

Einführung in die Sozialpsychologie
LMU Sommersemester 2012
Dozenten: Dieter Frey & Bernhard Streicher

Janosch Maier

18. Juli 2012

Nichts ist praktischer, als eine gute Theorie.
Nichts ist gewinnbringender, als eine gut funktionierende Praxis.

Inhaltsverzeichnis

0	Einführung	5
0.1	Organisatorisches	5
0.2	Dr. Freys Weltbild	5
0.2.1	Karl Popper	5
0.2.2	Immanuel Kant	5
0.2.3	Hans Jonas	5
0.2.4	Gotthold Ephraim Lessing	5
0.2.5	Albert Schweitzer	5
1	Theorien	6
1.1	Theorie der kognitiven Kontrolle	6
1.1.1	Überprüfung der Theorie	6
1.1.2	Laborexperiment: Lärm	6
1.1.3	Quasiexperiment: Genesungsdauer nach Unfall	6
1.1.4	Felduntersuchung: Brustkrebspatienten	6
1.1.5	Feldexperiment: Altersheim	6
1.1.6	Experiment: Ratten	7
1.2	Theorie der erlernten Hilflosigkeit	7
1.3	Reaktanztheorie	7
1.3.1	Anwendung	7
1.4	Funktionen von Theorien	8
2	Hypothesentheorie der Wahrnehmung	8
2.1	Relevanz für Wirtschaft	8
2.2	Die Annahme der Theorie	8
2.2.1	Determinanten der Hypothesenstärke	8
2.2.2	Charakterisierung der Hypothesentheorie im Bezug zu anderen kognitiven Konzepten	8
2.2.3	Anwendung der Theorie	9

3	Theorie der kognitiven Dissonanz	9
3.1	Satteliten	10
4	Selbst	10
4.1	Wie entsteht Selbstwertgefühl	10
4.2	Theorie des Selbstwertschutzes	11
5	Einstellung	12
5.1	Theorie des überlegten Handelns & Theorie des geplanten Verhaltens	12
5.1.1	Änderung der Einstellung beim Empfänger	12
5.1.2	Verhaltensänderung nach Einstellungsänderung	13
6	Führungstheorien	14
6.1	Führungsstile / Führungserfolg	14
6.2	Personalistische Führungsansätze	15
6.2.1	Great-Man Theorie	15
6.2.2	Big 5 – Persönlichkeitscharakteristika	15
6.2.3	Motivtheorie nach McClelland	15
6.3	Verhaltensorientierte Führungsansätze	16
6.3.1	Lewin	16
6.3.2	Ohio-State-Projekt	16
6.4	Kontingenztheoretische Ansätze	16
6.4.1	Fidler	16
6.4.2	Leadership Categorization Theory	16
6.5	Macht- / Einflussgrundlagen der Führung	16
6.5.1	Transformationale Führung	16
6.6	Allgemeines Führungsmodell nach Dieter Frey	17
6.6.1	Ethikorientierte Führung	17
6.6.2	Center of Excellence	17
6.6.3	2-6-2 – Multiplikatorenmodell	17
6.6.4	Baum	17
6.6.5	Paul	18
7	Agression & Prosoziales Verhalten	18
7.1	Agressive Handlung	18
7.2	Agression Angeboren / Erlern?	18
7.3	Neuronale & chemische Einflüsse	18
7.4	Situationsbedingte Ursachen	19
7.5	Bestrafung von Aggression	19
7.6	Sinnvoller Umgang mit Aggression	20
7.7	Bystander-Effekt	20
8	Gruppe	20
8.1	Definitonskriterien und Funktionen von Gruppen	20
8.1.1	Definitonskriterien	20
8.1.2	Definition	21
8.1.3	Beispiele von Gruppen	21
8.1.4	Funktionen von Gruppen	21
8.2	Größe, Rollen, Status	22

8.2.1	Größe	22
8.2.2	Rollen	22
8.2.3	Status	22
8.2.4	Diversität	22
8.2.5	Kommunikationsstrukturen	23
8.3	Gruppennormen	23
8.3.1	Entstehung von Normen	23
8.3.2	Wirkung von Normen	23
8.4	Sozialer Einfluss	23
8.4.1	Informativer vs. normativer Einfluss	23
8.4.2	Majoritätseinfluss	24
8.4.3	Minoritätseinfluss	24
8.4.4	Erklärungsansätze für Minoritäts- / Majoritätseinfluss	24
8.5	Intergruppenverhalten	25
8.5.1	Interpersonales vs. Intergruppenverhalten	25
8.5.2	Theorie des realistischen Gruppenkonflikts	25
8.5.3	Minimalgruppenparadigma	25
8.5.4	Theorie der sozialen Identität	26
9	Soziale Kognition & Heuristiken	26
9.1	Soziale Kognition – Automatisches Denken & Denken in Schemata	26
9.1.1	Soziale Bedürfnisse	27
9.1.2	Schemata	27
9.1.3	Studie Gastdozenten	27
9.1.4	Stereotype	27
9.1.5	Pygmalion- / Rosenthal-Effekt	27
9.2	Soziale Kognition – Urteilsheuristiken	27
9.2.1	Urteilsheuristiken	28
9.2.2	Verfügbarkeitsheuristik	28
9.2.3	Repräsentativitätsheuristik	28
9.2.4	Verankerungs- bzw. Adjustierungsheuristik	28
9.2.5	Emotionsheuristik	29
9.2.6	Fazit	29
10	Gerechtigkeit & Fairness	29
10.1	Motive für Gerechtigkeit	29
10.1.1	Evolutionenpsychologische Voraussetzungen für Kooperation (Tomasello)	29
10.1.2	Sozialpsychologische Motive	29
10.2	Was ist Gerechtigkeit?	29
10.3	Ressourcenverteilung – Verteilungsgerechtigkeit	30
10.3.1	Leistungskontext	30
10.3.2	Chancengleichheit	30
10.3.3	Probleme Distributiver Gerechtigkeit	30
10.4	Dimensionen von Gerechtigkeit	30
10.5	Bedeutung von Fairness für Menschen	31

