

BANDKLIMA, MUSIKERPERSÖNLICHKEIT UND SOZIALE INTERAKTION. KULTURVERGLEICHENDE BEFRAGUNG VON DEUTSCHEN UND MAZEDONISCHEN BANDS¹

**Claudia Bullerjahn, Slagjana Stefanovska und
Richard von Georgi**

Einleitung

Eine Gruppe, die auf Zusammenarbeit angewiesen ist, basiert auf Kommunikation und Interaktion ihrer Mitglieder. Dies gilt auch für Bands, also Gruppen von Musikern², die gemeinsam Populärmusik machen. Gruppenverhalten stellt ein wichtiges psychologisches und soziologisches Forschungsgebiet dar (vgl. u.a. Maisonneuve 1973; Mills 1974; Heider 1977; Homans 1978; Wilke/Meertens 1994; Brown 2000). Die Forschung zum Thema ›Gruppen‹ allgemein – auch ganz besonders in den Bereichen Gruppenarbeit und -organisation – liefert zahlreiche grundlegende Theorien zu intergruppalen und interpersonalem Verhalten. Auch wurde explizit die kollektive Bindung als Musikgruppe untersucht, allerdings vor allem bei Musikergruppen der abendländischen Kunstmusik wie Orchestern und Streichquartetten (vgl. u.a. Buttsworth/Smith 1995; Davidson/Good 2002; Paternoga 2005; Seddon/Biasutti 2009). Untersuchungen zur sozialen Interaktion in Populärmusikgruppen sind dagegen selten (vgl. u.a. Rose 1994; Rosenbrock 2006). Das Verhalten und die Funktion einzelner Mitglieder einer Kleingruppe gehören

1 Der Text basiert auf einem Vortrag, der auf der 24. Arbeitstagung des Arbeitskreis Studium Populärer Musik e.V. am 23.11.2013 in Gießen von der Erstautorin gehalten wurde.

2 Der besseren Lesbarkeit zuliebe wird im Folgenden auf eine sprachliche Differenzierung des Geschlechts von Personen zumeist verzichtet und nur die männliche Sprachform verwendet. Jedoch seien hiermit ausdrücklich jeweils immer beide Geschlechter impliziert.

zu den Hauptkomponenten, die für das Klima innerhalb der Gruppe verantwortlich sein können.

Was in dem vorliegenden Aufsatz untersucht werden soll, ist die Frage, ob Bands in ähnlicher Weise wie andere Kleingruppen maßgeblich über ihre Führungsstruktur bestimmt werden und inwiefern Persönlichkeitsunterschiede hereinspielen. Ein wesentliches Problem der bisherigen Forschung sind die fehlenden standardisierten Messinstrumente, mit denen sich die innere soziale Struktur einer Musikband abbilden lässt. Erforscht werden soll daher im engeren Sinne, welche Grunddimensionen sich aus der subjektiven Einschätzung der Musiker heraus überhaupt nachweisen und einer Messbarkeit zuführen lassen. Zudem wird durch die Befragung von sowohl deutschen als auch mazedonischen Bands ein interkultureller Ansatz verfolgt.

Theoretischer Hintergrund

Psychologie und Soziologie von Musikgruppen

Eine Gruppe erfordert mindestens zwei Individuen, die miteinander agieren, wobei Gruppen mit etwa fünf Personen, also sog. Kleingruppen, eine gute Kommunikationsstruktur aufweisen (vgl. la Motte-Haber 2007: 260). Klaus Ebbecke bezeichnet Rockmusikgruppen als Sozialgefüge bzw. als einen

»freiwillige[n] Zusammenschluss von Menschen, die einer produktiven, kreativen Tätigkeit (Arbeit) in der Freizeit, meist regelmäßig und verbindlich, jedoch selbstorganisiert und eigenverantwortlich, meist ohne erkennbare Hierarchie, also grundsätzlich gleichberechtigt nachgehen, mit dem Ziel, auf dem freien Markt ein vorzeigbares Produkt anzubieten und bei alledem vorrangig Spaß zu haben« (Ebbecke/Lüschper 1987: 106).

Rockbands besitzen Werte-Systeme, welche aus zwei wichtigen Komponenten bestehen: musikalischer Anspruch und Erfolgserwartungen. Diese beeinflussen das Verhalten der Gruppenmitglieder und bestimmen mitunter das Arbeitsklima der Musikgruppe. Gemäß Orchester-Studien nimmt jedes Mitglied innerhalb einer Musikgruppe eine bestimmte Rolle mit Verpflichtung zu bestimmten Aufgaben ein, wodurch auch Rollenerwartungen einen hohen Stellenwert für das Arbeitsklima der Gruppe haben (vgl. zur großen Bedeutung der anführenden Rolle des Dirigenten z.B. Krause/Boerner 2006). Rollendifferenzierungen und Gruppenkohäsion können sich sowohl positiv als auch negativ auf die Musikgruppe, ihre Gruppenbindung, ihre Leistung und das Probeverhalten auswirken (vgl. la Motte-Haber 2007: 261f.; Zajonc 1965).

Bisherige Studien aus dem Bereich der Kunstmusik (z.B. Kemp 1996), bei denen Musiker hinsichtlich der Persönlichkeitseigenschaften Neurotizismus, Psychotizismus und Sensation Seeking untersucht wurden, berichten über sehr heterogene Ergebnisse (im Überblick vgl. la Motte-Haber 2005: 521-530). Jamie A. Dyce und Brian P. O'Connor führten 1994 eine Untersuchung mit 45 Rock- und neun Country-Bands (insgesamt 171 Musiker) durch. Die Studie ergab nach der Selbst- und Fremdeinschätzung der befragten Musiker, dass sie sich und ihre Kollegen als extravertiert, dominant, arrogant, offen für neue Erfahrungen und emotional labil einschätzen. Dies wurde bei allen Bandmitgliedern gleichermaßen festgestellt (vgl. Dyce/O'Connor 1994). Ein ambivalentes Verhältnis bzw. eine Symbiose mehrerer Persönlichkeitseigenschaften ist für Populärmusiker somit nicht ungewöhnlich. Das gemeinsame Auftreten von Arroganz, Psychotizismus und Neurotizismus kann man damit erklären, dass die mentale Spannung des Musikers die Wirkung des Lampenfiebers positiv unterstützt, wodurch ein öffentlicher Auftritt besser gelingt. Eine hohe Offenheit für neue Erfahrungen sowie das gleichzeitige Vorhandensein einer hohen emotionalen Labilität und Introversion ist ebenfalls typisch für Populärmusiker, oft gepaart mit intensivem Excitement-Seeking (vgl. la Motte-Haber 2005: 528-530). Eine kleinere Untersuchung von Geoffrey I. Wills (1984) ergab dagegen einen Zusammenhang der Eigenschaften Extraversion und Psychotizismus ganz besonders bei Gitarristen. In weiteren Studien (z.B. Zuckerman 1994; Buttsworth/Smith 1995) ließen sich ebenfalls verschiedene Eigenschaftskombinationen nachweisen, die offenbar im Zusammenhang mit der Instrumentenpräferenz stehen.

Auch Motivation, Selbstkonzept und Leistungsorientierung spielen neben der Persönlichkeit einzelner Musiker in einer Musikgruppe eine große Rolle. Jan Hemming (2002) untersuchte unter anderem die Selbstwirksamkeit von Musikern aus dem Rock- und Popbereich. Seine Analysen zeigten, dass Leistungsorientierung bei Musikern hauptsächlich mit dem Vorhandensein von spezifischen Motivationen zusammenhängt (wie z.B. die eigene emotionale Befriedigung, konkrete kommerzielle Orientierung und politische Motivationen). Zugleich steht die Leistungsorientierung in Zusammenhang mit dem eigenen Selbstkonzept als Musiker, das wiederum die Basis für Überzeugungen bilden kann, inwiefern man spezifische musikbezogene Anforderungen in bestimmten Situationen (z.B. Auftritten) bewältigen kann (Selbstwirksamkeit). Typisch für jeden Musiker ist das Wechselspiel zwischen Erfolgszuversicht und Misserfolgsängstlichkeit. Die Hoffnung auf Erfolg erhöht die Erfolgswahrscheinlichkeit, während andererseits die Angst vor einem Misserfolg eher Unsicherheit bewirkt und dadurch das Leistungsverhalten beein-

trächtig. Auch wenn ein Musiker in einer neutralen Situation (ohne Publikum) eigentlich eine hervorragende Leistung bringt, wird diese bei einem Vorspiel durch die Attribuierungen von Erfolg und Misserfolg aktiv beeinflusst (vgl. u.a. la Motte-Haber 2005: 534f.; Kemp 1996: 100-107). In Befragungen, die Klaus Ebbecke und Pit Lüscher (1987) unter den Musikern der Dortmunder Musikszene 1983/84 durchführten, erwies sich hingegen insbesondere der Spaß als der größte Motivationsfaktor bei Rockmusikern. »Spaß am Auftritt vor einem Publikum, der Wunsch zu unterhalten und die Lust an der Verschmelzung mit der Musik« sind unter anderem motivationsbestimmend für den Bühnenspaß, den man als Musiker haben kann (Ebbecke/Lüscher 1987: 83). Der Bühnenspaß wird hierbei als Beziehung zum Objekt ›Musik‹, zu sich selbst als Handelndem, zur vertrauten Gruppe und zur weiteren Öffentlichkeit, als Selbst-Erfahrung, Selbst-Bestätigung und Selbstinszenierung verstanden (vgl. ebd.: 90-99).

