

UNIVERSITÄT WIEN

Institut für Psychologie

200112 PS Proseminar Sozialpsychologie:
Soziale Konflikte, Dilemmata und Konflikt

Leiter: Mag. Dr. Andreas Olbrich-Baumann

**The Desire to Expel Unselfish Members
From the Group**

Craig D. Parks & Asako B. Stone
Journal of Personality and Social Psychology, 2010, Vol. 99, No. 2, 303-310

bearbeitet von

Patrick Dikan (0867693)

Florian Endres (0948012)

Michael Kucharski (0904452)

Wien, der 17.05.2011

Inhaltsverzeichnis

Inhalt	Seite
1. Einführung.....	3
2. „The Desire To Expel Unselfish Members From the Group“	
2.1. Studie 1.....	4
2.2. Studien 2&3.....	7
2.3 Studie 4.....	9
2.4. Diskussion.....	12
3. Exkurs: „The Costs and Benefits of Undoing Egocentric Responsibility Assessments in Group“	
3.1 Experiment 1.....	14
3.2. Experiment 2.....	15
3.3. Experiment 3.....	16
3.4 Fazit.....	17
4. Exkurs: „Pro-Norm and Anti-Norm Deviance Within and Between Groups“	
4.1. Experiment 1.....	18
5. Literatur.....	21

Einführung

Eine überdauernde Frage in der Verhaltensforschung von Gruppensituationen ist es herauszufinden wie individuelle Entscheidungen vom Verhalten anderer Gruppenmitglieder beeinflusst werden. Man weiß, dass Erwartungen über das Verhalten und das Verhalten selbst Entscheidungen beeinflussen können. Wenig klar ist bis jetzt wie Personen auf Gruppenmitglieder reagieren, deren Verhalten weder mit der eigenen noch mit der Zielsetzung der gemeinsamen Gruppe im Einklang steht. Mit dem sprichwörtlichen Ausdruck des schwarzen Schafes bezeichnet man ein Gruppenmitglied, das sich von den übrigen Mitgliedern einer sozialen Gruppe in einer Weise abhebt, die von den anderen negativ bewertet wird.

Es gibt Belege, wonach Individuen nicht nur dem Außenseiter in der Gruppe gegenüber intolerant sind, sondern auch gegenüber denjenigen, welche das schwarze Schaf in der Gruppe akzeptieren (Kerr et al 2009).

Allgemein lässt sich festhalten, dass dieser Status aus einer Bewertung heraus resultiert, welche hervorhebt wie viel der einzelne mit seinem Verhalten zum Gruppenwohl beiträgt. Insofern ist es von Bedeutung wie Informationen über das Verhältnis von Geben und Nehmen die Prozesse beeinflussen und dahingehend enden, dass Gruppenmitglieder akzeptiert oder sogar ausgeschlossen werden. Ein egoistisches, scheinbar am Gemeinwohl nicht interessiertes Gruppenmitglied auszuschließen scheint dem Hausverstand zuträglich und konnte in den Studien repliziert werden.

Jedoch konnte eine weitere bemerkenswerte Entdeckung gemacht werden.

In Gruppensituationen wurden nicht nur diejenigen ausgegrenzt, welche ein egoistisches Verhalten zutage legten, sondern auch diejenigen die sich ausgesprochen altruistisch verhielten.

Altruismus wird definiert als eine Verhaltensweise, die einem Individuum mehr Kosten als Nutzen einbringt Zugunsten eines anderen Individuums.

Eine einfache Erklärung, wohin altruistische Personen ausgegrenzt werden, weil ihnen das Verständnis fehle oder das Verhalten ein willkürlicher Akt darstelle, konnte in drei Studien ausgeschlossen werden. Die vierte Studie versucht das Verhalten anhand des Selbstbildes und von Verhaltensnormen zu erklären. In dieser Seminararbeit werden diese Studien, welche von Craig D. Parks und Asako B. Stone durchgeführt wurden, vorgestellt.

Studie 1

Einleitung

Die vorliegende erste Studie befasst sich mit der Hypothese, ob Gruppenmitglieder die wenig zur Gruppe beitragen,

a.) toleriert werden, wenn sie ebenso wenig Eigennutzen daraus erzielen (faire Bedingung)

b.) nicht toleriert werden, wenn ihr Ertrag aus der Gruppe ihren Einsatz für die Gruppe übersteigt (egoistische Bedingung)

Diese Prognose ergibt sich aus der Balance des Gebens und Nehmens. Für die erste Person ist dieses Verhältnis ausgeglichen, für die zweite hingegen nicht. Individuen sind nicht bestrebt unausgeglichene Verhältnisse aufrecht zu erhalten (Adams 1965).

Methodik

Die Untersuchung wurde an 104 Psychologiestudenten in der Eingangsphase des Studiums durchgeführt. Die Teilnahme am Versuch war im Zuge eines Kurses verpflichtend.

Den Teilnehmer/innen wurde mitgeteilt sie seien Mitglied einer 5-Personen Gruppe.

Tatsächlich waren vier der Mitglieder instruiert. Drei von ihnen sollten beim Versuch konstant moderate Entscheidungen treffen, dagegen sollte der Vierte permanent extremere Entscheidungen fällen.

Die Versuchspersonen interagierten über mehrere Computer miteinander wobei jede Versuchsperson eine Farbe zur Identifikation zugeteilt bekam. Alle Versuchspersonen bekamen ein Startkapital von 10 Punkten, die sie ganz oder zum Teil in ein Gruppenkonto einzahlen konnten. Der eingezahlte Betrag wurde im Falle einer Einzahlung in das Gruppenkonto verdoppelt. Im Gruppenkonto durften sich mindestens 0 Punkte, maximal 100 Punkte befinden. Der nicht eingezahlte Betrag konnte von den Versuchspersonen auf ihrem eigenen Konto einbehalten werden. Nachdem jeder seine Entscheidung traf, wie viele Punkte dem Gruppenkonto zukommen würden, konnte man einen Betrag vom Gruppenkonto entnehmen. Hierbei wurde die Information gegeben, dass jeder maximal ein viertel des Betrags vom Gruppenkonto entnehmen dürfte, der von den anderen vier Gruppenmitgliedern bereitgestellt wurde. Somit bestand nicht die Möglichkeit, den eigens gespendeten Betrag lediglich verdoppelt wieder zu entnehmen.