11 Soziale Wahrnehmung / Attribution	31
11.1 Soziale Wahrnehmung & implizite Persönlichkeitstheorie	31
11.2 Das Verhalten der anderen (Heider)	31
11.3 Attributionskonzept	31
11.3.1 Kausalattribution	31
11.3.2 Kovariationsprinzip (Kelly)	32
11.3.3 Kritik	32
11.4 Attribution & Verhalten	32
11.4.1 Attributionsdimensionen (Rheinberg)	32
11.4.2 (Miss-)Erfolgsmotivierte Personen	33
11.5 Selbstbild & Leistungsmotivation	33
11.5.1 Dweck	33

0 Einführung

0.1 Organisatorisches

Termin: Montags 8:30 Uhr

Vorlesungsassistentz: michaela.pfundmair@psy.lmu.de

Anmeldung zum Skript: <http://ues.me/sozpsy>

Literaturvorschlag: Helmut W. Crott, Dirk Dauheimer, Dieter Frey – Theorien der Sozialpsychologie

0.2 Dr. Freys Weltbild

Leistungsprinzip – Humanistisches Menschenbild

0.2.1 Karl Popper

- Handle nur nach derjenigen Maxime, durch die du zugleich wollen kannst, dass sie ein allgemeines Gesetz werde.
- Kritischer Rationalismus → Falsifikationsprinzip
- Open-Minded, Grundsätzlicher Zweifel, Defizitvorschlag: Defizite der Gesellschaft finden / beheben
- **Buchvorschlag:** Karl Popper – Die offene Gesellschaft und ihre Feinde

0.2.2 Immanuel Kant

- Mündigkeit des Menschen – Bediene dich deines eigenen Verstandes
- Kant'scher Imperativ: „Handle nur nach derjenigen Maxime, durch die du zugleich wollen kannst, dass sie ein allgemeines Gesetz werde.“

0.2.3 Hans Jonas

- Diesen Planeten haben wir von unseren Enkeln geborgt.
- Menschenwürde

0.2.4 Gotthold Ephraim Lessing

- Nathan der Weise: Toleranz von Vielfalt
- Der Individualität eine Chance geben

0.2.5 Albert Schweitzer

- Man muss Menschen mögen – Positives Menschenbild
- Kampf den Narzisten

1 Theorien

1.1 Theorie der kognitiven Kontrolle

Hilfflosigkeitstheorie ←— Kontrolltheorie →— Reaktanztheorie

Grundsätzlich:

- Erklärbarkeit – Kausal: Warum (Sinn)
- Vorhersehbarkeit – Total kaum möglich → Was weiß ich (nicht)
- Beeinflussbarkeit – Eingebunden in Entscheidungsprozesse

Nicht, wenn:

- Zu Bedrohlich
- Vorhersehbarkeit zu Beeinflussbarkeit führt
- Haftbarkeit
- Jemand anders ist besser

1.1.1 Überprüfung der Theorie

1.1.2 Laborexperiment: Lärm

Nach Singer und Klaas

	Beeinflussbar	Nicht beeinflussbar
Vorhersehbar	3	5
Nicht Vorhersehbar	5	6

AV: Beurteilung des Lärms / Leistung nach dem Lärm / Frustrationstoleranz (Schulnote)

1.1.3 Quasiexperiment: Genesungsdauer nach Unfall

	Ja	Nein
Grübeln Warum ich	30 Tage	20 Tage
Unfall Vermeidbar	35 Tage	20 Tage
Unfall Verantwortlich	30 Tage	22 Tage
Genesung Vorhersehbar	20 Tage	35 Tage
Genesung Beeinflussbar	18 Tage	38 Tage

1.1.4 Felduntersuchung: Brustkrebspatienten

- Meaning (Sinn im Krebs)
- Control
- Challenge (Herausforderung)
- Selbstwert (Würde wahren)

1.1.5 Feldexperiment: Altersheim

	Ja (Mitgestltung, Eigene Pflanzen, ...)	Nein
Autonomie	Weniger Schlaf-/Schmerztabletten; 1,5 Jahre höhere Lebenserwartung	

1.1.6 Experiment: Ratten

Entkommen von Wasserbad. 1 Stunde vs. 3 Minuten bevor Ratten untergehen

1.2 Theorie der erlernten Hilflosigkeit

Sattelit der Kontrolltheorie

Kontrollverlust führt zu Hilflosigkeit

1.3 Reaktanztheorie

Sattelit der Kontrolltheorie

Optionen vs. Keine Optionen → Streben nach Freiheit (wo sie unfreiwillig eingeschränkt wurde)

- Einschränkung steigert Attraktivität (Romeo & Julia Theorie)
- Aufforderung verringert Attraktivität

Prüfungsfrage: *Hilflosigkeit vs. Reaktanztheorie*

Reaktanztheorie gilt (fighten), solange Kontrolle möglich. Hilflosigkeitstheorie gilt, wenn keine Kontrollerwartung

1.3.1 Anwendung

Mikroökonomie

- Gestaltungsspielraum geben (in der Schule)
- Transparenz (bei Prüfungen)
- Komplexität aufbrechen & Bezüge herstellen
- Sinn geben (bei nicht Veränderbarem)
- Keine Illusionen (alles lässt sich ändern)

Probleme bei Stuttgart 21 wegen Theorieverletzung. Dienst nach Vorschrift / Burn-Out entsteht durch Verletzung dieser Theorien (Schlechte Kommunikation der Vorgesetzten)

Bombenwurfstrategie (In kleiner Runde planen, Entscheidung schlecht begründen, Loyalität erwarten)

Makroökonomie (Politik / Wirtschaft) Steuermoral hängt stark von Kontrolltheorie ab. Weniger Steuerhinterziehung, wenn Sinn der Steuern klar. Transparenz: Wie viel zahlen andere.

Nachweisbar bei vielen Reformvorhaben.

Politikverdrossenheit durch Kontroll-/Hilflosigkeitstheorie

1.4 Funktionen von Theorien

- Analysieren / Beschreiben (Mit Begriffen der Theorie)
- Erklären (Wenn, dann Aussage)
- Prognose (Umgekehrte Erklärung, Vorhersehung)
- Intervention (Änderungen machen)
- Aufklärung / Revolution (Änderung der Gesellschaft)

2 Hypothesentheorie der Wahrnehmung

Brille der sozialen Situation / Elternhaus / ...