Die Aufgabenbewältigung in einer Gruppe kann oft zu Schwierigkeiten führen, besonders wenn diese gemeinsam erfolgen soll. Hierfür sind die gesamte Gruppenstruktur, die Gruppenführung und die Kooperation innerhalb dieser Gruppe von großer Bedeutung. Im Normalfall werden anstehende Aufgaben in einer Band auf die Mitglieder aufgeteilt. Jedes Bandmitglied hat seine eigene Aufgabe, deren Ausführung zum musikalischen Zusammenspiel benötigt wird. In vielen Fällen, sowohl in größeren als auch in Kleingruppen, führt ein Professionalitätsanstieg zu Hierarchien. Ebbecke und Lüscher untersuchten die Aufgabenverteilung in Rockbands und stellten fest, dass die Führungsrolle meistens von Gitarristen beansprucht wird. Diese fühlten sich nicht nur als ›musikalische Köpfe‹ der Band, sondern seien auch für die Organisation der Band verantwortlich. Die Befragungen ergaben zudem, dass Sänger dazu im Gegensatz stünden, denn sie hielten sich sehr zurück und konzentrierten sich nur auf ihren Gesang. In dem Bereich dazwischen bewegten sich Tastenspieler als eher organisationsdesinteressiert und Bassisten mit einem ziemlich hohen organisatorischen Einsatz. Den Schlagzeugern dagegen würde die sogenannte musikalische ›Außenseiterrolle‹ zugewiesen, da sie kaum mit dem musikalisch-melodischen Arbeitsbereich zu tun hätten. Somit sei auch die allgemeine Arbeitsorganisationsbeteiligung von Schlagzeugern geringer und ihr Anspruch auf die Führungsrolle in der Band falle damit ganz weg (vgl. ebd.: 130-140).

In erster Linie sind es die Rollendefinitionen, die zu einer Führungsstrategie führen. Florian Tennstedt (1979: 146-173) stellte bei seinen Untersuchungen drei Stufen fest, die mit der Führung einer Band verbunden sind: Interessenaustausch (Anfangsphase einer Band, Ziel: Musik machen, die ankommt), wechselseitige Rollendefinitionen (Unterschiede der Gruppenmit-

glieder werden verstärkt und nicht aufgehoben) und Führungsstrategie (Arbeitsorganisation, musikalische Führung, tonangebender Bandleader oder Kooperation und Gleichberechtigung). Tennstedts Untersuchung der Band The Petards ergab, dass jedes Mitglied eine eigene Rolle sowohl auf musikalischer als auch auf organisatorischer Basis einnahm. Allerdings hatte die Band trotz Aufgabenverteilung eine Autoritätsperson: den Bandleader. Er war der musikalisch versierteste, spielte die meisten Instrumente und hatte alle Titel der Band arrangiert und komponiert. Bei Proben und Auftritten war er tonangebend und sein primärer Arbeitsbereich war das musikalische Image der Band. Damit war er eindeutig die leitende Kraft der Band und übernahm durch die Bandleaderrolle die Aufgabe, ein gemeinsames Ziel zu verwirklichen (vgl. Tennstedt 1979: 164).

Grundsätzlich kann man bei Interaktionen in Kleingruppen zwei unterschiedliche Führungsfiguren antreffen (Divergenztheorem, vgl. z.B. Slater 1955), welche Reiner Niketta (1984) auch bei Rockmusikgruppen beobachtete. Es handelt sich um den »aufgabenorientierten Führer«, der alle Kompetenzen auf dem musikalischen und organisatorischen Niveau zur Zielerreichung ausfüllt, aber relativ unbeliebt bei den restlichen Bandmitgliedern ist, und den »emotionalen Führer«, der die Sympathien der Bandmitglieder auf sich vereint, aber keine großen Kompetenzen auf musikalischem und organisatorischem Niveau aufweist. Nach Ebbecke und Lüscher (1987: 112-116) sind es bei den untersuchten Dortmunder Rockbands meist die Bassisten, die in der Rolle des emotionalen Leaders vorzufinden sind, was sie durch ihre geringere Extravertiertheit, ihre organisatorische Verlässlichkeit und die Wahrnehmung von Gemeinschaftsaufgaben erreichen. Die Rolle des aufgabenorientierten Leaders übernehmen dagegen überwiegend Gitarristen, in deren Zuständigkeitsbereiche sowohl das Songwriting als auch beispielsweise solch wichtige organisatorische Belange wie Gagenverhandlungen und Pressekontakte gehören können.

Thomas Witzel (2000) führte eine interviewbasierte Untersuchung zu Arbeitsweisen von fünf hessischen Amateurbands durch, mit dem Ziel, diese mit spezifischen Merkmalen einzelner Bands in Beziehung zu setzen. Zwar erwies sich der Arbeitsprozess in jeder Band als recht unterschiedlich, jedoch hatten gewöhnlich alle Bandmitglieder gemeinsam Einfluss auf das musikalische Material und unterzogen es einer kritischen Bewertung. Diese Arbeitsweise ist wohl typisch für das kooperative Verhalten innerhalb von Musikgruppen: Um zum gewünschten Ergebnis zu kommen, sind die Bandmitglieder gezwungen zusammenzuarbeiten, Ideen zu produzieren und Kompromisse einzugehen. Bands sind gemäß Witzel (2000: 86) »sehr empfindliche Gebilde«, die »ein gutes Verhältnis der Bandmitglieder zueinan-

der« und ihre »gute Zusammenarbeit« für das Funktionieren dieser Bands voraussetzen. Erst mit Ausgrenzung aller Belastungen und nach Beilegung sämtlicher persönlicher Konflikte kann der musikalisch-schöpferische Prozess in einer Band überhaupt zustande kommen. Letztlich sind jedoch die Kontinuität der Gruppe sowie die Übereinstimmung von Zielen und Ambitionen der Bandmitglieder für die längerfristig erfolgreiche Arbeit einer Band bzw. ein positives Bandklima entscheidend. Als einen Grundkonflikt konnte Burkhard Schäffer (1996:177-188) die unweigerliche Entwicklung von der Band als Peer Group hin zur Band als Organisation feststellen, was er an zwei als Fallbeispiele intensiver untersuchten Berliner Amateurbands exemplarisch nachzeichnet. Ulrich Spieß (2000: 346) führt das Ideal der »kollektive[n] Form der Kooperation, in der nicht alle Einzelpersonen, sondern die Gruppe das Künstlersubjekt darstellt« auf die »nichtbürgerliche« Rockmusikszene der 1960er Jahre zurück (geprägt von unregelmäßigen Lebensverhältnissen, Drogenmissbrauch, Promiskuität usw.), was er mit journalistischen Fundstücken zu ausgewählten Bands zu belegen versucht.

Bandklima

Aspekte der Arbeitsatmosphäre in einer Band werden im vorliegenden Aufsatz als Bandklima bezeichnet. Obwohl sich bisher keine Arbeiten explizit auf ein klar definiertes Konstrukt beziehen, zeigen die Ergebnisse bisher mehrheitlich vorliegender qualitativer Untersuchungen, dass vor allem folgende Variablen das hier definierte Bandklima beeinflussen: Sozialstrukturen und Gruppendynamik, Motivation, Leistungsfähigkeit, Kreativität, Förderung, Bezahlung, Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit der Bandkollegen, soziale Rahmenbedingungen, Organisation, subjektiv wahrgenommene längerfristige Qualität des Zusammenwirkens der Bandmitglieder, Arbeitsfreude, Ausmaß der Produktivität, Arbeitszeit, Anerkennung sowie Sinnvermittlung. Viele dieser Variablen bewirken eine Veränderung, Entwicklung und Ausdifferenzierung des Bandklimas, wobei vermutet werden kann, dass auf einer übergeordneten Beschreibungsebene das allgemeine Klima einer Band sich entlang der Dimensionen positiv bzw. harmonisch und negativ bzw. disharmonisch bewegt. Als besonders gut wird das Bandklima bezeichnet, wenn keine Konflikte existieren oder Konflikte nicht zu Eskalation führen, sondern schnell gelöst werden können. Es liegt somit im Interesse eines jeden Bandzusammenschlusses, in die Verbesserung des Bandklimas zu investieren, denn ein negatives Bandklima kann unter Umständen zur Trennung der Band führen (vgl. Ebbecke/Lüscher 1987: 124-130). Eine gute Gruppendynamik ist eine der wichtigsten Grundvoraussetzungen für ein po-

sitives Klima in einer Band. Die Studie von Ebbecke und Lüscher (1987) zeigte, dass Erfahrungen mit den Mitspielern in einer Rockband eine eminente Rolle spielen. So nennen die Autoren als erste Komponente zur Entwicklung einer Gruppendynamik die Dauer der Mitgliedschaft in einer Gruppe. Die im Laufe der Zeit gesammelten Erfahrungen mit den Bandmitgliedern bedingen die Entwicklung einer positiven oder gegebenenfalls negativen Arbeitsatmosphäre. Aufgegliedert nach Instrumenten ergab sich, dass Gitarristen und Keyboarder jeweils zu langfristigeren Engagements neigen als Bassisten und Schlagzeuger, während bei Sängern zur Hälfte Bandnovizen und zu einem Viertel »alte Hasen« vertreten waren (ebd.: 108).

