verhaltens in entsprechenden Situationen. Usw.

- **Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Ressourcen zusammen mit Attribution**

Gute Führungsressourcen ermöglichen ein differenziertes Attribuieren, durch Schaffung einer gewinnbringenden Fehlerkultur. Zeit, Fehlertoleranz, Risikoerlaubnis, betonte Langsamkeit, usw. werden in Rahmen von Schulungen zur kritischen Reflexion und differenzierten Attribution als Ursache für Verhalten angeboten und das Testen neuer Wege von vornweg akzeptiert.

- **Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Ressourcen zusammen mit Kommunikation**

Gute Führungsressourcen stellen den Rahmen für eine gelingende Kommunikation im Sinne der Führungsziele zur Verfügung. Der Rahmen besteht aus Kommunikationstools, Kommunikationsschulungen, Kommunikationsregeln, Kommunikationsort, usw.

- **Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Ressourcen zusammen mit Biologische Grundlagen**

Gute Führungsressourcen ermöglichen den Einsatz ergonomischer Arbeitsmittel, die Einnahme gesunder Mahlzeiten (z. B. vegane Ernährung), die Teilnahme an Gesundheits- und Wellnessprogramme, das Vorhandensein ausreichender Sport- und Rückzugsmöglichkeiten und die Stillung biologischer Bedürfnisse. ...

Wie schon erwähnt. Diese Ansatzpunkte selbst durcharbeiten und durchdenken.

25.10 *Optimierung der Führung mit dem Schwerpunkt Optimierung der Führungssituation*

Der Kern dieser Optimierung ist genau diese Abarbeitung der vielen Punkte, die wir hier im Rahmen des Themas Führung angerissen haben und nun zur Vorbereitung und Durchführung der Führung umsetzen müssen.

Hier sollten Sie nun selbst tätig werden, da dies der Beginn ihrer eigenen Optimierung darstellt!

Nachfolgend kommt jetzt noch einer Erweiterung bzw. Strukturierung der Thematik Führung.

25.11 *Führungsstile eingeteilt nach den Faktoren / Elementen/ Blickwinkeln*

Gerne wird beim Thema Führung auch auf eine Einteilung der Führungsstile zurückgegriffen und entsprechende die gefundenen und neu erfundenen Stile sowohl wissenschaftlich untersucht als auch ökonomisch ausgeschlachtet. Ich wende mich hier nur dem ersteren Teil zu. Wenn Verhalten multifaktoriell verursacht wird, dann auch das Führungsverhalten der führenden Person, Gruppe oder Organisation und das Verhalten der geführten Personen, geführten Gruppen und geführten Organisationen.

Zur Orientierung können die Führungsstile auch nach den Faktoren / Blickwinkel / Elementen von dem Integrativen Modell der Sozialpsychologie (DIMODDES) eingeteilt werden. Je nachdem wie die betrachtende Person das Fachwissen und die Thematik strukturieren will. Es sei hier daran erinnert, das je nach zugrundeliegendem Menschenmodell, es sich eine Einteilung bei den Führungsstilen ergibt (siehe dazu die Ausgangsidee dieser Arbeit im Kapitel Basisgedanke Seite 8ff).

Nachfolgend kommt jetzt eine Ideenauflistung, ohne dass hier noch mehr ins Detail gegangen wird. Auch hier ist wieder die lesende Person aufgefordert die Ideen mit eigenen guten Gedanken aufzufüllen und weiterzudenken. Das ganze Buch ist eine Aufforderung zur Bewusstmachung, zur Ergänzung und zum Fortschreiten oder Verwerfen bestimmter Ideen. (siehe dazu Seite 6ff).

25.11.1 *Motivationsorientierter Führungsstil Schwerpunktorientierter Führungsstil*

Bedürfnisorientierter Führungsstil, Problemorientierter Führungsstil, Schwerpunktorientierter Führungsstil, Bedarfsorientierter Führungsstil,

25.11.2 *Emotionsorientierter Führungsstil*

Positiv ausgerichteter Führungsstil, Negativ ausgerichteter Führungsstil, Abwägender Führungsstil, Neutral sachlicher Führungsstil, Stimmungsorientierter Führungsstil, Herangehender Führung, Innehaltender Führung, Affektiver Führungsstil, Ausdrucksstarker Führungsstil, ...