Diese Reglementierung machte den jeweiligen Erfolg von den Entscheidungen der anderen vier Gruppenmitglieder abhängig. Der entnommene Betrag wurde dem persönlichen Konto gutgeschrieben. Nicht entnommene Punkte verblieben über die nächste Runde bestehen. Unwissend wie viele Runden das Spiel gehen würde, waren 10 Runden angesetzt. Am Ende sollte der jeweils bestehende Betrag in Essensgutscheine umgetauscht werden, die einer Tombola der Kantinen zukommen sollte.

Die Attraktivität der Essensgutscheine wurde, wie eine vorangehende Studie zeigte, unterschiedlich bewertet. Auch wenn alle Teilnehmer einen gewissen Wert darin sahen, so war anzunehmen, dass nicht alle anstrebten möglichst viele Gutscheine zu besitzen.

Damit alle Teilnehmer/innen mit der Aufgabe vertraut waren, sind Testdurchgänge durchgeführt worden und mussten Fragen zum Spielverlauf beantwortet werden. Nach der letzten 10. Spielrunde bekam jeder Einsicht auf die Vergabe- und Entnahmestatistik der Mitglieder aller Runden.

An dieser Stelle setzte die Manipulation ein. Drei der fünf Mitspieler entschieden sich laut der Statistik für moderate Einzahlungen sowie Entnahmen. Der vierte, als blau identifizierte Mitspieler, hätte hingegen augenscheinlich ein extremes Verhältnis von geringen bis großen Einzahlungen (8/10 oder 2/10) sowie Entnahmen (12 oder 3 von 15).

Mit dieser Information sollten alle Gruppenmitglieder nun auf einer 9-Punkte Skala ihre Mitspieler bewerten, wie sehr sie ein Verbleib in der Gruppe der Mitglieder in eine weitere Spielrunde befürworten.

Die mit blau identifizierte Person sollte als erste bewertet werden. Im Anschluss wurden die Versuchspersonen gefragt, was ihrer Meinung nach das Ziel der Studie sei.

Interessant war nun zu sehen, wie bewertet wurde. In Kombination von hohen sowie geringen Einzahlungen und Entnahmen, ergaben sich drei verschiedene Typen:

1 der faire Typ: seine Entnahme deckt sich mit seiner Einzahlung

1 der altruistische Typ: seine Einzahlungen sind größer als die Entnahmen

1 der egoistische Typ: seine Entnahmen sind größer als seine Einzahlungen

Man vermutete bei denjenigen eine negative Bewertung, die tendenziell größere Entnahmen aufzeigten.

Ergebnisse

Die Daten wurden mittels einer Varianzanalyse mit einem Signifikanzniveau von 0,05 analysiert. Es konnte ein signifikanter Haupteffekt der Entnahme sowie eine signifikante Wechselwirkung zwischen Entnahme und Einzahlung festgestellt werden.

Der Haupteffekt für die Entnahme zeigte auf, dass eine geringe Entnahme es wahrscheinlicher macht, positiv bewertet zu werden und dass es somit in der Gruppe akzeptiert ist. Unter Einsatz eines Tukey HSD Post Hoc Tests ergab sich eine positive Bewertung für faire Mitglieder deren Entnahme in etwa der Einzahlung entspricht und negative Bewertungen für egoistische Mitglieder, deren Verteilung unausgeglichen war. Dieses Ergebnis stützte die Hypothese, wohin Gruppenmitglieder toleriert werden, wenn sich ihre Entnahme mit ihrer Einzahlung deckt, sie also fair handelten. Überraschend war hingegen die Beobachtung, dass die Bewertung für die altruistischen Mitglieder ebenso negativ ausfiel, wie die für egoistische Mitglieder. Wenn man bedenkt, dass die Gruppe von der Großzügigkeit dieses Mitglieds profitiert, erscheint das Ergebnis rätselhaft.

Es besteht die Möglichkeit, dass das eigene Verhalten die Bewertung anderer Gruppenmitglieder beeinflusst. Egoistische Mitglieder, so die Überlegung, bewerteten besonders großzügige Mitglieder eher negativ. Wenn es viele eher egoistische Mitglieder gab, wäre dies nicht verwunderlich.

Diesbezüglich wurde getestet, ob die Bewertung für den altruistischen Mitspieler mit der mittleren Entnahme sowie Einzahlung und der Differenz dieser Variablen korreliert. Ein signifikanter Zusammenhang mit der Bewertung konnte jedoch nicht gefunden werden.

Studie 2 & 3

Einleitung

Weitere Überlegungen zu den Ergebnissen der ersten Studie führten zu der Annahme, dass die Möglichkeit bestände dass oben angeführte Ergebnisse bloß ein Artefakt seien.

Wie bereits aus anderen Studien bekannt ist, vermeiden Personen die Zusammenarbeit mit anderen Personen, wenn diese als inkompetent und unberechenbar eingeschätzt werden (Arrow, McGrath, & Berdahl, 2000; Colvin, 1993).

Es lag also die Annahme nahe, dass die Versuchspersonen möglicherweise den altruistischen Gruppenmitgliedern eine gewisse Inkompetenz zugeschrieben haben, sie als mit der Aufgabe überfordert oder schlichtweg unberechenbar empfunden haben.