Während sich hinsichtlich der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und der Stimmung bezogen auf die Gesamtsituation der Band keine großen Unterschiede zwischen den Bandmitgliedern zeigten, waren die Arbeitsteilung und die Rollenverteilung innerhalb der Band deutlich bandklima-relevant. Es offenbarte sich eine Mischung aus Einzel- und Gemeinschaftsaufgaben, welche ebenfalls die Aufgabenbereiche Organisation (Verhandeln, Plakatieren und Pressearbeit) und musikbezogene Arbeiten (Komponieren, Arrangieren und Texten) mit einschloss (vgl. ebd.: 108-116). Die Studie ergab außerdem noch einige weitere Komponenten, die gruppenbindungs- und somit auch bandklimabestimmend sind und eine wichtige und stabilisierende Funktion für die Gruppe darstellen, nämlich u.a. Freundschaftsideale, einvernehmliche Problemlösung, musikalische Interessengleichheit, Harmoniewünsche und »Wir-Gefühle«, eigene musikalische Weiterentwicklung, Identifikation mit den Texten und Übereinstimmung hinsichtlich politischer Einstellungen (vgl. ebd.: 116-124).

Zusammenfassung, explorative Forschungsfragen und Hypothesen

Es ist festzustellen, dass bei Bands sowohl soziale als auch psychische Prozesse von Bedeutung sind. Soziale Strukturen, Persönlichkeit, Motivation, Rollenverteilung und Gruppenmodelle sind dabei wichtige Teilgebiete. Unzureichend erforscht ist bisher, welche Rolle die Persönlichkeit des Musikers in der sozialen Interaktion einnimmt und wie sie zu begründen ist. Ebenfalls ist unklar, inwiefern und ob überhaupt die Arbeitsstrukturen und die Zielorientierung der Kleingruppe Band als Ganzes von der Rollenverteilung in der Gruppe abhängig sind.

Im Rahmen der vorliegenden Studie soll der Frage nachgegangen werden, inwiefern die Führungsstruktur innerhalb von Populärmusikbands eine Auswirkung auf die subjektive Wahrnehmung der zwischenmenschlichen

emotionalen Beziehungen und der Arbeitsorientierung hat. Neben soziodemographischen Variablen soll untersucht werden, inwieweit Persönlichkeitseigenschaften hierbei eine einflussnehmende Rolle zukommt.

Da sich die Forschung bisher mehrheitlich auf Bands aus dem deutschen und angloamerikanischen Sprachraum bezieht, stellt sich die Frage, inwiefern es sich bei den bestehenden Ergebnissen bisheriger Untersuchungen um Erkenntnisse handelt, die auch auf Populärmusikbands anderer Länder übertragbar sind. Insbesondere soll erstmals untersucht werden, welche Unterschiede sich zwischen einer deutschen und einer mazedonischen Stichprobe aufzeigen lassen. Explorativ soll überprüft werden, ob Alter, Geschlecht, Dauer der Bandmitgliedschaft, gespieltes Instrument, weitere Bandmitgliedschaften und Musikstil im Zusammenhang mit dem Bandklima stehen.

Um einen empirischen Zugang zu diesen Fragen sicher zu stellen, stand im Mittelpunkt des Forschungsprojektes, aus dem die vorliegende Studie entstammt³, die Konstruktion eines entsprechenden psychometrischen Testverfahrens im Mittelpunkt. Hiermit sollte geprüft werden, welche Dimensionen des subjektiven Bandklimaerlebens empirisch nachweisbar und mittels hieraus konstruierter Skalen messbar sind (*Bandklimafragebogen [BKFB]*; von Georgi et al., 2012). Hierbei konnten vier Dimensionen des subjektiv erlebten Bandklimas als Skalen konstruiert werden:

- 1) Die Skala *positives Bandklima* (BK) beschreibt den subjektiv erlebten Zusammenhalt, Akzeptanz, Freundschaft und das Erleben einer demokratischen Bandstruktur.
- 2) Die Skala *Teamerfolgsorientierung* (TE) beinhaltet hingegen einen erlebten Teamgeist, Erfolgsgerichtetheit und Priorität für bandbezogene Aufgaben und Herausforderungen.
- 3) Die Skala *egozentrische Verantwortungsübernahme* (EV) erfasst die Möglichkeit zur eigenen Verantwortungsübernahme für die Band als Ganzes sowie das organisatorische und musikalische Engagement.
- 4) Die Skala *Arbeitsorientierung* (AO) letztlich umfasst eine strukturierte und effiziente Planung der Proben- und Konzertdurchführung und -vorbereitung sowie die Erwartung eines positiven Feedbacks.

Neben den Ergebnissen der Skalenkonstruktion und Replikation, auf die im vorliegenden Beitrag nur kurz eingegangen werden kann, wurden auf der Grundlage der so entwickelten vier Bandklimaskalen und der bestehenden Literatur folgende spezifische Hypothesen formuliert:

³ In diesem Zusammenhang entstand auch die unveröffentlichte Bachelorarbeit von Slagjana Stefanovska (2012), die von Claudia Bullerjahn und Richard von Georgi betreut wurde.

H1: Hat ein Bandleader die Führung innerhalb einer Band inne, so ist

- (a) das Bandklima (BK) positiver sowie
- (b) Teamerfolgsorientierung (TE),
- (c) egozentrische Verantwortungsübernahme (EV) und
- (d) Arbeitsorientierung (AO) stärker ausgeprägt als bei einer Band mit demokratischer Gleichverteilung der Aufgaben.

H2: Die wahrgenommene Qualität des Bandklimas steht in Beziehung zu Persönlichkeitsmerkmalen der Bandmitglieder.

- (a) Emotional labile Bandmitglieder (hohe Werte in Neurotizismus und negative Affektivität) nehmen im Vergleich zu anderen Bandmitgliedern ein schlechteres zwischenmenschliches Bandklima (BK) wahr.
- (b) Bandmitglieder mit einer hohen Soziabilität (hohe Werte in Extraversion und positive Affektivität) nehmen im Vergleich zu anderen Bandmitgliedern eine höhere Teamerfolgsorientierung (TE) wahr.
- (c) Bandmitglieder mit hoher Gewissenhaftigkeit nehmen im Vergleich zu anderen Bandmitgliedern eine erhöhte egozentrische Verantwortungsübernahme (EV) und Arbeitsorientierung (AO) wahr.

Methode

Stichproben

Die erste Stichprobe (MK) besteht aus insgesamt $n = 67$ Mitgliedern mazedonischer Bands, davon 55 männlich und 12 weiblich. Das Durchschnittsalter der Befragten liegt bei 26 Jahren mit einem Range von 15 bis 59 Jahren. Die zweite Stichprobe (DE) besteht aus insgesamt $n = 63$ deutschen Bandmusikern, davon 48 männlich und 15 weiblich. Das Durchschnittsalter der Befragten liegt hier mit 30 Jahren etwas höher mit einem Range von 15 bis 55 Jahren. Die Gesamtstichprobe entspricht der Summe aller mazedonischen und deutschen Studienteilnehmer und besteht somit aus $N = 130$ Befragten.

Messinstrumente und Variablen

Abhängige Variable: Bandklimafragebogen (BKFB)

Als abhängige Variable zur Erfassung der sozialen Interaktion in Bands wurde der von Richard von Georgi et al. (2012) entwickelte deutsche *Bandklimafragebogen* übernommen und dabei überprüft und revidiert. Er besteht aus

98 Items, die Aussagen zur persönlichen Einschätzung der Versuchsperson über sich selbst, über die Band und die Interaktion der Bandmitglieder beinhalten. Der Grad der Zustimmung wurde jeweils über eine fünfstufige Likert Skala (1 = trifft gar nicht zu bis 5 = trifft vollkommen zu) erfasst.

Unabhängige Variablen

Zur Feststellung interindividueller Unterschiede wurde das *NEO-ffi (Neurotizismus-Extraversion-Offenheit-Fünf-Faktoren Inventar* nach Paul Costa und Robert R. McCrae; vgl. Borkenau/Ostendorf 1993) eingesetzt. Das *NEO-ffi* erfasst die Persönlichkeit in den Dimensionen Neurotizismus (N: emotionale Labilität), Extraversion (E: Soziabilität und Selbstsicherheit), Offenheit für Erfahrungen (O: Beschäftigung mit neuen Erfahrungen, Eindrücken und Erlebnissen), Verträglichkeit (V: Altruismus, Harmoniebedürfnis, Kooperation) und Gewissenhaftigkeit (G: Selbstkontrolle bei der Planung, Organisation und Durchführung von Aufgaben) (vgl. von Georgi 2002). Zusätzlich wurde der *PANAS-d* in der trait-Version (*Positive And Negative Affect Schedule*; Watson et al. 1988) verwendet. Er misst das generelle Befinden der Versuchspersonen in Hinsicht auf positive Affektivität (PA) und negative Affektivität (NA) (vgl. Watson 2000). Außerdem wurden soziodemographische Daten (u.a. Geschlecht und Alter) sowie Daten zur musikalischen Aktivität der Studienteilnehmer (u.a. Beruf, Instrument, Dauer der Bandmitgliedschaft, Mitgliedschaften in anderen Bands, Musikstil und Bandstrukturen) erfragt.