25.11.3 Volitionsorientierter Führungsstil

Zielorientierter Führungsstil, Willensorientierter Führungsstil, Kontrollorientierter Führungsstil, ...

25.11.4 Kognitionsorientierter Führungsstil

Wissensorientierter Führungsstil, Normorientierter Führungsstil, Regelorientierter Führungsstil, Vernetzungsorientierter Führungsstil, ...

25.11.5 Umweltorientierter Führungsstil

Ökologieorientierter Führungsstil, Umweltpartnerschaftliche Führungsstil, Gesellschaftsorientierter Führungsstil, Raumorientierter Führungsstil, Regionalorientierter Führungsstil, Sozialorientierter Führungsstil, ...

25.11.6 Sinnesgeprägter Führungsstil

Visuellorientierter Führungsstil, Akustischorientierter Führungsstil, Gustativorientierter Führungsstil, Olfaktorischorientierter Führungsstil, Kinästhetischorientierter Führungsstil, sinnesorientierter Führungsstil, ...

25.11.7 Aufmerksamkeitsorientierter Führungsstil

Aktivierender Führungsstil, Auffälliger Führungsstil, Aufmerksamkeitsvermeidender Führungsstil, Ablenkender Führungsstil, ...

25.11.8 Zeitorientierte Führungsstil

Automatisierter Führungsstil, Kontrollierter Führungsstil, Schnelligkeitsorientierter Führungsstil, Aufwändiger Führungsstil, Phasenorientierter Führungsstil, Wiederholender Führungsstil, Punktueller Führungsstil, Zeitlich beschränkter Führungsstil. ...

25.11.9 Stärkeanpassender Führungsstil

Ohne Führung, Zurückhaltende Führung, Starker Führungsstil, Vehementen Führungsstil, Flexibler Führungsstil, ...

25.11.10 Entwicklungsorientierter Führungsstil

Prozessorientierter Führungsstil, Entwicklungsorientierter Führungsstil (Entwicklungsstand Gesamt), Entwicklungsorientierter Führungsstil (Entwicklungsstand Team), Entwicklungsorientierter Führungsstil (Entwicklungsstand Führungsperson), Entwicklungsorientierter Führungsstil (Entwicklungsstand Organisation), Entwicklungsorientierter Führungsstil (Entwicklungsstand Produkt), ...

25.11.11 Selbstorientierter Führungsstil

Selbstdarstellender Führungsstil, Selbstbestätigender Führungsstil, Selbstbildorientierter Führungsstil, ...

25.11.12 Wahrnehmungsorientierter Führungsstil

Außenwahrnehmungsorientierter Führungsstil, Innenwahrnehmungsorientierter Führungsstil, Täuschender Führungsstil, Verzerrender Führungsstil, verdeckter Führungsstil, ...

25.11.13 Lernorientierter Führungsstil

Belohnender Führungsstil, Bestrafender Führungsstil, Modellhafter Führungsstil, Vorbildlicher Führungsstil, Offener Führungsstil, Lehrender Führungsstil, Lernförderlicher Führungsstil, ...

25.11.14 Verhaltensorientierter Führungsstil

Sichtbarer Führungsstil, nicht sichtbarer Führungsstil, Verbale Führungsstil, Nonverbale Führungsstil,

25.11.15 Kommunikationsführungsstil

Kommunikativer Führungsstil, Kommunikantorientierter Führungsstil, Kundenorientierter Führungsstil, Zielgruppenorientierter Führungsstil, Selbstdarstellender Führungsstil, Beziehungsorientierter Führungsstil, Auffordernder Führungsstil, Sachlicher Führungsstil,

25.11.16 Attributionsorientierter Führungsstil

Erklärender Führungsstil, Verdeckter Führungsstil, Lenkender Führungsstil, Vortäuschender Führungsstil, Ursachenoffener Führungsstil, ...

25.11.17 An Biologischen Grundlagen orientierter Führungsstil

Sportlicher Führungsstil, Stressfreier Führungsstil, Neuroführungsstil (an neurologischen Erkenntnis sich orientierender Führungsstil), körperbetonter Führungsstil, gesunder Führungsstil, ...