Sollte dies der Fall sein, so wäre der Wunsch die altruistische Person auszuschließen auf oben angeführte Annahmen zurückzuführen.

Um dies zu überprüfen konzipierten Parks et. al die Studien 2 und 3.

Methodik

Das Versuchsdesign der Studien 2 und 3 unterschied sich im Vergleich zur Studie 1 durch zusätzliche Informationen zu dem Verständnis der Aufgabenstellung der altruistischen Person (Studie 2) sowie zu ihrer Berechenbarkeit (Studie 3). In beiden Studien wurden jeweils 64 Versuchspersonen getestet.

In Studie 2 wurde den Versuchspersonen nach den Quiz-Fragen zum Verständnis das Ergebnis der anderen Gruppenmitglieder mitgeteilt. Der Wert der altruistischen Person wurde entweder auf 70% oder auf 90% festgelegt, der Wert der anderen Personen auf mindestens 90%. Es war also anzunehmen, dass ein Wert bei 70% als eher schlecht/niedrig eingestuft werden würde.

Zusätzlich wurde zur abschließenden Bewertung eine weiteres Item hinzugefügt, welches Aufschluss darüber gab wie sehr die Versuchsperson glaubte die altruistische Person hätte die Aufgabenstellung verstanden.

In Studie 3 teilte der Versuchsleiter den Versuchspersonen mit es würden zwei Runden gespielt werden, wobei in der ersten Runde komplett andere Gruppenmitglieder involviert wären. Nach der ersten Runde erhielten die Versuchspersonen ein vermeintliches Feedback zu den vorherigen Entscheidungen der neuen Gruppenmitglieder. Die altruistische Person wurde in ihren Entscheidungen dabei entweder als sehr gleichbleibend oder als sehr abwechselnd dargestellt. Das Item, das den abschließenden Bewertungen hinzugefügt wurde, fragte nach der empfundenen Berechenbarkeit des Verhaltens der altruistischen Person.

Ergebnisse

Erneut wurde das Signifikanzniveau mit 0.5 festgelegt.

Eine ANOVA der Daten von Studie 2 zeigte einen Haupteffekt für die Kompetenz, welcher jedoch nicht signifikant war. Die Haupteffekte der Entnahme sowie der Einzahlung-Entnahme-Interaktion aus Studie 1 konnten repliziert werden, altruistische Personen sowie egoistische Personen waren gleich unbeliebt und signifikant unbeliebter als faire handelnde Personen. Ebenso wie in Studie 1 konnte auch in Studie 2 kein Zusammenhang zwischen dem eigenen Verhalten und der Bewertung der altruistischen Person festgestellt werden.

Die ANOVA der Studie 3 ergab ebenso wie Studie 1 einen Haupteffekt für die Einzahlung-Entnahme-Interaktion, jedoch keinen Haupteffekt für die Entnahme. Ein Haupteffekt für die Berechenbarkeit konnte festgestellt werden, dieser fiel jedoch nicht signifikant aus. Es konnte ein Effekt hinsichtlich geringer Entnahmen festgestellt werden, diese wurden weniger berechenbar eingeschätzt als größere Entnahmen. Der Effekt zeigte sich bei allen geringen Entnahmen, nicht nur bei altruistischem Verhalten. Demzufolge müssten alle Personen, die wenig Gruppenressourcen entnehmen, Ziel der Ausgrenzung werden. Da dem jedoch nicht so ist, nahmen Park et. al weiters an dass die festgestellte Differenz keine hinreichende Erklärung für das erforschte Phänomen biete.

Studie 2 & 3 zeigten deutlich die Stärke des Wunsches altruistische Personen auszuschließen und dass dieses Phänomen nicht lediglich ein Artefakt ist. Es zeichnete sich ab, dass die Unpopularität altruistischer Personen auf einen systematischen Einfluss zurückzuführen sei.

Studie 4

Einleitung

Die bisherigen Ergebnisse der Studien 1 bis 3 zeigten das Bedürfnis von Gruppenmitgliedern andere Mitglieder, die altruistisch und somit zum Wohl der Gruppe handeln, aus eben jener auszuschließen.

Parks et. al gingen weiters davon aus, dass diesem Bedürfnis zwei mögliche Motive zu Grunde liegen, zum einen selbst-evaluative und zum anderen normative Motive.

Selbst-evaluative Motive

Ein mögliches Motiv, das zum Ausschluss von altruistischen Gruppenmitgliedern führen kann, ist laut Parks et. al jenes der negativen Selbst-Evaluation.

Die negative Selbst-Evaluation entspringt dem Drang sich mit anderen Gruppenmitglieder hinsichtlich des eigenen Verhaltens zu vergleichen. Dieses Bedürfnis kann so stark ausfallen, dass eine Person subjektiv das eigene Verhalten im direkten Vergleich mit dem Verhalten einer anderen Person als negativ einschätzt obwohl es objektiv gesehen zufrieden stellend ist (Parks et al., 2001) und die Gruppe insgesamt intakt funktioniert. (McFarland & Buehler, 1995).

Altruistische Personen repräsentieren in Gruppen somit ein Verhalten, welches es anzustreben gilt, insbesondere wenn von einem Feedback des Verhaltens ausgegangen werden kann.

Obleich die Diskrepanz zwischen dem eigenen Verhalten und dem Verhalten der altruistischen Person zu einem Wechsel des eigenen Verhaltens anregen kann, zeigt sich, dass der Einfluss des als erstrebenswert erachteten Verhaltens auf eine Person minimiert wird sofern sie davon ausgeht, dass sie bereits ihr Bestes gibt (Lockwood & Kunda, 1999) und ihr Verhalten angemessen, sie selbst also ein gutes Gruppenmitglied ist.