Datenerhebung

Die Daten der mazedonischen Stichprobe (MK) wurden auf zwei Arten erhoben: 42 zumeist persönlich bekannten Mitgliedern stilistisch verschiedener Populärmusikbands wurden die in mazedonische Sprache übersetzten Fragebögen im September 2011 direkt ausgehändigt und diese nach dem Ausfüllen unmittelbar wieder eingesammelt. Die restlichen 25 Musiker erhielten einen Online-Link zum mazedonischen Fragebogen und wurden gebeten, ihn im Zeitraum Ende Oktober 2011 bis Ende Januar 2012 online auszufüllen. In beiden Fällen wurde darauf geachtet bzw. hingewiesen, dass die Studienteilnehmer den Fragebogen ungestört und eigenständig (also ohne Einflussnahme von Außenstehenden oder anderen Bandmitgliedern) ausfüllten.

Auch die Erhebung von Daten der deutschen Stichprobe (DE) erfolgte auf zwei Arten und unter ähnlichen Prämissen: Zehn Personen wurden direkt schriftlich im Zeitraum September bis Oktober 2011 und 53 per Online-Link im Zeitraum Ende Oktober 2011 bis Ende April 2012 befragt.

Statistische Auswertungsmethoden

Die Auswertung der Daten fand zunächst getrennt für die beiden Teilstichproben (MK und DE) statt. Hierbei wurden die BKFB-Items einer explorativen Faktorenanalyse (Varimax-Rotation, Hauptachsenlösung) unterzogen. Nach Selektion der besten Items mit den jeweils höchsten Ladungen und den geringsten Mehrfachladungen wurden die Items je Faktor mittels Skalenanalyse untersucht und anhand der Trennschärfe (r_c) und der mittels Cronbachs Alpha (α) geschätzten Reliabilität korrigiert und so die Skalen optimiert.

Mittels Korrelations- und Varianzanalysen wurden die so entwickelten Skalen auf Unterschiede in den Angaben der unabhängigen Variablen hin analysiert. Insbesondere im Rahmen der Varianzanalysen wurde je Skala eine 2 x 3-faktorielle ANOVA mit den Faktoren Erhebungsort (Mazedonien vs. Deutschland) und Führungsstil (Sänger als Leader, Instrumentalist als Leader und demokratisch-gleichberechtigter Führungsstil) berechnet. Das Signifikanzniveau wurde auf $\alpha = 0,05$ festgelegt.

Ergebnisse

Faktorielle Struktur und Revision des BKFB

Bei den Faktorenanalysen aller drei Stichproben (ME, DK und Gesamtstichprobe) erwiesen sich nach Prüfung möglicher Lösungen auf inhaltliche und statistische Konsistenz die jeweils vierfaktoriellen Lösungen als am sinnvollsten. Entsprechend konnten je vier Skalen mit jeweils zwölf Items erstellt werden. Alle so erstellten Skalen weisen mit $\alpha > 0,7$ hinreichende Reliabilitäten auf. Zudem zeigte sich, dass sowohl die MK- als auch die DE-Stichprobe zu – trotz leichter inhaltlicher Abweichungen – vergleichbaren Faktoren und Skalen führte, die relativ hoch miteinander interkorrelieren. Für die kulturübergreifende Gesamtstichprobe ergaben sich zusammenfassend folgende Reliabilitätsschätzungen (Cronbachs α) für die konstruierten neuen Skalen: BK = 0,857, TE = 0,809, EV = 0,772 und AO = 0,803.

Führungsstruktur und Bandklima

In Tabelle 1 sind die Mittelwerte und Standardabweichungen der BKFB-Skalen angegeben, Tabelle 2 können die Ergebnisse der 2 x 3-faktoriellen Varianzanalysen entnommen werden. Es zeigt sich, dass signifikante Effekte nur

AV	Erhebung	Führungsstil						Total		
		Gesang (n = 55)		Instrument (n = 42)		Demokratisch (n = 33)		M	SD	n
		M	SD	M	SD	M	SD			
BK	DE	46,79	8,20	48,64	5,40	52,47	5,01	48,97	6,82	63
	MK	47,45	7,01	47,25	8,01	48,56	7,80	47,66	7,41	67
	Total	47,16	7,49	47,98	6,72	50,58	6,71	48,29	7,13	130
TE	DE	40,71	7,30	37,55	5,37	40,29	6,37	39,49	6,49	63
	MK	46,87	8,37	46,30	4,69	49,31	6,36	47,28	6,98	67
	Total	44,18	8,43	41,71	6,67	44,67	7,76	43,51	7,78	130
EV	DE	37,38	5,76	33,77	6,70	31,24	7,61	34,46	6,99	63
	MK	31,81	7,78	33,70	7,70	30,13	6,93	31,97	7,57	67
	Total	34,24	7,45	33,74	7,11	30,70	7,20	33,18	7,37	130
AO	DE	46,46	8,31	40,00	9,31	40,65	5,89	42,63	8,55	63
	MK	45,03	6,61	43,05	8,70	46,44	5,96	44,78	7,16	67
	Total	45,65	7,36	41,45	9,05	43,45	6,53	43,74	7,91	130

Gesang: Sänger als Leader; Instrument: Instrumentalist als Leader; Demokratisch: demokratisch-gleichberechtigt; M: Mittelwert; SD: Standardabweichung; n: Versuchspersonenanzahl; AV: abhängige Variable; BK: positives Bandklima; TE: Teamerfolgsorientierung; EV: egozentrische Verantwortungsübernahme; AO: Arbeitsorientierung; DE: deutsche Erhebung; MK: mazedonische Erhebung.

Tabelle 1: Mittelwerte und Standardabweichungen der BKFB-Skalen für die unabhängigen Variablen Führungsstil und Erhebungsort

AV	Effekt	df	F	P	d
BK	Erhebungsort	1	1,486	0,225	
	Führungsstil	2	2,435	0,092	0,396
	Erhebungsort x Führungsstil	2	1,082	0,342	
TE	Erhebungsort	1	43,584	< 0,001	1,186
	Führungsstil	2	1,817	0,167	
	Erhebungsort x Führungsstil	2	0,640	0,529	
EV	Erhebungsort	1	3,088	0,081	0,316
	Führungsstil	2	3,194	0,044	0,454
	Erhebungsort x Führungsstil	2	2,012	0,138	
AO	Erhebungsort	1	3,237	0,074	0,323
	Führungsstil	2	3,628	0,029	0,484
	Erhebungsort x Führungsstil	2	2,467	0,089	0,399

AV: abhängige Variable; BK: positives Bandklima; TE: Teamerfolgsorientierung; EV: egozentrische Verantwortungsübernahme; AO: Arbeitsorientierung; Erhebungsort: Mazedonien vs. Deutschland; Führungsstil (Sänger als Leader vs. Instrumentalist als Leader vs. Demokratisch-gleichberechtigter Führungsstil); Erhebungsort x Führungsstil: Interaktionseffekt von Erhebungsort x Führungsstil; df: Freiheitsgrade; F: empirischer F-Wert; p: Signifikanz; d: Cohen's d (Effektstärke: 0,20 (gering); 0,50 (mittel); 0,80 (hoch))

Tabelle 2: 2 x 3 ANOVA des Erhebungsortes (Mazedonien vs. Deutschland), Führungsstils (Leader-Führung vs. demokratisch-gleichberechtigte Führung) für die vier BKFB-Skalen

für die Skalen TE, EV und AO nachweisbar sind. Jedoch existieren noch weitere tendenzielle Effekte mit $p < 0,095$, die aufgrund des explorativen Charakters der vorliegenden Studie mit berücksichtigt werden sollen.

Positives Bandklima (BK)

Im Falle der BK-Skala konnte nur ein sehr schwacher Haupteffekt mit $p = 0,092$ für den Führungsstil nachgewiesen werden (vgl. Tabelle 2). Im Einzelnen zeigt sich, dass ein demokratisch-gleichberechtigter Führungsstil mit einem leicht besseren und positiveren Bandklima einher zu gehen scheint (vgl. Mittelwerte in Tabelle 1, BK-Zeile »Total« und Abbildung 1).

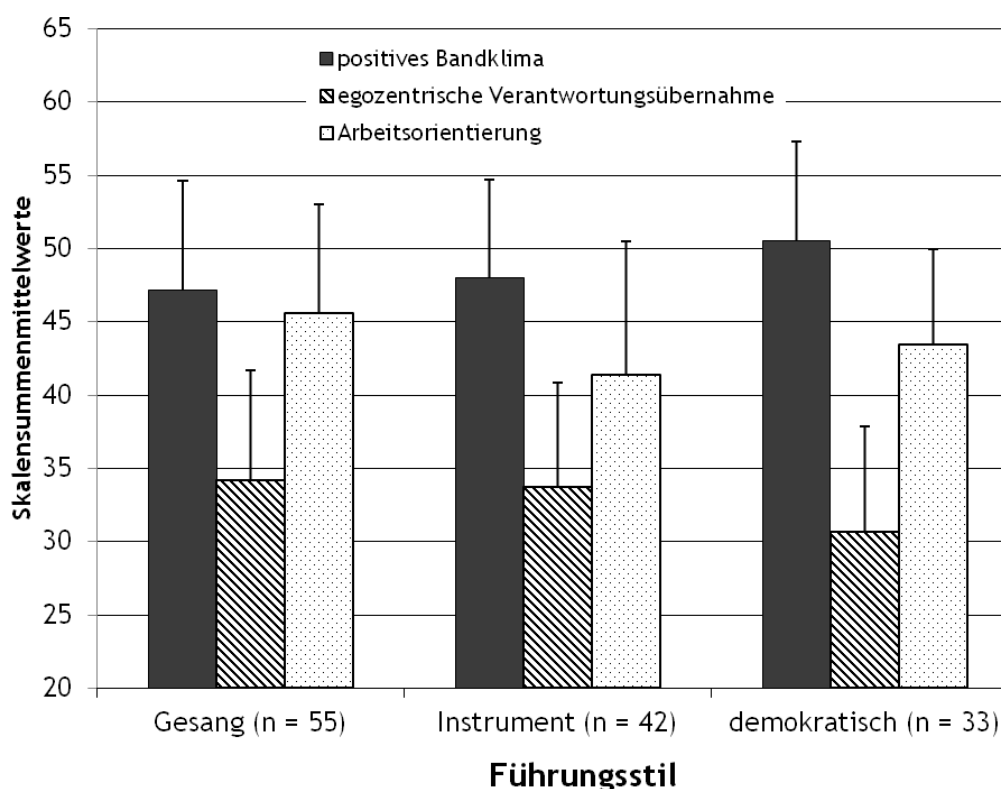


Abbildung 1: Mittelwerte und Standardabweichungen für die BKFB-Skalen mit signifikanten und tendenziellen Effekten in der unabhängigen Variable Führungsstil (vgl. Tabelle 2)