Kognitiv: LMU ist Eliteuniversität / größte Voll-Uni Deutschlands
Affektiv: LMU ist toll

Monopolhypothesen: Autofahrer / Frauen / ... sind (Sehr schwer zu widerlegen)

Differenzierte Hypothesen (immer Überprüfen)

Abstützen von Monopolhypothesen (Selektive Wahrnehmung)

Wann sind Menschen bereit Hypothesen aufzugeben? Vielzahl widersprechender Information

Kompletieren von Theorien (Vorurteile)

2.1 Relevanz für Wirtschaft

IFO Index über Investitionsverhalten / Konsumgüterindex

Starker Einfluss der Hypothesen auf Wirtschaft.

2.2 Die Annahme der Theorie

2.2.1 Determinanten der Hypothesenstärke

- Frühere Bestätigung vereinfacht spätere Bestätigung
- ...

2.2.2 Charakterisierung der Hypothesentheorie im Bezug zu anderen kognitiven Konzepten

- Schemaforschung – Schemata in Gedächtnisprozessen
- Dissonanztheorie – Deckungsgleiche / Unterschiedliche Wahrnehmungen
- Selbstwerttheorie – Hypothesen über sich selbst
- Theorie der gelernten Sorglosigkeit
- Theorie der gelernten Hilflosigkeit

2.2.3 Anwendung der Theorie

- Personenwahrnehmung
- Einstellung
- Stereotype
- Self-fulfilling-prophecy
- Kognitives Rollenkonzept
- Konsumentenforschung
- Aktienentwicklung

Universelle Theorie: Hypothesentheorie gilt für alle Menschen. Inhalte sind allerdings unterschiedlich.

3 Theorie der kognitiven Dissonanz

Dissonanz: Unvereinbare Kognitionen (Wissenseinheiten im Kopf). → Motivation die Dissonanz zu reduzieren.

Dissonanz existiert nur bei Theorien/Hypothesen, was unvereinbar ist.

1. **Post-decisional Dissonance** (Konflikt benötigt Entscheidung – Verzicht auf gute Effekte, Akzeptieren von schlechten Effekten)
 - **Spreading apart Effect** (Gewählte Entscheidung steigt in Attraktivität, Selektive Wahrnehmung – Rechtfertigung der Entscheidung – Freud, Lewin) – Besonders groß, wenn Entscheidung schwer zu revidieren, Konflikt besonders groß (Ähnliche Alternativen)
 - **Groupthink** – Konsenssuche in der Gruppe, Verdrängung von kritischen Aspekten
 - **Escalation of Commitment** – Fehlentscheidung nicht revidieren
 - **Regret effect** – Umgekehrter / Schwacher Effekt bei Personen mit schwachem Selbstwertgefühl, bei reversiblen Entscheidungen
 - Theorie der Gerechten Welt:
 - Menschen verdienen das, was sie haben.
 - Menschen haben das, was sie verdienen.

Dissonanz, wenn Welt ungerecht wäre → Konsonanz der gerechten Welt.
2. **Forced Compliance** – Einstellung wird an eigenes Verhalten angepasst.
 - Steigt bei freiwilligkeit, geringer Belohnung/Rechtfertigung → Attraktivität steigt, bei geringer Belohnung
 - **Forbidden Toy** Dissonanz, nicht mit attraktivem Spielzeug zu spielen. Geringe Rechtfertigung → Abwerten des Spielzeugs. Hohe Strafe → Aufwerten des Spielzeugs (Reaktanztheorie)
 - **Effort Justification** – Bei Selbstverantwortung: Rechtfertigung des Aufwands

Universaltheorie. Kultur gibt vor, was dissonant ist.

3.1 Satteliten

- Selbstwahrnehmungstheorie – Menschen beobachten ihr Verhalten → Ich schließe von meinem Verhalten auf meine Einstellung – In vielen Fällen stimmig, deckt Dissonanztheorie nicht komplett ab.
- Impression-Management Theorie – Guten Eindruck hinterlassen
- Lerntheorien – Konditionierung
- Reaktanztheorie
- Theorie der Gerechten Welt

4 Selbst

Was gehört zum selbst?

- Schuh
- Fußballmannschaft
- ...

⇒ Kognitive, affektive Einschätzung über einen selbst.

- Selbstkonstrukt: Wer bin ich? (Ohne Wertung)
- Selbsteinschätzung (Bewertung, Affektive Komponente)

$$\sum \text{Selbsteinschätzung} = \text{Selbstwertgefühl}$$

Mit Unterschiedlichen Dimensionen (Welcher Teil der Selbsteinschätzung ist wie gewichtet?)

Meist generelle Einstellung zu einem Selbst (Alles an mir ist gut/schlecht)

4.1 Wie entsteht Selbstwertgefühl

- Nicht angeboren
- Frühkindliche Erfahrungen (Spiegeln/Verstärkung)
- Erziehungsmilieu
 - Soziale Wärme / Kälte
 - Konsistenz / Inkonsistenz
 - Konsequenz / Inkonsequenz
 - Gebotsorientiert / Verbotsorientiert
- Erfolgserlebnisse

4.2 Theorie des Selbstwertschutzes

Selbstwertschutzstrategien

- Uneinsichtigkeit
- Better than Average
- Depression
- Actor-Observer Effekt
 - Akteur: Handeln ist Kompromiss aus Anforderungen der Situation
 - Beobachter: Erklärt Verhalten ohne Kenntnis der weiteren Faktoren
 - Beobachter schätzt Handeln meist schlechter ein, als Akteur
- Self-Serving Bias
 - Hoher Selbstwert: Erfolge Intern / Misserfolge Extern
 - Niedriger Selbstwert: Erfolge Extern / Misserfolge Intern
- Self-Handicapping (Erklärung Erzeugen, für Misserfolg)
- Sandbagging (Pessimistische Grundhaltung)
- Abwertung schlechter Informationen / Abwertung von Quellen (Selektive Informationssuche)
- Neid (positive / negative Komponente)
- Abwertung anderer (Intoleranz)