Aus diesem selbst-evaluativen Blickpunkt betrachtet ist davon auszugehen, dass die Anwesenheit einer altruistischen Person von anderen Gruppenmitgliedern als negativ bewertet wird. Einerseits kann das Gruppenmitglied nicht entscheiden mit wem ihr Verhalten verglichen wird, es kommt also zu einem unfreiwilligen sozialen Vergleich, andererseits ist dieser unfreiwillige Vergleich noch dazu öffentlich.

Die Ausgrenzung eines Gruppenmitgliedes kann also als Versuch gesehen werden diesen sozialen Vergleich zu verhindern beziehungsweise zu beenden.

Normative Motive

Eine andere Möglichkeit die Ausgrenzung von altruistischen Gruppenmitgliedern zu erklären gründet auf normativen Überlegungen. In einer Group-Input-Output-Situation, in der es also um das Hinzufügen und Entnehmen von Gruppenressourcen geht, wird ein ausgeglichenes Verhalten als fair und angemessen bewertet und entsprechend von allen Gruppenmitgliedern erwartet.

Eine altruistische Person verletzt durch ihr unausgeglichenes Verhalten diese situative Gruppennorm. Dabei ist weder die Tatsache relevant, dass das selbstlose Verhalten das Wohl der Gruppe fördert noch die Tatsache, dass die selbstlose Person die andere Gruppenmitgliedern schlecht dastehen lässt.

Wie gezeigt werden konnte, war das dominierende Prinzip unter den Versuchspersonen gerecht zu handeln und weiters von den anderen Gruppenmitgliedern das Befolgen eines ebensolchen Verhaltens zu erwarten (Suleiman, 1996).

Eine Person, die ein altruistisches Verhalten zeigt wird somit als von der Norm abweichend bewertet und damit äquivalent zum egoistischen Typ von den anderen Gruppenmitgliedern bewertet.

Methodik

Die beiden oben angeführten Erklärungsansätze sollten nun auf ihre Validität getestet werden. Dazu wurde das gleiche grundlegende Paradigma aus den vorherigen Studien gewählt, jedoch wurde dieses um die Bewertungskomponente *comparative versus normative* erweitert.

Parks et. al zählten dafür jeweils wie häufig die altruistische Person von den Versuchspersonen durch vergleichende Bezeichnungen beziehungsweise durch Bezeichnungen, welche auf einer Verhaltensnorm basieren, beschrieben wurde.

Es wurden 104 Psychologiestudenten getestet, wobei die Testung erneut ein verpflichtender Teil der zum Bestehen eines Kurses war.

Das Versuchsdesign entsprach dem Design aus der Studie 1, jedoch mussten die Versuchspersonen zusätzlich zur 9-stufigen Bewertungsskala die eigene Bewertung der anderen Gruppenmitglieder begründen.

Auch der Versuchsablauf entsprach jenem der ersten Studie.

Die schriftliche Begründung der Bewertung wurde anschließend von zwei unabhängigen Personen der Versuchsleitung zu einer der drei unten angeführten Kategorien zugeordnet:

- 1) „comparative reason“,
- 2) „normative reason“
- 3) „miscellaneous reason“ (also sonstige Gründe)

Im Falle einer Zuordnung zur Kategorie *miscellaneous reason* wurde die Begründung der Versuchsperson erneut durch zwei weitere unabhängige Beurteiler ausgewertet um herauszufinden ob möglicherweise eine weitere Begründungskategorie existent sei.

Alle Beurteiler erhielten zuvor eine Schulung zur richtigen Zuordnung zu den jeweiligen Kategorien.

Ergebnisse

Wie zuvor auch wurden die Ergebnisse mit einem Signifikanzniveau von 0.5 berechnet.

Die Post-Hoc-Analyse ergab, dass der altruistische Typ und der egoistische Typ eine ähnlich negative Bewertung erhielten und diese negative Bewertung sich signifikant von den Bewertungen des fairen Typs unterschieden.

12 der 104 Begründungen der Bewertungen wurden der Kategorie *miscellaneous reason* zugeordnet und in einer weiteren Diskussion klassifiziert. Eine weitere Kategorie *destructiveness* wurde herauskristallisiert die hauptsächlich den egoistischen Typus betraf. Diese Kategorie lässt sich auf die Tatsache zurückführen, dass egoistisches Verhalten die Chance der Gruppe auf Erfolg mindert.

Die Ergebnisse der Studie zeigten, dass 93 % der Gründe für die Ausgrenzung von altruistischen Mitgliedern aus der Gruppe auf *comparative* und *normative* Gründe zurückgeführt werden konnten. Dies bestätigt die vorangegangene Annahme, dass ein solcher Wunsch des Ausschlusses entweder aufgrund des sozialen Vergleichs oder der Normverletzung zustande kommt. Beide Gründe unterschieden sich in der Häufigkeit nicht signifikant von einander.

Ebenso konnte kein signifikanter Unterschied in der Stärke des Wunsches, die altruistische Person auszuschließen, zwischen den beiden Gründen festgestellt werden. Es scheint also

irrelevant aus welchem der beiden Gründe der Wunsch entspringt die altruistische Person auszuschließen – der Wunsch ist immer gleich stark ausgeprägt.

Da die Begründungen erst nach den eigentlichen Bewertungen erhoben wurden, ist davon auszugehen dass es sich nicht direkt um die Motive für den Wunsch des Ausschlusses handelt, sondern eher um eine Rechtfertigung.

Dies kann als Anstoß für weitere Studien zu der Thematik dienen.

Diskussion

Hiermit wurden vier Studien zur Unbeliebtheit altruistischer Individuen in Gruppensituationen vorgestellt. Besonders großzügige Gruppenmitglieder werden demnach aus der Gruppe ausgeschlossen. Gründe hierfür könnte der sich für andere Gruppenmitglieder negativ auswirkende Vergleichsstandard sein oder das Missachten sozialer Verhaltensnormen. Gruppenmitglieder scheinen eher akzeptiert zu werden wenn sie moderate Mengen des Gruppenpools nutzen. Auf der anderen Seite, wenn sich Bescheidenheit mit Großzügigkeit paart, führt dies zur Ablehnung.