Teamerfolgsorientierung (TE)

Hinsichtlich der Skala Teamerfolgsorientierung lässt sich ein signifikanter Mittelwertunterschied zwischen der deutschen und mazedonischen Stichprobe konstatieren (vgl. Tabelle 2). Die Inspektion der Mittelwerte zeigt, dass die mazedonische Stichprobe eine deutlich höhere Teamerfolgsorien-

tierung aufweist ($M = 39,49$) als die deutsche Stichprobe ($M = 47,28$) (vgl. Tabelle 1, TE-Spalte »Total«).

Egozentrische Verantwortungsübernahme (EV)

Die Analyse der EV-Skala ergab einen tendenziellen Effekt des Erhebungsortes und einen signifikanten Effekt des Führungsstils (vgl. Tabelle 2). Eine Interaktion konnte hingegen nicht nachgewiesen werden. Kulturübergreifend zeigt sich für die Skala »egozentrische Verantwortungsübernahme« der höchste Wert, wenn ein Sänger oder eine Sängerin als Leader auftritt ($M = 34,24$), gefolgt vom Instrumentalisten als Leader ($M = 33,74$) und dem demokratisch-gleichberechtigten Führungsstil mit dem niedrigsten Wert ($M = 30,70$) (vgl. Tabelle 1 und Abbildung 1). Bezüglich des tendenziellen Haupteffektes ergeben die Mittelwerte in Tabelle 1, dass die deutsche Stichprobe eine tendenziell höhere egozentrische Verantwortungsübernahme aufweist ($M = 34,46$) als die mazedonische ($M = 31,97$).

Arbeitsorientierung (AO)

Hier ergeben sich wie im Falle der EV-Skala nicht nur zwei Haupteffekte, sondern erstmals auch ein Interaktionseffekt. Hierbei muss jedoch berücksichtigt werden, dass nur der Haupteffekt »Führungsstil« deutlich signifikant ist. Die verbleibenden Effekte liegen nur tendenziell vor. Tabelle 1 und Abbildung 1 ist zu entnehmen, dass insbesondere dann, wenn ein Instrumentalist die Führung in der Band übernimmt, die Arbeitsorientierung am geringsten eingeschätzt wird. Ist hingegen der Sänger oder die Sängerin mit der Bandführung betraut, wird die Arbeitsorientierung am höchsten eingeschätzt. Tendenziell zeigt sich zudem, dass die mazedonische Stichprobe eine höhere Arbeitsorientierung ($M = 44,78$) als die deutsche ($M = 42,63$) aufweist.

Betrachtet man jedoch den tendenziellen Interaktionseffekt (vgl. Abbildung 2), so fällt auf, dass die Haupteffekte aufgrund der Kombination der beiden Faktoren (Führungsstil und Erhebungsort) entstanden sind: Eine höhere Arbeitsorientierung der mazedonischen Stichprobe relativ zur deutschen ist nämlich nur dann vorhanden, wenn ein gemeinschaftlich-demokratischer Führungsstil vorliegt. Übernimmt hingegen der Sänger oder die Sängerin die Leaderfunktion, so gibt es keine kulturellen Unterschiede. Ebenso veranschaulicht Abbildung 2, dass ein Absinken der Arbeitsorientierung eigentlich nur bei der deutschen Stichprobe zu erkennen ist, sofern ein Instrumentalist die Leaderfunktion übernimmt oder ein demokratischer Führungsstil vorliegt.

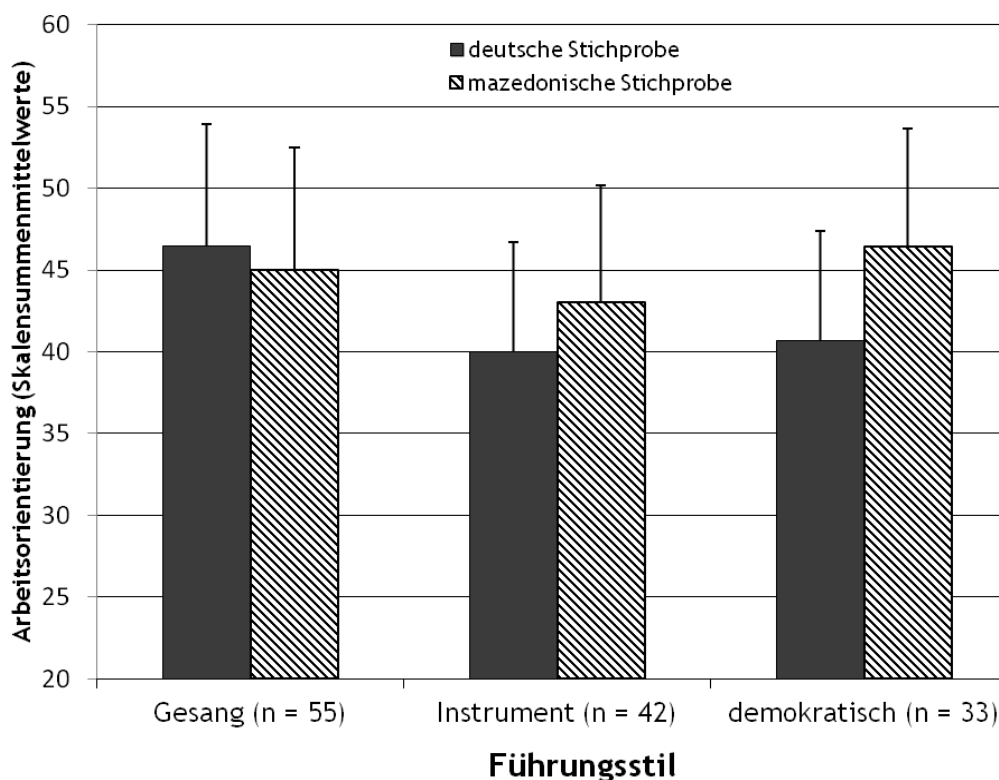


Abbildung 2: Mittelwerte und Standardabweichungen für die BKFB-Skala Arbeitsorientierung getrennt nach dem Führungsstil und dem Stichprobenerhebungsort.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass das positive Bandklima nur tendenziell in Beziehung zum Führungsstil steht. Die Teamerfolgsorientierung geht dagegen hochsignifikant mit dem Erhebungsort einher. Für die egozentrische Verantwortungsübernahme gewinnt dagegen wiederum der Führungsstil an Bedeutung und weniger der Erhebungsort. Als bedeutendster Faktor für die Arbeitsorientierung kann der Führungsstil festgehalten werden, wobei sich tendenziell Unterschiede zwischen den Stichproben zeigen.

Persönlichkeit und Bandklima

Zwischen den BKFB-Skalen und den Skalen des *NEO-ffi* und *PANAS-d* konnten für die Gesamtstichprobe viele signifikante Interkorrelationen festgestellt werden, was auf einen grundsätzlich engen Zusammenhang zwischen der Persönlichkeit der Bandmitglieder und dem Bandklima hindeutet (vgl. Tabelle 3). Ein positives Bandklima geht hiernach einher mit emotionaler Stabilität, Extraversion, Offenheit für neue Erfahrungen, Verträglichkeit, positiver Affektivität; Teamerfolgsorientierung mit Extraversion und positiver

Affektivität; egozentrische Verantwortungsübernahme mit Extraversion, Offenheit für neue Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit und positiver Affektivität; Arbeitsorientierung mit Extraversion, Gewissenhaftigkeit und positiver Affektivität.