Wachstumsorientiert \leftrightarrow Entitätsorientierten (Bestätigungsorientierten)

Niedriger Selbstwert: Freuen sich über positives Feedback, aber glauben es nicht (Angst, im Selbstwert wieder zu fallen) Hoher Selbstwert: Freuen sich über positives Feedback, sind bereit, Feedback anzunehmen

Erhöhung von Selbstwert

- Erwartungen absenken
- Vergleichsgruppen passend wählen (Soziale Vergleiche)
- Erfolge / Stärken aufschreiben (Positiv- / Negativ-Fokussierung \Rightarrow Strukturieren)
- Herzblutzonen (Stärken ausnutzen)
- Sinn / Positive Sichtweise (Misserfolge mit Sinn belegen)
- Demut (Jeder Tag ist ein Geschenk)
- Schwächen akzeptieren
- Einzigartigkeit
- Halt durch Werte / Menschen
- Positiver Umgang (Lob)
- Aktivität + Persistenz

Selbstwertgefühl \leftrightarrow Lebensglück \leftrightarrow In sich selbst ruhen

5 Einstellung

- Kognition (Rational)
- Affekt (Emotional)
- Verhalten

Senderfaktoren

- Kompetenz
- Sympathie
- Glaubwürdigkeit
- Durchsetzungsvermögen
- Vorbild
- ... (Siehe Folie)

Empfängerfaktoren

- Ähnlichkeit herstellen
- Weltsicht berücksichtigen
- Selbstwert
- Kompetenz
- Fairness & Vertrauen
- ... (Siehe Folie)

5.1 Theorie des überlegten Handelns & Theorie des geplanten Verhaltens

5.1.1 Änderung der Einstellung beim Empfänger

Einstellung(s-veränderung) und die Auswirkungen auf das Verhalten. (vgl. Kontrolltheorie, Akzeptanztheorie, Impftheorie)

Faire Verteilung ist unmöglich, da das System erwartet wird, welches dem Empfänger am meisten Vorteil bringt ⇒ Umgang mit Menschen ist Management von Enttäuschungen ⇒

- Prozedurale Fairness – Warum wie verteilt?
- Informationale Fairness – Keine Verheimlichung, Alle Informationen vermitteln
- Interaktionale Fairness – Gleiche Augenhöhe (Keine Ehrfurcht vor Hierarchie, sondern vor dem Menschen)

4 Ohren Prinzip

Akzeptanz- und Tabubereiche finden (Was kann ich wem zumuten?)

Erhöhung von Akzeptanz:

- Foot in the Door Technik (Wenig verlangen, hoffen, auf mehr)
- Door in the Face Technik (Extreme ansetzen, runterhandeln lassen)

ELM (Elaboration-Likelihood-Modell)

- Zentrale Route ↔ Periphere Route
- Gegenüber hat Fähigkeit, mich zu verstehen
- Botschaft is relevant
- Nachvollziehbarkeit für die Person
- ⇒ Hohe Wahrscheinlichkeit zur stabilen Einstellungsänderung + Umsetzung im Verhalten

Lerntheorien / Lerngesetze

- Klassische Konditionierung (Assoziationslernen, Pablow'scher Hund, Stellvertreterreize)
- Instrumentelle Konditionierung (Belohnungslernen)
- Modelllernen (Orientierung an Vorbildern)
- Kognitives Lernen (Baum: Wurzeln als Basis, Stamm - Was zu tun, Äste - Feinjustierung → Rationales Überzeugen)
 - Lernen durch Einsicht (Einsicht durch Werte und Prämissen)
 - Lernen durch Leidensdruck (Ist noch was zu retten?)
- Gruppenlernen (Überzeugen der Gruppe – Gegenseitige Unterstützung – Selbsthilfegruppe)

5.1.2 Verhaltensänderung nach Einstellungsänderung

- Gedacht ist nicht gesagt
- Gesagt ist nicht gehört
- Gehört ist nicht Verstanden
- Verstanden ist nicht Einverstanden
- Einverstanden ist nicht Angewandt
- Angewandt ist nicht Beibehalten

⇒ You can't Overcommunicate

Positive Einstellung + Soziale Normen + Fähigkeit → Absicht → Verhalten

- Rubikonmodell nach Heckhausen
 - Menschen leben in Absichten, ohne Verhalten zu Ändern
 - Aktionspläne gestalten → Kein Zurück mehr

- Kontrastierungsmodell
 - Vorsatz mit widrigen Bedingungen kontrastieren
 - Wie überwinde ich die Widrigkeiten?
- Öffentliche Vorätze
- Erinnerungspartner (Gruppenlernen)
- Belohnung
- Visualisierung des Vorsatzes (Ziel- / Weg-Simulationen)
- Goalsetting Theorie (svem-Prinzip / smart-Prizip)
 - Spezifisch
 - Vereinbar
 - Erreichbar
 - Messbar
- Automatismus
- Herbert Simon (Smuggling Through) – Maximizing, Optimizing, Satisfying – Permanentes Durchwurschteln
- Spaßfaktor & Hedonismus – Umsetzung muss Spaß machen
- Schutzmotivationstheorie
 - Schwerwiegende Konsequenzen von Verhalten
 - Betroffenheit herstellen
 - Maßnahmen zur Konsequenzvermeidung herausstellen
 - Belohnung für bisheriges Verhalten darf nicht größer sein, als für neues Verhalten

6 Führungstheorien

Heterogene Ziele: Arbeitszufriedenheit \leftrightarrow Produktivität

6.1 Führungsstile / Führungserfolg

- Direktiv, Autoritativ (+) / Autoritär (-) – Zeitdruck, schwierige Personen
- Partizipativ
- Laissez-Faire, Shared-Leadership (+) / Indifferent (-)
- Transformational
- Transaktional

Abhängig von:

- Führungsperson
- Situation
- Empfänger
- Qualität der Beziehung

6.2 Personalistische Führungsansätze

- Angeborene Führungsperson

6.2.1 Great-Man Theorie

- Intelligenz
- Selbstvertrauen
- Aktivitätsniveau
- Aufgabenrelevantes Wissensniveau
- ...