Der Befund von sozial geächteter Großzügigkeit lässt sich mit früheren Befunden vereinbaren, wohin außergewöhnlich erscheinende Individuen unbeliebt sind, wenn sie

- a.) sehr kompetent wirken (Exline u. Lobel 1999)
- b.) anderen Hilfe anbieten (Fisher, Nadler, Witcher-Alagna 1982)
- c.) sie besonders stark einen moralischen Standpunkt vertreten (Monin, Sawyer, Marquez 2008)

Offenbar scheint die Gleichstellung innerhalb der Gruppe viel wichtiger zu sein als der erzielte Erfolg der Gruppe. Dies wird nicht nur von Gruppenmitgliedern gefordert die weniger für die Gruppe tun, sondern auch von Gruppenmitgliedern die mehr als alle anderen für die Gruppe tun. Hinweise für diese Systematik sind in weiteren Studien zu finden.

- Individuen die informelle Leistungsnormen übertreffen werden ausgegrenzt (Brown, Abrams 2003)
- Personen die sich besonders stark an Gruppennormen halten werden als weniger attraktiv angesehen (Abrams et al 2000)

Wieso könnte die Beseitigung von Leistungsunterschieden innerhalb von Gruppen derartig wichtig sein, dass sogar die Gefährdung des Gruppenziels in Kauf genommen wird ? Hinsichtlich von sozialen Vergleichsprozessen gibt es Belege wonach ein Gruppensetting verstärkt Konkurrenzdenken erzeugt. (Munkes & Diehl 2003) Dies führt dazu, dass derjenige der die „Messlatte“ für eine Leistung innerhalb der Gruppe setzt, von anderen Gruppenmitgliedern übertroffen werden möchte. In unserem Fall beinhaltet der Vergleich für das Gruppenmitglied jedoch nachteilig auf nennenswerte Ressourcen verzichten zu müssen. Wer vergleicht sich gerne mit einem Standard der sich nachteilig auswirkt ? Dennoch existiert der Vergleichsstandard weswegen die einzige Alternative darin besteht, das Gruppenmitglied auszugrenzen. Aus der Forschung in sozialen Dilemmata ist bekannt, dass Individuen eine objektive Bewertung ihrer möglichen Ressourcen zu Gunsten einer subjektiven Bewertung vernachlässigen. (Parks, Rumble, Posey 2002) Selbst wenn ein kooperatives Verhalten für den einzelnen vorteilhafter wäre, ändert dies nichts an der Wahrnehmung des altruistischen Gruppenmitglieds. Man fokussiert das abweichende Verhalten anstatt ökonomische Überlegungen anzustellen.

Die alternative Erklärung für die Unbeliebtheit eines altruistischen Gruppenmitglieds ist das Heranziehen von Verhaltensnormen. Die Norm in unserem Fall wäre es ein ausgeglichenes Verhältnis von Geben und Nehmen zu erzielen. Wie andere Studien zeigten werden sich entgegen dieser Norm verhaltende Mitglieder als Gefahr für die Stabilität der Gruppennormen wahrgenommen (Abrams 2000). Um dieser Gefahr entgegenzuwirken scheint es am effektivsten Normabweichler auszugrenzen. (Eidemann, Silvia, Biernat 2006) Aus dieser Perspektive heraus wird die definierte Gruppennorm, durch ein Mitglied was sich über altruistisch verhält, vom Mittelmaß in eine unerwünschte Richtung verschoben.

Objektiv betrachtet profitiert die Gruppe zwar durch das über altruistische Mitglied, subjektiv betrachtet stellt das über altruistische Mitglied abstruser Weise ein Problem dar.

Absurd erscheint die Sicht aus der Perspektive des altruistischen Mitglieds, das wohl weder mit anderen in Konkurrenz treten noch die Gruppennorm negativ beeinflussen wollte. Die darauf folgende Reaktion ausgegrenzt zu werden, würde zweifellos Unverständnis hervorrufen.

An dieser Stelle lassen sich vielfältige Hypothesen aufstellen. Denkbar wäre eine Verhaltensänderung in Richtung Akzeptanz der Gruppe. (z.B. Carter-Sowell, Chen, Williams 2008) oder das Verlassen der Gruppe.

Exkurs: The Costs and Benefits of Undoing Egocentric Responsibility Assessments in Group

Einleitung

Mitglieder einer Arbeitsgemeinschaft zeigen häufig eine selbstfixierte, übertriebene Wahrnehmung wenn es um das relative Ausmaß ihrer eigenen Leistung zum Gruppenerfolg geht. Es zeigt sich, dass die eigene Leistung retrospektiv oft zu hoch eingeschätzt wird. Das aktive Umlenken des Fokus auf die Leistung der anderen kann die Wahrnehmung der eigenen Leistung nach unten hin korrigieren.

In ihrer Studie „*The Costs and Benefits of Undoing Egocentric Responsibility Assessments in Group*“, die 2006 im Journal of Personality and Social Psychology publiziert wurde, untersuchten Eugene Caruso, Nicholas Epley und Max Bazerman inwiefern sich das aktive Berücksichtigen der Leistung von anderen Gruppenmitgliedern auf das Funktionieren der Gruppe als Einheit auswirkt. In vier Experimenten, zeigten Caruso et al. insbesondere die Veränderung der Einstellungen von selbst fixierten Gruppenmitgliedern.