Verfahren	Stichprobe	BK	TE	EV	AO
N	Gesamt	- 0,282***	- 0,008	- 0,051	- 0,066
	MK	- 0,392***	- 0,002	- 0,033	- 0,026
	DE	- 0,147	- 0,123	- 0,042	- 0,124
E	Gesamt	0,201*	0,236**	0,228**	0,229**
	MK	0,157	0,306*	0,255*	0,216(*)
	DE	0,249*	0,288*	0,185	0,262*
O	Gesamt	0,332***	- 0,010	0,201*	0,004
	MK	0,385***	0,252*	0,040	0,082
	DE	0,265*	0,263*	0,256*	0,057
V	Gesamt	0,301***	- 0,067	0,035	0,002
	MK	0,112	0,088	- 0,109	0,032
	DE	0,478***	0,343**	0,011	0,105
G	Gesamt	0,096	0,077	0,179*	0,393***
	MK	0,144	0,154	0,246*	0,403***
	DE	0,059	0,024	0,133	0,391**
PA	Gesamt	0,180*	0,332***	0,250**	0,360***
	MK	0,184	0,223(*)	0,278*	0,317**
	DE	0,235(*)	0,349**	0,321**	0,391**
NA	Gesamt	- 0,214*	0,112	0,060	0,064
	MK	- 0,222(*)	0,097	0,075	0,119
	DE	- 0,175	- 0,061	0,113	- 0,038

N: Neurotizismus; E: Extraversion (Soziabilität); O: Offenheit für neue Erfahrungen, Eindrücke und Erlebnisse; V: Verträglichkeit (Altruismus, Harmoniebedürfnis, Kooperation); G: Gewissenhaftigkeit (Selbstkontrolle bei der Planung, Organisation und Durchführung von Aufgaben); PA: positive Affektivität; NA: negative Affektivität; BK: positives Bandklima; TE: Teamerfolgsorientierung; EV: egozentrische Verantwortungsübernahme; AO: Arbeitsorientierung; *: $p \leq 0,05$; **: $p \leq 0,01$; ***: $p \leq 0,001$; (*): $p < 0,1$ (Tendenz).

Tabelle 3: Interkorrelationen der BKFB-Skalen mit den Skalen des *NEO-ffi* (N, E, O, V und G) und des *PANAS-d* (PA und NA) aufgeteilt nach Stichprobe.

Für die *mazedonische Stichprobe* zeigt sich als Abweichung im Vergleich zur Gesamtstichprobe, dass

- 1) sich kein Zusammenhang zwischen positivem Bandklima und Extraversion, Verträglichkeit sowie positiver Affektivität nachweisen lässt,
- 2) Teamerfolgsorientierung neben Extraversion auch mit Offenheit für neue Erfahrungen einhergeht,

- 3) egozentrische Verantwortungsübernahme keine Korrelation mit Offenheit für Erfahrungen aufweist und
- 4) eine hohe Arbeitsorientierung nur tendenziell mit Extraversion ($p = 0,08$) einhergeht.

Für die *deutsche Stichprobe* zeigt sich dagegen als Abweichung im Vergleich zur Gesamtstichprobe, dass

- 1) sich kein Zusammenhang zwischen positivem Bandklima und emotionaler Labilität sowie negativer Affektivität nachweisen lässt,
- 2) Teamerfolgsorientierung zusätzlich in Beziehung zu Offenheit für neue Erfahrungen und Verträglichkeit steht und
- 3) egozentrische Verantwortungsübernahme keine Gewissenhaftigkeit impliziert.

Soziodemographische Variablen und Variablen zur musikalischen Aktivität

Weitere varianzanalytische und korrelative Analysen erbrachten, dass die unabhängigen Variablen Geschlecht, Dauer der Bandmitgliedschaft und Musikstil der Band in keinem Zusammenhang mit dem subjektiv empfundenen Bandklima in Popularmusikbands stehen. Lediglich Tendenzen für die Gesamtstichprobe sowie nur schwache Effekte für Teilstichproben ließen sich bezogen auf Alter, Instrument in der Band und weitere Bands/Projekte aufzeigen:

So geht kulturübergreifend eine Teamerfolgsorientierung tendenziell mit einem niedrigen Alter einher ($r = -0,159$; $p = 0,071$), d.h. je jünger die Musiker in einer Band, umso teamerfolgsorientierter sind sie. Nur für die deutsche Stichprobe korrelierte dagegen das Alter mit der Arbeitsorientierung ($r = 0,318$; $p = 0,011$), denn je älter die deutschen Bandmitglieder, desto arbeitsorientierter sind sie zugleich.

Das in der Band ausgeübte Instrument ist kulturübergreifend nur tendenziell von Bedeutung: So weisen vor allem Tasteninstrumentspieler (an zweiter Stelle Bläser) eine erhöhte Arbeitsorientierung auf. Dagegen ist die Arbeitsorientierung dem Klischee entsprechend bei den Bassisten am geringsten, während sich alle anderen Instrumente dazwischen befinden.

Nur für die mazedonische Stichprobe zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem ›Spielen in mehreren Bands‹ und der Teamerfolgsorientierung ($p = 0,021$): So erweisen sich mazedonische Musiker, welche in mehreren Bands spielen, als weniger teamerfolgsorientiert als solche, die in nur einer Band spielen.

Hypothesenprüfung

Führungsstruktur und Bandklima

Im Rückgriff auf die aufgestellten Hypothesen zeigt sich, dass das subjektiv eingeschätzte Bandklima und die Teamerfolgsorientierung besser sind, wenn ein Bandleader die Führung der Band wahrnimmt (H1 [a] und H1 [b]). Allerdings bestätigt die vorliegende Studie die Hypothese, dass die subjektiv erlebte egozentrische Verantwortungsübernahme und die Arbeitsorientierung einer Band als höher wahrgenommen werden, wenn ein Sänger oder eine Sängerin die Leaderfunktion innehat. Hierbei zeigt sich im Falle der Skala ›Arbeitsorientierung‹ zudem eine Differenzierung bezüglich des kulturellen Hintergrundes und des Führungsstils: Vor allem Musiker mit einem deutschen kulturellen Hintergrund schätzen die Arbeitsorientierung einer Band hoch ein, wenn der Sänger oder die Sängerin die Führung übernimmt. Im Falle der Führung durch einen Instrumentalisten oder beim Vorliegen eines demokratisch-gemeinschaftlichen Führungsstils wird die Arbeitsorientierung als geringer eingeschätzt. Im Falle eines mazedonischen Hintergrundes wird nur die Führung der Band durch einen Instrumentalisten als mögliche Ursache für eine geringere Arbeitsorientierung angesehen. Somit konnte die Hypothese H1 (c) eindeutig und H1 (d) mit Einschränkung belegt werden.

Persönlichkeit und Bandklima

Es wurde statistisch nachgewiesen, dass ein positives Bandklima mit einer emotional stabilen Persönlichkeit bzw. mit dem Fehlen von Neurotizismus (-N) und positiver Affektivität bzw. dem Fehlen von negativer Affektivität (genauer -NA) einhergeht. Bei dieser Hypothese wurde von einem schlechten Bandklima (-BK) ausgegangen, wenn eine emotional labile Persönlichkeit vorliegt (N, NA). Dies führt inhaltlich in die gleiche Richtung, da, im Vergleich gesehen, $r_{(N, NA; BK)} < 0$ (d.h. emotionale Labilität und negative Affektivität führen zum negativen Bandklima) dieselbe Bedeutung hat wie $r_{(-N, -NA; BK)} > 0$ (d.h. das Fehlen von emotionaler Labilität und gleichzeitiges Fehlen einer negativen Affektivität führen zum positiven Bandklima). Allerdings kann die Hypothese H2 (a) nur für die mazedonische Stichprobe vorbehaltlos angenommen werden. Des Weiteren konnte die Hypothese H2 (b) ebenfalls bestätigt werden: Eine Teamerfolgsorientierung steht in einem deutlichen Zusammenhang mit Extraversion und Positiver Affektivität. Dies bestätigt sich auch im Kulturvergleich für Mazedonien ($r_{(E, O, [PA]; TE)} > 0$) und

Deutschland ($r_{(E, O, V, PA; TE)} > 0$). Letztlich ist den Ergebnissen zu entnehmen, dass Bandmitglieder mit hoher Gewissenhaftigkeit eine erhöhte egozentrische Verantwortungsübernahme und Arbeitsorientierung wahrnehmen ($r_{(G; EV, AO)} > 0$), wobei sich keine Kulturunterschiede nachweisen lassen. Somit gilt Hypothese H2 (c) ebenfalls als bestätigt und wird angenommen.

Abschließende Diskussion

Da an der vorliegenden Studie nur ein geringer Prozentsatz an Frauen mitgewirkt hat, konnten mögliche Geschlechterunterschiede leider keine Berücksichtigung finden. So kann bloß vermutet werden, dass gerade Frauen einen demokratisch-gemeinschaftlichen Führungsstil eher als negativ für die Arbeitsorientierung einschätzen, während männliche Musiker hier eine erhöhte persönliche Eigenbeteiligung am kreativen Prozess aus Selbstdarstellungsgründen positiver für die Band bewerten. Derartigen Fragen soll in weiteren Studien mit dem BKFB nachgegangen werden.