6.2.2 Big 5 – Persönlichkeitscharakteristika

Korrelationen mit:

- Extraversion
- Offenheit
- Gewissenhaftigkeit
- Negativer Neurotizismus
- Verträglichkeit
- Intelligenz

6.2.3 Motivtheorie nach McClelland

- Leistungsmotiv
- Machtmotiv
- Anschlussmotiv

Nicht Fördern:

- Narzisten
- Materialisten
- Opportunisten
- Verantwortungslosige

Fördern:

- Performance / Leistung
- Humanistische Grundeinstellung – Wertschätzung, Vertrauen, Integrität, ...

6.3 Verhaltensorientierte Führungsansätze

6.3.1 Lewin

Autokratisch – Demokratisch – Laissez-Faire

6.3.2 Ohio-State-Projekt

- Aufgabenorientiert
- Mitarbeiterorientiert

6.4 Kontingenztheoretische Ansätze

6.4.1 Fidler

Betonen Abhängigkeit der Beziehung, Aufgabenstruktur, Positionsmacht

6.4.2 Leadership Categorization Theory

Unterschiedliche Vorstellungen von Führungspersonen – Passung muss vorhanden sein

6.5 Macht- / Einflussgrundlagen der Führung

- Belohnungsmacht
- Bestrafungsmacht
- Expertenmacht
- Legitimierte Macht
- Identifikationsmacht

6.5.1 Transformationale Führung

4 Dimensionen:

- Charismatisch / Idealisierter Einfluss
- Inspirierende Motivation
- Intellektuelle Stimulierung
- Individualisierte Mitarbeiterbeziehung

6.6.5 Paul

- Soll-Zustand
- Ist-Zustand
- Maßnahmen
- Verantwortungsbereiche
- Zeitrahmen
- Controlling

Ergänzung durch Frey:

- Nicht Wissen
- Nicht Können
- Nicht Wollen
- Nicht Sollen
- Nicht Dürfen

7 Aggression & Prosoziales Verhalten

7.1 Aggressive Handlung

Intendiertes Verhalten, um anderen Menschen körperlichen / psychischen Schmerz zuzufügen.

- Feindselige (heiße) Aggression (Emotional)
- Instrumentelle (kalte) Aggression (Mittel zum Zweck)

7.2 Aggression Angeboren / Erlernt?

- Aggressivität erlernbar durch Änderung des ökonomischen Kontextes

7.3 Neuronale & chemische Einflüsse

- Serotonin → Hemmung
- Testosteron → Steigerung

7.4 Situationsbedingte Ursachen

- Schmerz & Unwohlsein (Extreme Kälte, Wärme)
- Soziale Situation
 - Frustrations-Agressions-Hypothese
 - * Nähe: Kurz vor dem Ziel, Keine Bedürfnisbefriedigung → Hohe Frustration
 - * Unerwartbarkeit: Erwartung, Keine Bedürfnisbefriedigung → Hohe Frustration
 - * Relative Deprivation: Schlechter Abschneiden, als Vergleichsperson → Hohe Frustration
 - Direkte Provokation
 - * Erwidern einer Provokation mit aggressivem Verhalten
 - * Absichtlich → Erhöht Aggression
 - * Mildernde Umstände (Schlechter Tag) → Mildern Aggression
- Anwesenheit aggressiver Hinweisreize
 - Schusswaffen
 - Stanford Prison Experiment
 - * 24 Studenten – 12 Wärter / Gefangene
 - * $\frac{1}{3}$ der Wärter: sadistische Tendenzen
 - * Deindividualisierung (Nummern)
 - * Dehumanisierung
 - * Verantwortungsdiffusion
 - * Unklare Regeln
 - * Macht & Machtsymbole
 - * Kognitive Dissonanz → Einstellungsänderung: „Er hat es verdient“ → Erneute Aggression wahrscheinlicher.
 - Imitation aggressiven Verhaltens
 - * Theorie des sozialen Lernen (durch Imitation)
 - * Gewalt in den Medien (Starke Auswirkungen auf Kinder), Sozialisation, Imitation, Aggressions-Priming, Verminderung der abschreckenden Wirkung, Veränderte Weltanschauung

7.5 Bestrafung von Aggression

- Schwere Bestrafung: Gewöhnlich selbst Aggressiv
- Leichte Bestrafung: Einstellungsänderung
- Ineffektiv: Unangemessen, Unvorhersehbar, Nicht durchführbar, Inkonsequent, Inkonsistent, Zeitliche Distanz
- Effektiv: Angemessen, Vorhersehbar, Durchführbar, Konsequenz, Konsistent, Unmittelbar

7.6 Sinnvoller Umgang mit Aggression

- Konstruktive Kommunikation
- Entschuldigung
- Vorbild
- Empathie
- Nähe
- ...

7.7 Bystander-Effekt

- Notfall passiert
- Ereignis bemerken
- Als Notfall interpretieren
- Verantwortung Übernehmen
- Passende Hilfeleistung kennen
- Entscheidung umsetzen

8 Gruppe

Historisch: Ausschluss aus der Gruppe lebensbedrohlich

Heute: Wechseln der Gruppe einfacher möglich

8.1 Definitonskriterien und Funktionen von Gruppen

8.1.1 Definitonskriterien

- Interaktion
- Interdependenz (Abhängigkeit)
- Struktur (Beziehung mehrerer Personen mit Status, Rollen und Normen)
- Selbstkategorisierung (Definition von Innen)
- Soziale Identität

8.1.2 Definition

- Entitivität
 - Ausmaß, als Gruppe wahrgenommen zu werden
 - Je mehr Merkmale, desto besser
- Rosenstiel
 - Mehrzahl von Personen
 - Direkte Interaktion
 - Längere Zeitspanne
 - Rollendifferenzierung
 - Gemeinsame Normen, Werte, Ziele
 - Wir-Gefühl

Soziale Anhäufung: Mehrere Menschen, am selben Ort, die keine Gruppe sind. Gruppenbildung durch Ereignis möglich

8.1.3 Beispiele von Gruppen

- Referenzgruppen
- Arbeitsgruppe
- Soziale Kategorie (Hautfarbe, Geschlecht, ...)
- Kultur
- Masse (Fußballfans, Demonstranten)