Experiment 1

Experiment 1 untersuchte inwiefern bei akademischen Zusammenarbeiten, hier insbesondere bei wissenschaftlichen Artikeln, die einzelnen Autoren mit ihrer Würdigung durch die Rangreihung der Autorennamen zufrieden waren. Ebenso wurden die Autoren nach dem prozentuellen Anteil ihrer eigenen Leistung zum Gesamtwerk sowie zur Bereitschaft nochmals mit denselben Autoren künftig zu kooperieren befragt.

Insgesamt wurden die 484 verschiedenen Autoren von 145 Artikeln kontaktiert mit der Bitte ihre Zusammenarbeit mit den jeweils anderen Autoren ihres Artikels retrospektiv zu bewerten.

Dazu wurden die Autoren randomisiert einer von zwei Versuchsbedingungen zugeordnet: der selbstfokussierten Bewertung versus der Bewertung mit dem Fokus auf der Leistung der

anderen. Letztere Versuchsbedingung zeichnete sich dadurch aus, dass jene Autoren zusätzlich zu ihrer eigenen Leistung auch das Ausmaß der Leistung der anderen Autoren einschätzen sollten. Anschließend wurde in beiden Versuchsbedingungen die Bereitschaft abgefragt in Zukunft noch einmal mit selbigen Autoren zusammenzuarbeiten, ebenso wie die eigene Einschätzung wie sehr sie die Zusammenarbeit genossen haben im Vergleich mit bisherigen Forschungsprojekten.

Ergebnisse

Die Ergebnisse des ersten Experiments bestätigten die Annahmen der Autoren.

In der Versuchsbedingung bei der es zusätzlich die Leistung der anderen Co-Autoren einzuschätzen galt, sank der geschätzte Anteil der eigenen Leistung zum Gesamtwerk.

Ebenso zeigten sich bei Autoren, die ihren Leistungsanteil niedrig einschätzten im Vergleich zu Autoren mit einer höheren Selbsteinschätzung, auch höhere Werte in der Bereitschaft einer künftigen Zusammenarbeit sowie bei Bewertung wie stark die Zusammenarbeit genossen wurde. Der Effekt von generell positiveren Bewertungen konnte allerdings nicht festgestellt werden. Umgekehrt zeigten allerdings jene Autoren mit einer hohen Selbsteinschätzung eher Unzufriedenheit mit der Zusammenarbeit.

Ähnliche Effekte konnten in der selbstfixierten Versuchsbedingung nicht festgestellt werden, was wiederum bestätigt dass die Autoren hauptsächlich auf ihre eigene Leistung fixiert waren und somit die Leistung der anderen nicht berücksichtigt wurde.

Experiment 2

Da im ersten Experiment keine direkt Manipulation der Wahrnehmung der eigenen Leistung stattfand und die Versuchspersonen somit nicht nachvollziehbar auf ihre eigenen Erinnerungen zurückgreifen mussten, wurde ein zweites Experiment konzipiert welches die Annahmen von Caruso et al. in einer manipulativen Versuchsbedingung bestätigen sollte. Dabei lag der Fokus nicht auf der Wirkung des Berücksichtigens der Leistung anderer, sondern auf der Beziehung zwischen der Selbsteinschätzung und dem Ausmaß indem die weitere Zusammenarbeit beeinträchtigt wurde.

Getestet wurden 101 zufällig ausgewählte Studenten in der Mensa der Harvard Universität, die dafür einen Schokoriegel erhielten. Die Versuchspersonen wurden angehalten sich an eine Gruppenarbeit zu erinnern, bei der die Gruppe als Ganzes für die Arbeit honoriert wurde. Anschließend sollten die Versuchspersonen an spezifische Leistungen denken, die sie zum Gesamtwerk eingebracht hatten. Dabei sollten 50 Versuchspersonen 10 Leistungen nennen, und 51 Versuchspersonen 3 solcher Leistungen. Als nächstes sollte geschätzt werden wie hoch der eigene prozentuelle Beitrag zur Gesamtleistung war. Zum Schluss wurden jene Personen in der Versuchsbedingung mit dem Fokus auf der Leistung anderer gebeten sich an die Leistung der anderen Gruppenmitglieder zu erinnern und diese niederzuschreiben sowie im Anschluss wie bereits im Experiment 1 eine Bewertung der Zusammenarbeit mit und Angaben zur Bereitschaft einer künftigen Zusammenarbeit zu tätigen.

Ergebnisse

Die Ergebnisse des zweiten Experiments zeigten, dass es keinen systematischen Unterschied gab zwischen jenen Probanden, die manipulierterweise die eigene und die Leistung der Co-Autoren berücksichtigen sollten und jenen die keine direkten Vorgaben zur Quantität der Leistungen hatten. Die bereits im ersten Experiment festgestellten Ergebnisse konnten repliziert werden.

Experiment 3

Da Caruso et. al davon ausgingen, dass ohne eine direkte Manipulation der eigentlichen Mitwirkung der einzelnen Probanden zur Gruppenarbeit keine empirisch fundierten Aussagen zu den bisher festgestellten Ergebnisse möglich seien, wurde das Experiment 3 mit einer solchen direkten Manipulation konzipiert.

136 Probanden aus einem vorhandenen Versuchspersonenpool aus dem Raum Boston nahmen an diesem Experiment teil.

In diesem Experiment wurde den Versuchspersonen mitgeteilt sie würden an einer virtuellen Gruppenarbeit teilnehmen und sie sollten von einem Computer aus einen Essay schreiben. Um die eigentliche Mitarbeit an einem Gruppenprojekt messen zu können, wurden im Versuchsablauf jeweils 4 der Probanden zusammen an einen Computer gesetzt und jedem von

ihnen wurde dabei eine Aufgabe zugeordnet, wobei diese im Umfang unterschiedlich war. (2 mal hoch, zwei mal niedrig). Die Aufforderung des Versuchsleiters war z.B.: „Person X sollte nun 2 Sätze schreiben“.