26 Das Integrative Modell der Sozialpsychologie

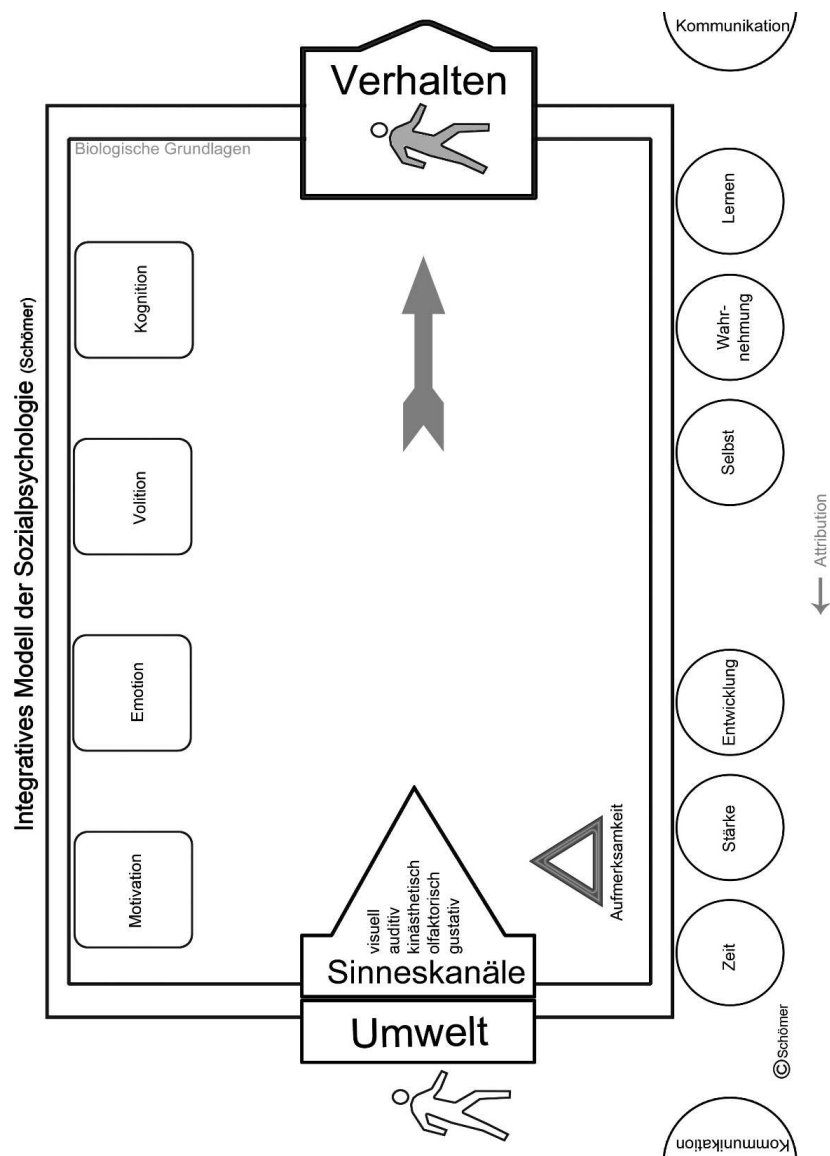


Abbildung 46 Integratives Modell der Sozialpsychologie

27 Schlusswort

Bei dem momentanen Problem in der wissenschaftlichen Psychologie, dass wir einfach 1 kg Motivation, 2 Liter Kognition und 4 Stücken Emotion zu einem nicht definierbaren Einfluss auf 2 m³ Verhalten zusammenmischen, hilft mein Modell sicherlich nicht weiter. Aber wenn Sie Ihr Modell mit Ihren Inhalten, Ihren ausgedachten oder erarbeiteten Zusammenhängen und Ihren Begrifflichkeiten entwickelt haben, können wir uns wenigstens halbwegs vernünftig über Gemeinsamkeiten und Differenzen unterhalten. Zuerst die Ideen, dann der Austausch; ganz im Sinne von Hegels Entwicklung und Überwindung von Widersprüchen - These, Antithese und Synthese.

