

Integration als bloßer Zusammenhalt, als starke Anziehung, große Sympathie und enge Verdichtung der Beziehungen zwischen den Mitgliedern. Die Tendenzen zur Verdichtung und zur Auflösung der Beziehungen werden als logischer Widerspruch auf gefaßt.

Vom Standpunkt der marxistisch-leninistischen Sozialpsychologie gesehen, zeichnet sich eine gut integrierte Gruppe nicht nur durch *Zusammenhalt*, sondern ebenso durch ein *kritisches* und somit *differenziertes Verhältnis zwischen den Mitgliedern* aus. Diese Differenzierung zeigt sich in drei Ebenen: 1. Der Partner kann nicht nur bei Übereinstimmung der Meinungen zu einem bestimmten Problem geschätzt werden, sondern auch bei Meinungsverschiedenheit. 2. Bezüglich verschiedener Aufgaben werden die einzelnen Gruppenmitglieder unterschiedlich bewertet. 3. Die Gruppenmitglieder genießen auf Grund der Generalisierung der Bewertungen unabhängig von der konkreten Aufgabe unterschiedliches Ansehen. Integration und Struktur hängen somit eng zusammen. VORWERG konnte zwei wesentliche Faktoren nachweisen, die der Gruppenstruktur zugrunde liegen: die Tendenz zur *Kommunikationsverdichtung* und die Tendenz zur *Kommunikationsauflösung*. Darunter versteht man eine reale oder mögliche Annäherung an bzw. Distanzierung von einem Gruppenmitglied zur Lösung einer gemeinsamen Aufgabe. Beide Tendenzen treten gleichzeitig auf und stehen miteinander in einem dialektischen Widerspruch; sie sind damit Quelle der Entwicklung. Der Charakter der Lösung des Widerspruchs und die Richtung der Entwicklung werden durch die Normen der Gesellschaft und unmittelbar durch die Gruppenaufgabe bestimmt. Ein *dynamisches Gleichgewicht* zwischen beiden Tendenzen führt zu optimaler Integration und verhindert die Herausbildung einer unbeweglichen Struktur.

Zunehmende Integration bedeutet nicht, daß die Gruppenmitglieder ihre Selbständigkeit einbüßen. Sie unterwerfen sich zwar bestimmten Normen, die für die erfolgreiche kooperative Arbeit notwendig sind, aber die Gruppe wird als die Instanz erlebt, die die Befriedigung der Bedürfnisse jedes Mitgliedes und somit seine Existenz erst ermöglicht. Ein Kollektiv zeichnet sich nicht nur durch die optimale Integration seiner Mitglieder aus, sondern auch durch die optimale Integration des Kollektivs in der Gesellschaft.

Î Gruppendynamik, f Gruppenstruktur.

Gruppenklima | Gruppenatmosphäre.

Gruppenleistung, oder *Gruppenwirksamkeit*: von den sozialpsychologischen Elementen und deren Koppelungsbeziehungen abhängige Transformation der Kooperationsanforderungen, z. B. von Lernzielen, ökonomischen Plänen, Wettbewerbskonzeptionen, in die ihnen entsprechenden sachlichen, z. B. ökonomischen, und erzieherischen Resultate.

Die hierfür auch verwendete Bezeichnung *Gruppenineffektivität* ist irreführend, da es z. Z. nicht möglich ist, die Resultate im Sinne des Nutzens mit dem erbrachten Aufwand zu vergleichen. Zwar bemüht sich die Sozialpsychologie, die vermittelnden sozialpsychischen Elemente und deren Koppelungsbeziehungen immer differenzierter und auch metrisch zu erfassen, trotzdem ist damit eine Berechnung des Aufwandes noch nicht möglich. Als solche *sozialpsychische Variable* werden z. B. untersucht: das Integrationsniveau der Gruppe, die Realisierung der Führungsfunktion, die Einstellungen und Funktionspotenzen der Mitglieder, die Zufriedenheit, die Informiertheit und die Gruppenatmosphäre. Da die G. voil den Kooperationsanforderungen, also den objektiven Zielvorgaben abhängig ist, mit denen sich das Kollektiv identifizieren muß, damit sie erfüllt werden, ist es ebenfalls notwendig, die Zusammenhänge zwischen Aufgabentyp und G. zu untersuchen. Es ist bekannt, daß die Leistungsfähigkeit einer Gruppe von einer optimalen Kooperation und damit entscheidend von den drei Strukturdimensionen f Rang-, f Aufgaben- und Rollenstruktur bestimmt wird. Daraus läßt sich der Zusammenhang von Aufgabe, Aktivitätsverteilung und G. ableiten. So wurde z. B. ermittelt, daß bei Probieraufgaben eine gleichmäßige Verteilung der organisatorischen Aktivitäten zu einem höheren Leistungsergebnis führt. Im Unterschied dazu ist die G. bei Entscheidungsaufgaben größer, wenn die organisatorischen Aktivitäten differenziert sind; d. h., die Rollendifferenzierung beeinflusst die G. entscheidend.

Gruppennorm: gültige gruppeninterne Bewertung sozialer Verhaltensbereiche, in Î Kollektiven Kollektivnorm genannt. Es sind kollektive Bestimmungsleistungen, Resultate von Übereinkünften. Sie dienen der Sicherung und Ordnung der Kooperation durch *gegenseitiges Abstimmen der Urteile* über das Verhalten, indem dieses mit konkreten Wertungen belegt wird. G.en haben damit auch eine *leistungsökonomische Funktion*, weil sie sich als nützlich für die Bedürfnisbefriedigung, für die Zielerreichung erweisen; dabei stabilisieren sich Erwartungen bezüglich bestimmter Verhaltensweisen oder Verhaltensmuster zu G.en. Diese haben eine so hohe Wahrscheinlichkeit, daß sie zu kollektivinternen Selbstverständlichkeiten werden. Es handelt sich dabei um eine *Extraktion von Verhaltensmustern durch Auswahl und Bewertung*, bei der als Bezugspunkt die Dienlichkeit der Verhaltensmuster für die kollektiven Ziele gilt. Man unterscheidet neben Normen, die in vielen Situationen überprüft und als dienlich empfunden wurden. Normen, die durch Î Transfer bzw. Î Generalisierung auf die aktuelle Situation als Extrapolation verhaltenswirksam werden.

Grundlage für G.en sind *gesamtgesellschaftliche Normierungen* als Ausdruck der bestehenden Produktionsverhältnisse. Die gesamtgesellschaftlichen