8.1.4 Funktionen von Gruppen

- Sozialer Austausch (psychologischer Güter), Mitglied bei mehr Belohnung (Lob) als Kosten (Streit) → Positives Selbstbild
- Überleben – Evolutionärer Vorteil (Partner, Schutz, Nahrungsversorgung – Arbeitsteilung, Hilfe)
- Soziale Unterstützung – Selbstwert (Gruppenausschluss selbst bei unattraktiven Gruppen senkt Selbstwert, Ähnlich stark, wie physische Schmerzen) → Psychologische Störungen, Kriminelles Verhalten, Stress, Herzkrankheiten
- Sozialer Vergleich – Abschätzen eigener Fähigkeiten → Wohlbefinden bei Positivem Vergleich
- Produktivität – Beeinflussung abhängig von Aufgabe, selbst bei Passivität, Kameras
 - Soziale Erleichterung – Leichte, gut gelernte Aufgaben
 - Soziale Hemmung – Schwierige, neuartige Aufgaben

Erregungsniveau → Dominante Reaktion (funktional bei bekannten Aufgaben)

- Motivationsverluste
 - Soziale Faulenzen, wenn Beitrag nicht identifizierbar
 - Trittbrettfahren, wenn Leistung nur geringen Einfluss
 - Trotteleffek – Anpassung an Gruppenniveau
- Motivationsgewinne
 - Sozialer Wettbewerb – Individuelle Leistung erkennbar
 - Soziale Kompensation – Stärkere gleichen aus
 - Köhlereffekt – Schwächere Mitglieder wollen nicht verantwortlich sein

8.2 Größe, Rollen, Status

8.2.1 Größe

- Gruppenkonstellation 3 Personen
- Gute Arbeit bei max. 12 Personen
- Gößere Gruppe fördert Subgruppen, Anonymität, ...

8.2.2 Rollen

- Formale / Informelle Rollen
- Aufgabenbezogene (Ziel) Rollen / Sozio-Emotionale (Wohlbefinden) Rollen
- Rollendiversität erhöht Arbeitsleistung

8.2.3 Status

- Formell / Informell
- Abhängig von (erwartetem) Beitrag zum Gruppenerfolg
- Häufig frühe Zuschreibung von Status (durch Merkmale der Person)
- Hoher Status begünstigt: Selbstwahrnehmung, Einflussresistenz, Gruppenkommunikation, Einfluss
- Förderlich, wenn Statuskriterien valide

8.2.4 Diversität

Hohe Diversität bei Alter, Geschlecht, Kultur, Wissen (vgl. Hidden Profiles)
Aber gleiche Ziele, Werte, ...

8.2.5 Kommunikationsstrukturen

Sinnvolle Kommunikationsstruktur abhängig von Gruppengröße, Aufgabe, ...

- Stern
- Kette – Einfache Aufgaben
- Totalstruktur (dezentral) – Komplexe Aufgaben

8.3 Gruppennormen

Angemessene Art zu Denken, Handeln und Fühlen

8.3.1 Entstehung von Normen

- Normen: Geteilte Erwartungen über Verhalten
- Ergebnismorm – Was erreichen?
- Prozedurale Norm – Wie erreichen?

8.3.2 Wirkung von Normen

Selbstregulation der Gruppe

- Unsicherheit verringern
- Koordination individuellen Verhaltens
- Entscheidungs- & Handlungsfähigkeit
- Gerechte Verteilung
- Soziale Anerkennung / Repressionen

Starke Wirkung bei großen Gruppen, hoher Relevanz, keine Verbündeten, ...

8.4 Sozialer Einfluss

- Sozialer Einfluss bei Unsicherheit
- Öffentlichkeit (Schätzung geheim / öffentlich)

8.4.1 Informativer vs. normativer Einfluss

Informativ

- Bedürfniss zu wissen, was richtig ist

Normativ

- Bedürfniss, akzeptiert zu werden

8.4.2 Majoritätseinfluss

- Größte Anzahl an Mitgliedern
- Informativer- & Normativer Einfluss
- Experiment von Asch – Linienlänge schätzen
- Abhängig von Kultur, persönlicher- / Gruppenexpertise

Verstärkung

- Gruppenbezogene Anreize

Abschwächung

- Soziale Unterstützung (auch bei Abwesenheit, nicht bei Überlauf)
- Anwesenheit anderer Minderheiten

8.4.3 Minoritätseinfluss

- Weniger Mitglieder als Majorität
- Hauptsächlich informativer Einfluss
- Stark abhängig von Konsistenz

Verstärkung

- Erlangter hoher Status
- Minorität im Einfluss mit Zeitgeist (Innovation)

Abschwächung

- Face-to-Face-Situationen

8.4.4 Erklärungsansätze für Minoritäts- / Majoritätseinfluss

Faktoren sozialen Einflusses

- Stärke – Wichtigkeit der Gruppe
- Unmittelbarkeit – Raumliche & zeitliche Nähe
- Anzahl – Größe

Majoritätseinfluss

Vergleich (Wer hat Recht)

Compliance (Öffentliche Meinungsänderung)

Konvergentes Denken (Position der Majorität)

Minoritätseinfluss

Validierung (Was ist richtig)

Konversion (Individuelle Meinungsänd.)

Divergentes Denken (Personen)

8.5 Intergruppenverhalten

8.5.1 Interpersonales vs. Intergruppenverhalten

Interpersonal

- Individuelles Handeln

Intergruppen

- Zugehörigkeit zur Gruppe beeinflusst Handeln

8.5.2 Theorie des realistischen Gruppenkonflikts

- Gruppe bestimmt Einstellung und Verhalten der Mitglieder
- Beziehungen von Gruppen bestimmt durch objektive Interessen (Später nicht bestätigt: nicht unbedingt nötig für Konflikt)

Robbers Cave Experiment (Sherif)

- Gruppenbildung
 - Identifikation
 - Hierarchie
 - Rollen, ...⇒ Gruppenbildung
- Wettkämpfe
 - Interessenskonflikte
 - Konkurrenz (Belohnung)⇒ Eskalation, Diskriminierung
- Kooperation
 - Gemeinsames Ziel
 - Wechselseitige Anerkennung der Fähigkeiten⇒ Langsamer Abbau des Intergruppenkonfliktes

Aber kein Interessenskonflikt nötig.