28 Literaturverzeichnis

- ARONSON, E. W. (Hrsg.). (2008). *Sozialpsychologie*. München: Pearson.
- ASCHERSLEBEN, G. (2011). Handlung und Wahrnehmung. In Müsseler, & Jochen, *Allgemeine Psychologie* (S. 767-794). Berlin: Springer - Spektrum Akademischer Verlag.
- Betsch, T., Funke, J., & Plessner, H. (2011). *Denken - Urteilen, Entscheiden, Problemlösen*. Berlin Heidelberg: Springer Verlag.
- Birkenbihl, V. (2007). *Trotzdem Lehren*. Heidelberg: mvg-verlag.
- Brandstätter, V., Schüler, J., Puca, R., & Lozo, L. (2013). *Motivation und Emotion*. Berlin Heidelberg: Springer.
- Cepelewicz, J. (Feb. 2022). Unser Gehirn denkt anders, als wir denken. *Gehirn und Geist*, S. 46ff.
- ENGELKAMP, J., & HOFFMANN, J. (2013). *Lern- und Gedächtnispsychologie*. Berlin Heidelberg: Springer.
- FISCHER, P., ASAL, K., & KRUEGER, J. (2014). *Sozialpsychologie - Lesen, Hören, Lernen im Web*. Berlin: Springer.
- Frey, D., & Schmalzried, L. (2013). *Philosophie der Führung*. Berlin: Springer Medizin.
- Gelitz, C. (Feb. 2022). Wir brauchen eine neue Ordnung für psychische Störungen. *Gehirn und Geist*, S. 62ff.
- Gerrig, R., & Zimbardo, P. (2008). *Psychologie*. München: Pearson.
- Ginisty, A. (März 2022). Selbstbild: Die mentalen Bremsen lösen. *Spektrum Psychologie*, S. 18-25.
- GOLDSTEIN, E. B. (2002). *Wahrnehmungspsychologie*. Spektrum Akademischer Verlag.
- Hagendorf, H., Krummenacher, J., Müller, H.-J., & Schubert, T. (2011). *Wahrnehmung und Aufmerksamkeit*. Berlin Heidelberg: Springer Medien.
- Hartmann, C. (2 2022). Die Augen sagen mehr als tausend Worte. *Spektrum Psychologie*, S. 38ff.
- HARTUNG, J. (2010). *Sozialpsychologie* (Bd. 3. Auflage). Stuttgart: Kohlhammer.
- Heckhausen, J., & Heckhausen, H. (2010). *Motivation und Handeln*. (H. Heckhausen, Hrsg.) Berlin: Springer-Verlag.
- HELLBRÜCK, J., & KALS, E. (2012). *Umweltpsychologie*. Wiesbaden: Springer.
- Hellbrück, J., & Kals, E. (Dezember 2015). Die Welt und wir. *Gehirn und Geist*, S. 36-42.