Nachdem jede Versuchsperson in der gemeinsamen Aufgabenstellung ihren Beitrag geleistet hatte, wurden die Versuchspersonen wieder einzeln an einen Computer gesetzt um die letzten Aufgaben zu erfüllen.

Zum Abschluss wurden jeweils 68 Versuchspersonen gebeten nur die eigene Leistung beziehungsweise die eigene und die Leistung der anderen einzuschätzen. Wie in den vorherigen Experimenten wurde ebenso die Bewertung der Zusammenarbeit erfragt.

Ergebnisse

Experiment 3 replizierte die Ergebnisse der vorherigen Experimente. Jene Probanden, die sich daran erinnern sollten dass ihr Anteil an der Gesamtleistung der Gruppe höher lag als der Anteil der anderen, gaben an die Zusammenarbeit weniger genossen zu haben und auch in Zukunft weniger bereit zu sein erneut mit ihnen zusammenarbeiten zu wollen.

Caruso et. al zweifelten jedoch ob die Anzahl der Sätze ein hinreichendes Kriterium für den Anteil der Leistung sei, zum Beispiel sei die Qualität der Sätze ebenso zu berücksichtigen. Aus diesen Überlegungen heraus wurde ein letztes, viertes Experiment konzipiert auf welches allerdings hier nun nicht mehr näher eingegangen werden soll, da keine inkonsistenten Ergebnisse zu den bereits vorgestellten Experimenten zu nennen sind.

Fazit

Die Studie von Caruso et. al (2006) ist insofern im Kontext dieser Seminararbeit interessant, als dass sie auch den Blickwinkel einer altruistischen Person in einer Gruppe verdeutlichen kann. Im Falle einer akademischen Zusammenarbeit kann dies im Detail bedeuten, dass ein Bewusstwerden des eigenen, höheren Leistungsanteils am Gesamtwohl dazu führen kann dass keine weitere Zusammenarbeit eingegangen wird von Seiten der altruistischen Person und somit nicht das von Parks et al. (2010) aufgegriffene Phänomen der Ausgrenzung aus der Gruppe zum Tragen kommt sondern jene altruistische Person die Gruppe freiwillig verlassen möchte.

Exkurs: Pro-Norm and Anti-Norm Deviance Within and Between Groups

„Konformes und abweichendes (deviantes) Verhalten innerhalb und zwischen Gruppen“

Einleitung

Individuen definieren ihre eigene Identität zum Teil durch Mitgliedschaften in sozialen Gruppen (Social Identity Theory (SIT)) (Tajfel, 1981; Turner et. al, 1987). Dabei werden im Rahmen von Intergruppensituationen positive Ingroup-Mitglieder in der Regel besser bewertet als positive Outgroupmitglieder. Normabweichende IG-Mitglieder werden von der eigenen Gruppe allerdings negativer bewertet als OG-Mitglieder, die das gleiche negative Verhalten zeigen.

In ihrer Studie *„Pro-Norm and Anti-Norm Deviance Within and Between Groups“*, die 2000 im Journal of Personality and Social Psychology publiziert wurde, haben Abrams et. al sich im Rahmen des so genannten Modells der Subjektiven Gruppendynamik damit beschäftigt, wie Gruppenangehörige mit devianten, von der Gruppennorm abweichenden Mitgliedern umgehen und warum sie dies tun.

Urteile und Reaktionen auf Normabweichung hängen von Gruppenzugehörigkeit und der Abweichungsrichtung und nicht nur von deren Stärke/Ausmaß ab.

Die Bewertung von Normabweichlern steht im Zusammenhang mit dem Ausmaß, wie stark sich ein Mitglied mit seiner Gruppe identifiziert. Diese Erkenntnisse stimmen mit dem Modell der subjektiven Gruppendynamik überein.

Experiment 1

Insgesamt nahmen jeweils 60 männliche und 60 weibliche Studenten im Alter zwischen 17 und 18 Jahren teil. Sie wurden aufgefordert die Stelle eines Personalchefs einzunehmen (Alpha). Ihre Aufgabe sollte darin bestehen, sich Eindrücke von

Angestellten in der Versandabteilung zu machen, welche das gleiche Geschlecht wie die Versuchsperson selbst hatten. Ihnen wurde mitgeteilt dass der Abteilungsleiter die Firma verlassen werde und dass die sieben anderen Mitglieder ebenfalls für eine Beförderung in Frage kämen. Drei von ihnen hätten sich initiativ beworben, hätten zusätzlich fünf Jahre im Betrieb gearbeitet und wären gut qualifiziert. Angeblich hätte die Firma im Zuge einer Abteilungsprüfung bereits Informationen über alle sieben Mitglieder eingeholt.

Auf einer Tafel wurden alle sieben Mitglieder auf einer 9-Punkte-Skala in sieben Dimensionen veranschaulicht. Alle sieben waren hinsichtlich ihrer Intelligenz, Optimismus, Freundlichkeit und Kompetenz auf der selben Ebene angesiedelt. Dabei waren fünf konforme Mitglieder, welche dieselben Ausmaße an Dominanz, Maskulinität und Emotionalität hatten. Ein deviantes Mitglied wurde in den genannten Dimensionen als überdurchschnittlich und ein anderes als unterdurchschnittlich dargestellt.

Somit waren abhängig vom eigenen Geschlecht der Versuchsperson ein normativ pro-in-group deviantes und ein normativ anti-in-group deviantes Mitglied im Vergleich mit den konformen Arbeitnehmern vertreten.

Ergebnisse

Es wurden Faktor- und Reliabilitätsanalysen durchgeführt welche zeigten dass alle Indizes eine akzeptable interne Zuverlässigkeit und Unverwechselbarkeit untereinander zeigten. Es gab keine signifikanten Haupteffekte oder Wechselwirkungen im Bezug auf das Geschlecht der Teilnehmer weshalb dieser Faktor nicht mit in die Analysen einbezogen wurde.