8.5.3 Minimalgruppenparadigma

- Einteilung in Gruppen nach Lieblingsmaler
- Aufteilung von Geldbeträgen an zwei unbekannte Personen (nur Lieblingsmaler bekannt)
 - Faire Behandlung beider Gruppen
 - Relativen Gewinn der eigenen Gruppe maximieren

8.5.4 Theorie der sozialen Identität

- Soziale Kategorisierung
 - Einteilung der Welt in Kategorien (Eigen- & Fremdgruppen)
- Soziale Identität
 - Selbstbild & Verhalten teilweise abhängig von Gruppenzugehörigkeit
- Sozialer Vergleich
 - Information über Charakteristika der Eigengruppe
 - Positives Ergebnis – Disktinktheit der Gruppe, Soziale Identität
- Soziale Disktinktheit
 - Identifizierbarkeit als Gruppe
 - Unterscheidbarkeit zu anderen Gruppen ⇒ Hohe soziale Identität

Kategorisierungseffekt nur bei:

- Identifikation mit Eigengruppe
- Relevante Bewertungsdimension
- Relevante Vergleichsgruppe

Strategien zur Verbesserung

- Tatsächliche Veränderung
 - Wechsel zur statushöheren Fremdgruppe
 - Status der Eigengruppe auf Vergleichsdimension verbessern
- Kognitive Umdeutung
 - Neue Vergleichsdimension
 - Umkehrung der Bewertungsrichtung
 - Änderung der Vergleichsgruppe

9 Soziale Kognition & Heuristiken

9.1 Soziale Kognition – Automatisches Denken & Denken in Schemata

- Automatisches Denken (unbewusst – Türen öffnen)
- Kontrolliertes Denken (bewusst – Rechenaufgabe)

9.1.1 Soziale Bedürfnisse

- Grundlegende Motive
 - positiver Selbstwert (Selbstwert)
 - Korrekte Wahrnehmung (sinnvolles Ganzes)
 - Kontrolle
- Kognitiver Geizhals
- Leichte / Schnelle Erfüllung, geringe Bedeutung → Automatisch Denken auf Basis von Schemata

9.1.2 Schemata

- Kategorisierung
- Vorteil: Soziale Realität, Lernen, schnelle Beurteilung, ...
- Nachteil: Ignoranz, Ausblendung, Fehltritte, ...

9.1.3 Studie Gastdozenten

- Kelly
- Gastdozent hält Vortrag
- Studenten lesen Biographie: kalte / warme Persönlichkeit
- Beurteilung hängt von Biographie ab

9.1.4 Stereotype

- Wortbedeutung: starres Modell
- Männer- /Frauenberufe
- Geistiges Bild einer Klasse von Menschen
- Verfestigte kognitive Schemata, besonders leicht abzurufen

9.1.5 Pygmalion- / Rosenthal-Effekt

- Self-fulfilling Prophecy
- Mäuse durch Labyrinth laufen lassen → Laborassistenten mit Bias
- Lehrer bekommen willkürlichen IQ von Schülern gesagt

9.2 Soziale Kognition – Urteilsheuristiken

- Nicht genug Ressourcen zur Urteilsfindung (Zeit, Wissen, Motivation) ⇒ Heuristiken

9.2.1 Urteilsheuristiken

- Daumenregel → Recht gute Ergebnisse
- Einfache Strategien
- Vorteil: Geringer Aufwand, Meist gute Ergebnisse
- Nachteil: Systematische Fehlurteile / Verzerrungen

9.2.2 Verfügbarkeitsheuristik

- Leichte kognitive Abrufbarkeit
- Schwierig, wenn nur indirekter Zusammenhang
- Abrufhäufigkeit von Wörtern mit „K“ an erster / dritter Stelle
- Wahrscheinlichkeit Opfer eines Terroranschlages zu werden

Frequenz Effekt

- Häufige Ereignisse
- Eigenname: 19 Sehr berühmte Männer, 20 weniger berühmte Frauen → Vpn überschätzen #Männer auf Liste

Recency Effect

- Kürzliche Ereignisse werden besser erinnert

Saliency Effect

- Ereignisse mit besonderer Aufmerksamkeit werden besser erinnert

Conjunction Effect

- Gemeinsames Auftreten zweier Ereignisse wird überschätzt (Illusorische Korrelation)

9.2.3 Repräsentativitätsheuristik

- Typisch für Kategorie / Ähnlichkeit zu Prototyp
- Schubladendenken
- Vernachlässigung von wahrscheinlichkeitstheoretischen Regeln / Basisraten

9.2.4 Verankerungs- bzw. Adjustierungsheuristik

- Ankerwert als Ausgangslage
- Ausgangswert für Schätzungen, Urteile
- Urteile auf Basis irrelevanter Ankerinformationen möglich
- Experten und Laien gleich anfällig bei Unsicherheit
- Zur Reduzierung: Ankerinkonsistente Informationen

9.2.5 Emotionsheuristik

- „How-Do-I-Feel-About-It“-Heuristik
- Beeinflussung durch Stimmungslage
- Emotion als Ersatz für systematische Informationen

9.2.6 Fazit

Keine rationalen Entscheidungen möglich. Urteilsheuristiken meist Hilfreich.