- Hoffmann, J., & Engelkamp, J. (2013). *Lern- und Gedächtnispsychologie*. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.
- JONAS, K. S., STROEBE, W., & HEWSTONE, M. (Hrsg.). (2014). *Sozialpsychologie. Eine Einführung*. Berlin: Springer Verlag.
- JONAS, K., STROEBE, W., & HEWSTONE, M. (. (Hrsg.). (2007). *Sozialpsychologie. Eine Einführung*. Berlin: Springer Verlag.
- Kahneman, D. (2012). *Schnelles Denken, langsames Denken*. München: Siedler.
- Krals, A. (Feb. 2022). Die entscheidenden ersten drei Jahre. *Geist und Gehirn*, S. 38.ff.
- Kuhl, J. (1987). Motivation und Handlungskontrolle: Ohne guten Willen. In H. Heckhausen, P. Gollwitzer, F. Weinert, & (Hrsg.), *Jenseits des Rubikon. Der Wille in den Humanwissenschaften* (S. 101-120). Berlin: Springer.
- Lewin, K. (2012). *Feldtheorie in den Sozialwissenschaften*. Göttingen: Hogrefe (vormals Huber).
- Lohaus, A., Vierhaus, M., & Maass, A. (2010). *Entwicklungspsychologie des Kindes- und Jugendalters*. Berlin Heidelberg: Springer.
- Lück, H. (1996). *Die Feldtheorie und Kurt Lewin*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Müller, H., & Krummenmacher, J. (2011). Aufmerksamkeit. In J. Müsseler, & J. Müsseler (Hrsg.), *Allgemeine Psychologie* (S. 103-154). Berlin.
- MUMMENDEY, H. D. (1995). *Psychologie der Selbstdarstellung*. Göttingen: Hogrefe.
- MUMMENDEY, H. D. (2006). *Psychologie des "Selbst"*. Göttingen: Hogrefe.
- Myers, D. (2014). *Psychologie*. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.
- Pause, B., & Seul, S. (2020). *Alles Geruchssache*. München: Piper.
- Payk, T. R. (2021). *Psychopathologie*. Berlin: Springer.
- Röhner, J., & Schütz, A. (2020). *Psychologie der Kommunikation*. Berlin: Springer.
- Sappok, T., & Zepperitz, S. (1 2018). Emotionale Entwicklung als Schlüssel zum Verständnis von Verhalten bei Personen mit geistiger Behinderung. *Menschen. Zeitschrift für gemeinsames Leben, Lernen und Arbeiten*.
- Schachter, S. &. (1962). Cognitive, social and physiological determinants of emotional state. *Psych. Review*, 379-407.
- Schewior-Popp, S. (2005). *Lernsituationen planen und gestalten*. Stuttgart: Thieme Verlag.
- Schiefele, U., & Schaffner, E. (2015). Motivation. In E. Wild , & J. Möller (Hrsg.), *Pädagogische Psychologie*. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.
- SCHMITHÜSEN, F. (. (2015). *Lernskript Psychologie*. (F. Schmithüsen, Hrsg.) Berlin: Springer Verlag.
- SCHÖMER, G. (2004). Das integrative Modell der Sozialpsychologie. *DIMODDES*. Überlingen, Deutschland: Unveröffentlicht.
- Seung, S. (2013). *Das Konnektom*. Berlin Heidelberg: Springer.
- Sozialpsychologie Mannheim. (2014). *Ich, du, wir und die anderen - spannendes aus der Sozialpsychologie*. (S. M. (Hrsg.), Hrsg.) Weinheim: Juventa Verlag.
- SPITZER, M. (2006). *Lernen*. Heidelberg: Spektrum Akademischer Verlag.
- Taleb, N. N. (2010). *Der Schwarze Schwan*. München: Deutscher Taschenbuch Verlag.
- Thivissen, P. (9 2017). Das Leiden der Anderen. *Gehirn und Geist*, S. 19ff.
- Thomas, K. (1996). *Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen* (13. Ausg.). Berlin: Suhrkamp Verlag.

Trübe Sicht auf Farben. (11 2015). *Gehirn und Geist*, S. 7.

Ullrich, J., Stroebe, W., & Hewstone, M. (2023). *Sozialpsychologie*. Berlin: Springer Verlag.

Von Hopffgarten, A. (Feb. 2022). Wider dem Starsinn. *Gehirn und Geist*, S. 13ff.

WERTH, L., & MAYER, J. (2008). *Sozialpsychologie*. Berlin: Springer-Verlag.

Werth, L., Denzler, M., & Mayer, J. (2020). *Sozialpsychologie - Das Individuum im sozialen Kontext*. Berlin: Springer.

Werth, L., Seibt, B., & Mayer, J. (2020). *Sozialpsychologie - Der Mensch in sozialen Beziehungen*. Berlin: Springer.

Zeibig, D. (10 2016). Kopf schlägt Bauch. *Gehirn und Geist*, S. 6.