Des Weiteren ist ebenfalls in Betracht zu ziehen, dass die Stichprobengröße dieser Studie mit $N = 130$ möglicherweise zu gering ist, um im Augenblick eine Generalisierbarkeit der Ergebnisse zu erlauben – insbesondere da sich ja die Gesamtstichprobe zudem aus Personen aus unterschiedlichen Kulturbereichen zusammensetzt. Wichtig zu erwähnen ist auch, dass nicht alle Bandmitglieder *einer* Band befragt wurden, sondern lediglich einzelne Musiker aus verschiedenen Bands. Auch wenn einige Bands vollständig erhoben werden konnten, besteht die Stichprobe doch größtenteils aus einzelnen Musikern, die unterschiedlichen Bandkonstellationen angehören. Um Aussagen über tatsächliche Einflussgrößen auf die unterschiedlichen subjektiven Dimensionen des Bandklimas treffen zu können, müsste streng genommen eine einzelne Band über einen längeren Zeitraum untersucht werden. Dieses war jedoch nicht Ziel der vorliegenden Studie. Vielmehr stand im Mittelpunkt der Versuch, derartige Variablen erstmals überhaupt einer empirischen Messbarkeit zuzuführen. Wie die Ergebnisse zeigen, scheint dieses gelungen zu sein, und eine tiefere und methodisch komplexere Untersuchung des Bandklimas einzelner Bands (z.B. im zeitlichen Verlauf) erscheint nun möglich. So ist bezüglich der BKFB-Testkonstruktion festzustellen, dass die Reliabilitätskoeffizienten ausnahmslos als hinreichend zu bezeichnen sind. In nahezu allen Studien liegen diese deutlich über $\alpha = 0,70$ und zum Teil weit darüber. Insgesamt kann demnach davon ausgegangen werden, dass der BKFB reliabel die Konstrukte misst, die in ihm enthalten sind. Auch die hohen Interkorrelationskoeffizienten zwischen den BKFB-

Skalen und den Skalen der beiden Persönlichkeitsmessverfahren *NEO-ffi* und *PANAS-d* sprechen inhaltlich für die Validität des Verfahrens.

Der Einfluss der Führungsstruktur auf das Bandklima konnte teilweise bestätigt werden und zeigte sich im Falle der Arbeitsorientierung zudem als kultur- und führungsstilabhängig. Zusammengefasst lässt sich daraus Folgendes konstatieren: Wenn ein Bandleader die Führung innerhalb einer Band innehat, dann wirkt sich dieses eher auf eine Verringerung eines positiven Bandklimas aus, steigert jedoch gleichzeitig die subjektive Orientierung und Ausrichtung an Aufgaben und Herausforderungen. Dieses erfordert andererseits eine erhöhte Aufmerksamkeit bezüglich emotional-interpersonaler Prozesse. Eine gute Führungsperson ist eben durch diese beiden Faktoren (Aufgaben- vs. Beziehungsorientierung) zu charakterisieren (zur Übersicht vgl. z.B. Aronson et al. 2008: 295ff.). Insbesondere Sänger scheinen diese Rolle sehr gut erfüllen zu können oder von ihnen wird diese Rolle von vorneherein erwartet. Andererseits zeigt sich aber im kulturellen Vergleich auch, dass mazedonische Musiker im Vergleich zu deutschen Musikern auch eine demokratisch-gemeinschaftliche Führungssituation als positiv für die Arbeitsorientierung einschätzen – deutsche hingegen nicht.

Interessant ist der Befund, dass die Dimensionen der subjektiven Einschätzung des Bandklimas mit den Persönlichkeitsmerkmalen der Bandmitglieder in einem Zusammenhang zu stehen scheinen. Dies ist sicherlich nichts Neues, aber bisher fehlen Studien, die dieses nachweisen und in der Lage sind, mögliche kovariierende Variablen, die ebenfalls einen Einfluss auf das erlebte Bandklima besitzen, zu untersuchen. Mit der vorliegenden Studie wurde nun erstmals ein Grundstein gelegt, der eine weitere und tiefere empirische Erforschung in diesem Bereich ermöglicht. So konnte gezeigt werden, dass Persönlichkeitsmerkmale, die mit einer positiven Affektlage einhergehen (E, O, V, G, PA), und das Fehlen von negativen Dimensionen (-N, -NA) die Dimensionen des Bandklimas positiv beeinflussen. Persönlichkeitsmerkmale, die mit einer hohen emotionalen Labilität einhergehen (N, NA), üben hingegen einen negativen Einfluss auf das Bandklima aus. Somit könnte man zunächst den Schluss ziehen, dass Bandmusiker, die eher positive Persönlichkeitsmerkmale besitzen, von größerem Vorteil für das Klima, den Erfolg, die Führung und die Arbeit einer Band seien als Personen mit negativen Persönlichkeitsdimensionen. Andererseits ist aber auch bekannt, dass gerade Personen mit einer sehr hohen positiven Affektivität z.B. eher zu schnell wechselnden und vielen sozialen Beziehungen neigen, eine schlechtere Lern- und Behaltensleistung besitzen und eher unzuverlässig sind (vgl. z.B. Eysenck/Eysenck 1987: 243-293 bzw. 317-350). In Konsequenz dieser Erkenntnisse sollten Persönlichkeitsmerkmale insbesondere

beim musikindustriell initiierten Casting von Bands verstärkte Beachtung finden, da diese indirekt die Lebensdauer einer Band beeinflussen und damit auch den insgesamt zu erzielenden Gewinn. Wobei es hier nach den vorliegenden Erkenntnissen nicht *die* perfekte Person für eine Band gibt, sondern sich eine Band und deren Mitglieder aus einer möglichst ausgewogenen Kombination und Interaktion der unterschiedlichen Dimensionen des Bandklimas und der Persönlichkeit zusammensetzen sollten.

Zusammenfassung und Ausblick

Insgesamt muss die vorliegende Studie als ein erster Versuch gewertet werden, die soziale Interaktion in Bands und das sich daraus ergebende Bandklima messbar zu machen. Auch ist es in Ansätzen gelungen, kulturelle Unterschiede aufzuzeigen, jedoch wurden bisher nur zwei Länder einbezogen. Die Ergebnisinterpretationen wurden daher mit Vorsicht vorgenommen, jedoch erscheinen zukünftige Anschlussstudien erfolgversprechend.

Um den Prozess der sozialen Interaktion in Bands wissenschaftlich zu untersuchen und empirisch abzusichern, sind weitere Studien zum Thema ›Bandklima‹ sehr zu empfehlen. Mit dem Bandklimafragebogen und seinen Skalen (positives Bandklima [BK], Teamerfolgsorientierung [TE], egozentrische Verantwortungsübernahme [EV] und Arbeitsorientierung [AO]) wurde ein erstes empirisch begründetes Verfahren bereitgestellt. Mit Hilfe dieser Skalen lassen sich bei ausreichender Stichprobengröße nicht nur Kultur- oder stilistische Unterschiede im Populärmusikbereich erforschen, sondern sie können auch prognostisch verwendet werden, um zu neuen Erkenntnissen zu gelangen, wie eine Band sinnvoll gecastet werden kann, sodass eine hohe Gruppenstabilität gewährleistet ist. Es könnte auch untersucht werden, welche Rolle das subjektiv empfundene Bandklima bei der Bewertung dieser Band durch das Publikum einnimmt. Weitere Untersuchungen könnten auch einige Aufschlüsse dazu liefern, wie die Trennung einiger erfolgreicher Bands vermieden und ihre Zusammenarbeit verbessert werden kann. Somit verbleibt zum Schluss die Aufforderung, den BKFB in zukünftige Studien zu integrieren und weiter zu entwickeln.

Literatur

- Aronson, Elliot / Wilson, Timothy / Akert, Robin (2008). *Sozialpsychologie*. München u.a.: Pearson Studium (6. Aufl.).
- Borkenau, Peter / Ostendorf, Fritz (1993). *NEO-Fünf-Faktoren Inventar (NEO-FFI) nach Costa und McCrae*. Göttingen u.a.: Hogrefe.
- Bortz, Jürgen / Döring, Nicola (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg: Springer (4. Aufl.).
- Brown, Rupert (2000). *Group Processes. Dynamics within and between Groups*. Oxford u.a.: Blackwell (2. Aufl.).
- Bullerjahn, Claudia (2003). »Junge Komponierende in zeitgenössischer Kunst- und Pop-Musik. Ein Vergleich musikalischer Werdegänge, Motivationen und kreativer Prozesse« In: *Begabung und Kreativität in der populären Musik*. Hg. v. Günter Kleinen. Münster: LIT, S. 107-124.
- Bullerjahn, Claudia (2010). »Kreativität.« In: *Lexikon der Systematischen Musikwissenschaft*. Hg. v. Helga de la Motte-Haber, Heinz von Loesch, Günther Rötter und Christian Utz (= Handbuch der Systematischen Musikwissenschaft 6). Laaber: Laaber, S. 240-242.
- Buttsworth, Louise M. / Smith, Glen A. (1995). »Personality of Australian Performing Musicians by Gender and by Instrument.« In: *Personality and Individual Differences* 18, Nr. 5, S. 595-603.
- Cohen, Sara (1991). *Rock Culture in Liverpool: Popular Music in the Making*. Oxford: Clarendon Press.
- Davidson, Jane W. / Good, James G. G. (2002). »Social and Musical Co-Ordination between Members of a String Quartet.« In: *Psychology of Music* 30, S. 186-201.
- Dyce, Jamie A. / O'Connor, Brian P. (1994). »The Personalities of Popular Musicians.« In: *Psychology of Music* 22, S. 168-173.
- Ebbecke, Klaus / Lüscher, Pit (1987). *Rockmusiker-Szene intern. Fakten und Anmerkungen zum Musikleben einer industriellen Großstadt. Befragung Dortmunder Musiker*. Stuttgart u. Witten: Bertold Marohl Musikverlag.
- Eysenck, Hans J. / Eysenck, Michael W. (1987). *Persönlichkeit und Individualität. Ein naturwissenschaftliches Paradigma*. München: Psychologie Verlags Union.
- Friberg, Anders / Battel, Giovanni Umberto (2002). »Structural Communication.« In: *The Science and Psychology of Music Performance. Creative Strategies for Teaching and Learning*. Hg. v. Richard Parncutt und Gary E. McPherson. New York: Oxford University Press, S. 199-218.
- Green, Lucy (2002). *How Popular Musicians Learn: A Way Ahead for Music Education*. Aldershot: Ashgate.
- Heider, Fritz (1977). *Psychologie der interpersonalen Beziehungen*. Stuttgart: Klett.
- Hemming, Jan (2002). *Begabung und Selbstkonzept. Eine qualitative Studie unter semiprofessionellen Musikern in Rock und Pop*. Münster u.a.: LIT.
- Homans, George C. (1978). *Theorie der sozialen Gruppe*. Opladen: Westdeutscher Verlag (7. Aufl.).
- Kemp, Anthony E. (1996). *The Musical Temperament. Psychology and Personality of Musicians*. Oxford u.a.: Oxford University Press.
- Krause, Diana / Boerner, Sabine (2006). »Autoritär-charismatische Führung, Machteinsatz und Kooperation in deutschen Orchestern – Eine zusammenfassende Darstellung ausgewählter empirischer Forschungsergebnisse.« In: *Inter- und*