10 Gerechtigkeit & Fairness

10.1 Motive für Gerechtigkeit

10.1.1 Evolutionspsychologische Voraussetzungen für Kooperation (Tomasello)

- Gruppe → Identifikation → Abhängigkeit
- Zeigegeste („Wohin Zeigen“) – Aufmerksamkeitssteuerung / Wissensvermittlung ← Theory of Mind (Andere Leute sind psychologisch/psychologisch unabhängig)
- Fairness (Rechte und Pflichten)
- Sanktionen bei Fehlverhalten (Trittbrettfahren)

10.1.2 Sozialpsychologische Motive

- Positives Selbstbild ← Faire Behandlung
- Korrekte Wahrnehmung ← Was ist Gerecht?
- Kontrolle ← Faire Ressourcenverteilung / Mitentscheidung

10.2 Was ist Gerechtigkeit?

- Philosophie
 - Normative Ansätze
 - Relationale Ansätze
- Psychologie
 - Subjektive Ansätze (Gerecht ist, was als gerecht Wahrgenommen wird)

10.3 Ressourcenverteilung – Verteilungsgerechtigkeit

- Hierarchische Verteilung
- Kein unmittelbarer Zugriff
- Ressourcenbeschränkung

Verteilung über (kontextabhängig):

- Equity: Leistung – Leistungsbereich
- Equality: Gleichheit – Freundschaftlicher Bereich
- Need: Bedürftigkeit – Sozialer Bereich
- (Anrecht)

10.3.1 Leistungskontext

Bei zu starken Unterschieden in der Leistung \Rightarrow Gleichheitsprinzip wird eher angewendet. Beliebige Kombination denkbar

10.3.2 Chancengleichheit

- Begünstigung der Benachteiligten
- Bei Gleichheit \rightarrow Leistungsprinzip (Wettbewerb)
- Bei Ungleichheit \rightarrow Bedürfnisprinzip (Sozialer Ausgleich)

10.3.3 Probleme Distributiver Gerechtigkeit

- Vorstellungen
- Messbarkeit von Leistung
- Verzerrungen
- Nachträglich Umbeurteilung (Weniger Prämie \rightarrow Weniger Leistung)

10.4 Dimensionen von Gerechtigkeit

- Distributiv (Input-Output) – Angemessenheit
- Prozedural (Entscheidungskontrolle / Prozesskontrolle) – Möglichkeit Meinung kund zu tun, Neutralität der Entscheidungsträger, Konsistenz, ...
- Interaktional (Soziale Aspekte)
 - Informational (Qualität & Quantität von Informationen) – Rechtzeitige, Vollständige Information
 - Interpersonal (Würde & Respekt) – Höfliches Verhalten

Auswirkungen auf Arbeitsverhalten, Emotionen, Stress, Akzeptanz von Entscheidungen, ...

10.5 Bedeutung von Fairness für Menschen

- Moral
 - Gerechtigkeit als Wert an sich
 - Hohes moralisches Niveau, allgemeine Fairnessprinzipien wichtig
- Relational
 - Fairness als selbstwertdienliche Statusinformation
 - Relational Model of Authority / Group-Value-Model
 - ⇒ Vertrauen
- Instrumentell
 - Maximierung des persönlichen Profits
 - Fairness ermöglichte Einfluss auf Entscheidungen / Garantie günstiger Ergebnisse
- Unsicherheit
 - Gerechtigkeit schafft Erklärbarkeit & Vorhersehbarkeit
- Soziales Dilemma
 - Ausbeutung oder Vorteil → Kann ich Vertrauen
 - Fairness-heuristic-theory (Lind) → Faire Bedingungen als Indikator für Vertrauenswürdigkeit

11 Soziale Wahrnehmung / Attribution

11.1 Soziale Wahrnehmung & implizite Persönlichkeitstheorie

- Menschen interpretieren Umwelt Menschlich
- Schemata zur Schnellen Eindrucksbildung ⇒ Prophezeiung zukünftigen Verhaltens

11.2 Das Verhalten der anderen (Heider)

- Schluss von invarianten (nicht änderbaren) Merkmalen auf Verhalten ⇒ Vorhersehbarkeit der Umwelt

11.3 Attributionskonzept

11.3.1 Kausalattribution

- Zuschreibung von Ursachen für Ereignisse → Annahme für Ursache-Wirkung
- Eigenschaftsattributions – Person handelt so, weil sie so ist

- Motivattribution – Person handelt so, weil sie etwas bestimmtes erreichen will
- Internale Attribution: In der Person begründet (Bevorzugt von Menschen)
- Externale Attribution: In der Situation begründet

11.3.2 Kovariationsprinzip (Kelly)

- Entscheidung Internal / External
- Verschiedene Informationsquellen (Kovariationsoptionen):
 - Konsensus (Ähnliches Verhalten von anderen): Hoch → Situation, Niedrig → Person
 - Diskontinuität (Ähnliches Verhalten in anderen Situationen): Hoch → Situation, Niedrig → Person
 - Konsistenz (Ähnliches Verhalten sonst in dieser Situation): Hoch → Person / Situation, Niedrig → Nicht Entscheidbar

11.3.3 Kritik

- Menschen nicht frei von selbstwertdienlichen Motiven bei Ursachenzuweisung
 - Unrealistischer Optimismus
 - Glaube an gerechte Welt (Jeder bekommt, was er verdient)
- Systematische Verzerrungen durch Urteilsheuristiken
- Menschen nicht streng rational
- Begrenzte Kapazität bei der Informationsverarbeitung
- Fundamentaler Attributionsfehler (bei unangebrachtem Verhalten) – Pro/Anti-Castro Aufsatz
 - Internale Attribution bei anderen
 - Externale Attribution bei einem selbst
 - Fokus der Wahrnehmung auf Person
 - Situationsbedingte Einflüsse bei anderen kaum beobachtbar / interpretierbar
 - Situationsbedingte Einflüsse bei einem selbst besser einschätzbar, + Selbstwertschutz

11.4 Attribution & Verhalten

11.4.1 Attributionsdimensionen (Rheinberg)

- Stabile – Fähigkeiten, Kontext, Gesellschaft, ... ⇒ Gleichbleibendes Verhalten erwartet
- Variabel – Verfassung, Motivation, Lärm, ... ⇒ Verändertes Verhalten erwartet

11.4.2 (Miss-)Erfolgsmotivierte Personen

- Erfolgsmotiviert:
 - Gut: Hohe Begabung (& Anstrengung)
 - Schlecht: Zufall / Geringe Anstrengung
- Misserfolgsorientiert
 - Gut: Zufall / Geringe Anstrengung
 - Schlecht: Geringe Begabung

11.5 Selbstbild & Leistungsmotivation

11.5.1 Dweck

- Selbst-Theorien haben starken Einfluss auf Motivation, Persönlichkeit & Entwicklung
- Theorien über Intelligenz:
 - Entity: Abgeschlossen
 - Incremental: Veränderbar → Erhöhbare durch Anstrengung