Autor:
Dipl. Psych.
Georg Schömer
schoemer@gmx.de

29 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Umwelt mal Person ergibt Verhalten der Person	9
Abbildung 2 Soziale Umwelt mit verschiedenen Personentheorien	9
Abbildung 3 Beispiel Modell mit beliebig vielen und beliebigen Elementen	10
Abbildung 4 Das Integrative Modell der Sozialpsychologie als grobe Darstellung.....	12
Abbildung 5 Definition Sozialpsychologie	13
Abbildung 6 Das Integrative Modell der Sozialpsychologie (Schömer)	16
Abbildung 7 Einsetzbarkeit Modell bei Person1 zu Person2 Der Kern der Sozialpsychologie.....	17
Abbildung 8 Bedeutungswolke eines Begriffes	21
Abbildung 9 Bedürfnisse als pulsierende Größen; modifiziert Schömer	31
Abbildung 10 Dreiecksproblem Emotionen	34
Abbildung 11 Blickwinkel Zeit	72
Abbildung 12 Grundlegende Entwicklungsvorstellungen	80
Abbildung 13 Gesetz der Ähnlichkeit und soziale Situationen:.....	87
Abbildung 14 Optische Täuschung (Ebbinghaus/Titchner Illusion) und ihre soziale Bedeutung ...	88
Abbildung 15 Grundlegendes Lernen.....	92
Abbildung 16 Lernprinzipien und Interpretationsmöglichkeiten	93
Abbildung 17 Mögliche Einflüsse auf das Verhalten.....	97
Abbildung 18 Kommunikationsverhalten als Bindeglied zwischen Personen	104
Abbildung 19 Einfaches Kommunikationsmodell für Kommunikationsverhalten.....	105
Abbildung 20 Beispiel für strukturierter Kommunikation bei einer Präsentation	108
Abbildung 21 Attribution, ein Ratespiel: Welche Einflüsse bewirkten das Verhalten?.....	109
Abbildung 22 Attribution als Rückwärtsdenken auf mögliche Ursachen	110
Abbildung 23 Attribution ist auch nur ein Verhalten, dass Verhaltenserklärung als Inhalt hat!...	110
Abbildung 24 Einsetzbarkeit des Integrativen Modells der Sozialpsychologie	112
Abbildung 25 Schnellassoziationen bzw. Kurzformeln	124
Abbildung 26 Dreiecksproblem bei „aggressiven“ Verhaltensweisen	125
Abbildung 27 Dreiecksproblem allgemein	125
Abbildung 28 Einfach Erklärung von aggressivem Verhalten	126
Abbildung 29 mögliche Einflussgrößen für die Entstehung des aggressiven Verhaltens	126
Abbildung 30 Dreiecksproblem	137
Abbildung 31 Führung	143
Abbildung 32 Führung modellgeleitet betrachtet.....	144
Abbildung 33 Führung mit Zwischenschritt.....	144
Abbildung 34 Mittelpunkt Führungskraft.....	150
Abbildung 35 Zu optimierendes Führungsverhalten und Faktoren / Blickwinkel	150
Abbildung 36 Entwicklung und die Vorstellung von Führung	154
Abbildung 37 Mittelpunkt Führungsteam	157
Abbildung 38 Führungsteam	157
Abbildung 39 Modellgeleitete Betrachtung der Führung durch eine Führungsteam	157
Abbildung 40 Vielschichtigkeit des Themas: Das Führungsteam und sein Selbst	161

Abbildung 41 Mittelpunkt Organisation Betrieb, Firma, Behörde, Bundeswehr, Einrichtung	164
Abbildung 42 Optimierung der Organisation beim Thema Selbst.....	167
Abbildung 43 Mittelpunkt geführte Person	170
Abbildung 44 Mittelpunkt geführtes Team	175
Abbildung 45 Mittelpunkt Ressourcen	180
Abbildung 47 Integratives Modell der Sozialpsychologie.....	186

30 Auflistung zur Ideenfindung:

Arbeitsblatt: Ihre Problembeschreibung	
Ihre Idee	Ihre Ergänzungen
<i>Ihre Idee _____ zusammen mit Motivation</i>	
<i>Ihre Idee _____ zusammen mit Emotion</i>	
<i>Ihre Idee _____ zusammen mit Volition</i>	
<i>Ihre Idee _____ zusammen mit Kognition</i>	
<i>Ihre Idee _____ zusammen mit Umwelt</i>	
<i>Ihre Idee _____ zusammen mit VAKOG / Sinne</i>	
<i>Ihre Idee _____ zusammen mit Aufmerksamkeit</i>	
<i>Ihre Idee _____ zusammen mit Zeit</i>	
<i>Ihre Idee _____ zusammen mit Stärke</i>	
<i>Ihre Idee _____ zusammen mit Entwicklung</i>	
<i>Ihre Idee _____ zusammen mit Selbst</i>	
<i>Ihre Idee _____ zusammen mit Wahrnehmung</i>	
<i>Ihre Idee _____ zusammen mit Lernen</i>	
<i>Ihre Idee _____ zusammen mit Verhalten</i>	
<i>Ihre Idee _____ zusammen mit Attribution</i>	
<i>Ihre Idee _____ zusammen mit Kommunikation</i>	
<i>Ihre Idee _____ zusammen mit Biologische Grundlagen</i>	