- multimodale Wahrnehmung*. Hg. v. Klaus-Ernst Behne, Günter Kleinen und Helga de la Motte-Haber (= Musikpsychologie. Jahrbuch der Deutschen Gesellschaft für Musikpsychologie 18). Göttingen: Hogrefe, S. 67-84.
- la Motte-Haber, Helga de (2005). »Die Musikerpersönlichkeit. Charakterzüge – Leistung und Lampenfieber – Selbstkonzept.« In: *Musikpsychologie*. Hg. v. Helga de la Motte-Haber und Günther Rötter (= Handbuch der Systematischen Musikwissenschaft 3). Laaber: Laaber, S. 515-551.
- la Motte-Haber, Helga de (2007). »Soziale Interaktionen von Musikgruppen.« In: *Musiksoziologie*. Hg. v. Helga de la Motte-Haber und Hans Neuhoff (= Handbuch der Systematischen Musikwissenschaft 4). Laaber: Laaber, S. 260-275.
- Lehmann, Andreas C. / Sloboda, John A. / Woody, Robert H. (2007). *Psychology for Musicians. Understanding and Acquiring the Skills*. New York: Oxford University Press.
- McGuigan, Frank J. (2001). *Einführung in die experimentelle Psychologie*. Bearbeitet und übersetzt von Joerg M. Diehl. Frankfurt/M.: Dietmar Klotz (6. Aufl.).
- Maisonneuve, Jean (1973). *Gruppendynamik*. Stuttgart: Deutsche Verlagsanstalt (4. Aufl.).
- Mills, Theodore M. (1974). *Soziologie der Gruppe. Grundfragen der Soziologie*. München: Juventa (4. Aufl.).
- Niketta, Reiner (1984). *Musik und Gruppenstrukturen von Rockmusikgruppen* (= Bielefelder Arbeiten zur Sozialpsychologie 111). Bielefeld: Universität Bielefeld.
- Niketta, Reiner (1998). »Rock Musicians in Germany and Ideas for Their Promotion.« In: *Popular Music* 17, Nr. 3, S. 311-325.
- Paternoga, Sabrina (2005). *Arbeits- und Berufszufriedenheit im Orchestermusikerberuf. Eine empirische Untersuchung im Kontext arbeits-, freizeit- und persönlichkeits-psychologischer sowie musikermedizinischer Konzepte*. Berlin: Rhombos.
- Rose, Jeremy (1994). »Communication Challenges and Role Functions of Performing Groups.« In: *Small Group Research* 25, Nr. 3, 411-432.
- Rosenbrock, Anja (2006). *Komposition in Pop- und Rockbands. Eine qualitative Studie zu kreativen Gruppenprozessen*. Hamburg: LIT.
- Roussin, Christopher J. (2008). »Increasing Trust, Psychological Safety, and Team Performance through Dyadic Leadership Discovery.« In: *Small Group Research* 39, Nr. 2, S. 224-248.
- Runcie, John F. (1973). »Group Formation: Theoretical and Empirical Approaches.« In: *Small Group Research* 4, Nr. 2, S. 181-205.
- Sawyer, R. Keith (2006). »Group Creativity: Musical Performance and Collaboration.« In: *Psychology of Music* 34, Nr. 2, S. 148-165.
- Schäffer, Burkhard (1996). *Die Band. Stil und ästhetische Praxis im Jugendalter*. Opladen: Leske + Budrich.
- Seddon, Frederick A. / Biasutti, Michele (2009). »Modes of Communication Between Members of a String Quartet.« In: *Small Group Research* 40, Nr. 2, S. 115-137.
- Slater, Philip E. (1955). »Role Differentiation in Small Groups.« In: *American Sociological Review* 20, Nr. 3, S. 300-310.
- Spieß, Ulrich (2000). *Rockbands. Ein Modell der künstlerischen Kooperation in Kleingruppen*. Wuppertal: Ulrich Spieß.
- Stefanowska, Slagjana (2012). *Bandklima und soziale Interaktion in Bands. Kulturvergleichende Befragung von deutschen und mazedonischen Bands*. Bachelorarbeit im Fach Musikwissenschaft an der Justus-Liebig-Universität Gießen [unveröffentlicht].

- Tennstedt, Florian (1979). *Rockmusik und Gruppenprozesse. Aufstieg und Abstieg der Petards. Mit musikalischen Analysen von Günter Kleinen*. München: Fink.
- von Georgi, Richard (2002). »Bearbeitung der Testbesprechungen des NEO Fünf Faktoren Inventar nach Costa und McCrae (NEO-FFI).« In: *Brickenkamp – Handbuch psychologischer und pädagogischer Tests*. Bd. 1. Hg. v. Elmar Brähler, Heinz Holling, Detlev Leutner und Franz Petermann. Göttingen u.a.: Hogrefe, S. 696-697.
- von Georgi, Richard (2010). »Big-Five.« In: *Lexikon der Systematischen Musikwissenschaft*. Hg. v. Helga de la Motte-Haber, Heinz von Loesch, Günther Rötter und Christian Utz (= Handbuch der Systematischen Musikwissenschaft 6). Laaber: Laaber, S. 71-72.
- von Georgi, Richard (2010). »Persönlichkeit / Persönlichkeitstheorien.« In: *Lexikon der Systematischen Musikwissenschaft*. Hg. v. Helga de la Motte-Haber, Heinz von Loesch, Günther Rötter und Christian Utz (= Handbuch der Systematischen Musikwissenschaft 6). Laaber: Laaber, S. 372-377.
- von Georgi, Richard / Stefanovska, Slagjana / Brodöhl, Nadine / Kawalle, Anna (2012). *Bandklimafragebogen (BKFB) – Ein Verfahren zur Erfassung der sozialen Interaktion in Bands*. Institut für Musikwissenschaft und Musikpädagogik an der Justus-Liebig-Universität Gießen [unveröffentlicht; der Fragebogen kann über den Erstautor bezogen werden].
- Watson, David (2000). *Mood and Temperament*. New York u.a.: The Guilford Press.
- Watson, David / Clark, Lee A. (1984). »Negative Affectivity: The Disposition to Experience Negative Affective States.« In: *Psychological Bulletin* 96, S. 465-490.
- Watson, David / Clark, Lee A. (1992). »On Traits and Temperament: General and Specific Factors of Emotional Experience and their Relation to the Five-Factor Model.« In: *Journal of Personality* 60, S. 441-476.
- Watson, David / Tellegen, Auke (1985). »Toward a Consensual Structure of Mood.« In: *Psychological Bulletin* 98, S. 219-235.
- Watson, David / Clark, Lee A. / Tellegen, Auke (1988). »Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales.« In: *Journal of Personality and Social Psychology* 54, S. 1063-1070.
- Wilke, Henke A. M. / Meertens, Roel W. (1994). *Group Performance. International Series on Communication Skills*. London u.a.: Routledge.
- Wills, Geoffrey I. (1984). »A Personality Study of Musicians Working in the Popular Field.« In: *Personality and Individual Differences* 5, S. 359-360.
- Witzel, Thomas (2000). »Der musikalische Arbeitsprozess von Amateurbands. Eine empirische Untersuchung im Gießener Raum.« In: *Populäre Musik im kulturwissenschaftlichen Diskurs*. Hg. von Helmut Rösing und Thomas Phleps (= Beiträge zur Populärmusikforschung 25/26). Karben: Coda, S. 73-90.
- Zajonc, Robert B. (1965). »Social Facilitation.« In: *Science* 149, S. 269-274.
- Zuckerman, Marvin (1994). *Behavioral Expressions and Biosocial Bases of Sensation Seeking*. Cambridge: Cambridge University Press.

Abstract

The study on hand investigates the subjective perception of band atmosphere. It changes for the better or the worse in dependency on several variables. To measure the influence of leadership style and personality traits a new standardized questionnaire (BKFB) was developed with four scales: positive band atmosphere (BK), orientation on group success (TE), egocentric acceptance of responsibility (EV), and orientation on task (AO). A survey was carried out with two samples of Macedonian and German band members (n = 67 vs. n = 63) to test potential dependency in cultural matters. On the whole, a band leader reduces the positive band atmosphere, but heightens the subjective orientation on group tasks and challenges at the same time. Whereas German musicians clearly prefer a singer as band leader (who seems to be the right person for heightened attention on emotional-interpersonal processes), Macedonian musicians also acquired a taste for a democratic-community style of leadership. Personality traits of band members have a modifying influence as well.