Es konnte bestätigt werden, dass pro- und anti-normative Mitglieder extremer hinsichtlich ihrer geschlechtlichen Zugehörigkeit bewertet wurden als die normativen Mitglieder und dass alle Beteiligten als ähnlich kompetent wahrgenommen wurden. Die beiden devianten Gruppen wurden heruntergestuft in Erwartung ihrer Beförderung und Belohnung, relativ gesehen im Bezug auf die normativen Gruppen. Dies scheint übereinstimmend mit der Annahme zu sein, dass sich beide Arten von normativ

abweichenden Personen aufgrund dieser Maßstäbe zu ähnlich negativen Beurteilungen hingezogen fühlen.

Sowohl die pro-normativ als auch die anti-normativ abweichende Person wurde als weniger in die Gruppe passend gesehen als die normativen Mitglieder. Trotzdem unterschieden die Teilnehmer weniger zwischen dem Hineinpassen der normativen Mitgliedern und den pro-normativ Abweichenden als zwischen den normativen Mitgliedern und den anti-normativ Abweichenden.

Dies unterstützt die Hypothese, dass pro-normative Abweichende als typischer gesehen werden als sie wirklich sind. Trotz gleicher Abweichung wurde der pro-normativ Abweichende attraktiver wahrgenommen als dessen anti-normative Gegenspieler. Dies stimmt mit der Annahme überein, dass Konflikte aus pro-normativer Abweichung weniger mit Normen als mit der Definition ihrer sozialen Identifikation in der In-group in Zusammenhang steht.

Eine Erklärung für die unterschiedliche Attraktivität von pro- und anti-normativen Devianten in Studie 1 könnte im Gebrauch der Gruppenidentifikation über das Geschlecht liegen. Sogar dann wenn nicht einmal genaue Informationen über das Geschlecht der Beteiligten gegeben waren. Teilnehmer könnten gefolgert haben, dass ein Mitglied ihres Geschlechts, welches ein geschlechtsuntypisches Verhalten an den Tag legte, lesbisch oder homosexuell sein könnte, was somit zusätzlich stereotypes Denken gefördert hätte.

Das könnte anti-normativ abweichende Personen attraktiver machen als geschlechts-extreme Personen welche in eine pro-normative Richtung abweichen. Es gibt keine direkten Beweise für diese Annahme aber es scheint mit der Hypothese übereinzustimmen, dass Personen einfülsamer mit in-group Mitgliedern umgehen, welche ein abweichendes Verhalten in Richtung der out-group Normen zeigen, weil manche Unterschiede die subjektive Gültigkeit von in-group Normen herausfordern.

Literaturangaben

Abrams, D., Marques, J. M., Bown, N., & Henson, M. (2000). Pro-norm and anti-norm deviance within and between groups. *Journal of Personality and Social Psychology, 78*, 906-912.

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology, 2*, 267-299.

Arrow, H., McGrath, J. E., & Berdahl, J. L. (2000). *Small groups as complex systems*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Bown, N. J., & Abrams, D. (2003). Despicability in the workplace: Effects of behavioral deviance and unlikeability of the evaluation of in-group and out-group members. *Journal of Applied Social Psychology, 33*, 2413-2426.

Carter-Sowell, A. R., Chen, Z., & Williams, K. D. (2008). Ostracism increases social susceptibility. *Social Influence, 3*, 143-153.

Caruso, E. M., Epley, N., & Bazerman, M. H. (2006). The Costs and Benefits of Undoing Egocentric Responsibility Assessments in Groups.

Colvin, C. R. (1993). "Judgable" people: Personality, behavior, and competing explanations. *Journal of Personality and Social Psychology, 64*, 861-873.

Eidelman, S., Silvia, P. J., & Biernat, M. (2006). Responding to deviance: Target exclusion and differential devaluation. *Personality and Social Psychology Bulletin, 32*, 1153-1164.

Exline, J. J., & Lobel, M. (1999). The perils of outperformance: Sensitivity about being the target of a threatening upward social comparison. *Psychological Bulletin, 125*, 307-337.

Fisher, J. D., Nadler, A., & Whitcher-Alagna, S. (1982). Recipient reactions to aid. *Psychological Bulletin, 91*, 27-54.

- Kerr, N. L., Rumble, A. C., Park, E. S., Parks, C. D., Ouwerkerk, J. W., Gallucci, M., & van Lange, P. A. M. (2009). „How many bad apples does it take to spoil the whole barrel?“ Social exclusion and tolerance for bad apples. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45, 603-613
- Lookwood, P., & Kunda, Z. (1999). Increasing the salience of one's best selves can undermine inspiration by outstanding role models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 214-228.
- McFarland, C., & Buehler, R. (1995). Collective self-esteem as a moderator of the frog-pond effect in reactions to performance feedback. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 1055-1070.
- Monin, B., Sawyer, P. J., & Marquez, M. J. (2008). The rejection of moral rebels: Resenting those who do the right thing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95, 7693.
- Munkes, J., & Diehl, M. (2003). Matching or competition? Performance comparison processes in an idea generation task. *Group Processes & Intergroup Relations*, 6, 305-320.
- Parks, C. D., Rumble, A. C., & Posey, D. C. (2002). The effects of envy on reciprocation in social dilemmas. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 522-534.
- Parks, C. D., Sanna, L. J., & Berel, S. R.. (2001). Actions of similar others as inducements to cooperate in social dilemmas. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 345-354.
- Parks, C. D., & Stone, A. B. (2010). The Desire to Expel Unselfish Members From the Group. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99, 303-310.
- Suleiman, R. (1996). Expectations and fairness in a modified ultimatum game. *Journal of Economic Psychology*, 17, 531-554.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford, England: Blackwell.