

**BIELEFELDER  
ARBEITEN ZUR SOZIALPSYCHOLOGIE**

Nr. 187

(August 1998)

Ina Grau und Rosemarie Mielke

Der Einfluß von Vergleichsergebnissen  
in Minoritäten und Majoritäten auf  
Leistungsverhalten und Selbsteinschätzungen

Psychologische Forschungsberichte, herausgegeben  
von Hans D. Mummendey,  
Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie,  
Postfach 10 01 31, 33501 Bielefeld  
e-mail: [hans.mummendey@post.uni-bielefeld.de](mailto:hans.mummendey@post.uni-bielefeld.de)

# **Der Einfluß von Vergleichsergebnissen in Minoritäten und Majoritäten auf Leistungsverhalten und Selbsteinschätzungen**

Ina Grau und Rosemarie Mielke

## **Zusammenfassung**

In einem Experiment wurden die Auswirkungen sozialer Vergleiche auf Selbstbewertung und Leistungsverhalten untersucht. Variiert wurden die Mitgliedschaft der Versuchsperson in einer Majorität vs. Minorität, die Mitgliedschaft der (fiktiven) Vergleichsperson zur Ingroup vs. Outgroup und die besseren bzw. schlechteren Leistungen der Vergleichsperson. Erwartet wurde nach Brewer & Weber (1994), daß Minoritätsmitglieder ihre Leistungseinschätzung und - in Erweiterung von Brewer und Weber - auch die Leistung selbst an die einer Vergleichsperson aus der Ingroup angleichen. Minoritätsmitglieder mit Vergleichspersonen aus der Outgroup und Majoritätsmitglieder mit Vergleichspersonen aus der Ingroup sollten dagegen Kontrastbestrebungen folgen, während der Vergleich mit einer Person aus der Outgroup für die Majorität bedeutungslos sein sollte. Die Effekte auf die Leistung zeigten sich nicht, stattdessen wurden bei Vergleichen mit Ingroup-Personen entgegengesetzte Effekte in anderen Merkmalen (z.B. Attraktivität) gefunden. Die Abweichung von den Ergebnissen von Brewer & Weber wird als Folge unterschiedlicher Rückmeldungen über eigene Leistungen in beiden Studien interpretiert.

Die soziologische Bezugsgruppentheorie (Merton & Kitt, 1968) und Festingers Theorie sozialer Vergleiche (1954) gehen gemeinsam davon aus, daß Menschen danach streben, etwas über sich selbst zu erfahren, indem sie sich mit anderen vergleichen. Die sozialen Einheiten, mit denen sich eine Person vergleicht, werden dabei als Bezugspersonen oder Bezugsgruppen bezeichnet. Während die soziologische Bezugsgruppentheorie darauf abzielt, die Determinanten einer solchen Verwendung von Werten und Standards anderer Personen und Gruppen zu untersuchen, liegt der Fokus der psychologischen und sozialpsychologischen Forschung auf den daraus resultierenden Selbsteinschätzungen, den Selbstbewertungen und dem dadurch bedingten Verhalten (vgl. Frey, Dauheimer, Parge & Haisch, 1993).

Gemeinsam ist beiden Ansätzen die Annahme, daß die Menschen sich bei der Bewertung der Vergleichsergebnisse an Standards dieser Bezugspersonen oder -gruppen orientieren und nicht nur individuelle Normen (z.B. den Vergleich mit eigenen Leistungen zu einem früheren Zeitpunkt) heranziehen. Nach soziologischen Bezugsgruppentheorien (Merton & Kitt, 1968) und der Theorie sozialer Vergleiche von Festinger (1954) lassen sich Verhaltensweisen nicht ohne Bezug auf eine Person oder Gruppe bewerten und auch keine Zufriedenheit oder Unzufriedenheit daraus ableiten. Erst die Relativierung dessen, was man ist und kann, an dem, was wichtige Andere sind und können, ist für die meisten Menschen die Grundlage ihrer Verhaltensbewertung, ihrer Zufriedenheit und ihres weiteren Verhaltens.

Soziale Bezugsnormen werden nicht danach unterschieden, ob es sich um Gütemaßstäbe von einzelnen Personen oder solche von Gruppen handelt. In neueren Theorien zu Beziehungen zwischen Gruppen (Theorie der sozialen Identität: Tajfel & Turner, 1979; 1986; Theorie der Selbstkategorisierung: Turner, Hogg, Oakes, Reicher & Wetherell, 1987; Theorie der optimalen Distinktheit: Brewer, 1991), die als Weiterentwicklung soziologischer und sozialpsychologischer Bezugsgruppentheorien verstanden werden können, wird dagegen der Unterschied zwischen der Orientierung an Einzelpersonen bzw. an Gruppen ins Zentrum gestellt. Dabei wird zudem differenziert, ob es sich um die eigene (Ingroup) oder um eine andere Gruppe (Outgroup) handelt.

Tajfel (1978) nimmt an, daß Verhalten in unterschiedlichem Ausmaß durch Gruppenzugehörigkeiten beeinflusst sein kann (interpersonales vs. Intergruppenverhalten). Bei interpersonellen Vergleichen, wenn die Gruppenzugehörigkeit nicht salient ist, wird positiv oder negativ distinktes Verhalten ohne kategoriale Zusatzinformation wahrgenommen und entsprechend beurteilt. Entsprechend der Selbstwert-Erhaltungs-Theorie (Tesser, 1988) gefährdet dabei ein Vergleich mit einer besonders kompetenten Person das Selbstbild. Falls dagegen die Gruppenzugehörigkeit salient ist, wirkt ein kompetentes Mitglied der eigenen Gruppe nicht selbstwertgefährdend, weil man sich mit der Gruppe identifiziert (Brewer & Weber, 1994), Kontraste werden dagegen zwischen den Gruppen betont.

Die Theorien zu Beziehungen zwischen Gruppen bieten Erklärungen dafür an, warum Informationen über die Zugehörigkeit zu sozialen Gruppen (oder sozialen Kategorien) Auswirkungen auf Bewertungen und das Verhalten haben. Diese Theorien gehen dabei von der Grundannahme aus, daß Mitglieder von Gruppen letztlich nach positiver Selbstbewertung und damit nach der Herstellung oder Aufrechterhaltung positiver sozialer Distinktheit ihrer Gruppe streben. Das Interesse an der positiven Unterscheidung führt dazu, daß man das eigene Verhalten so einschätzt, daß dies die Unterscheidung begünstigt. Die Beurteilungskriterien müßten dann näher an den Standards der eigenen Gruppe liegen als an denen der anderen Gruppe bzw. diesen widersprechen. Wenn es zutrifft, daß solcherart Urteile über das eigene Verhalten ein Prädiktor für nachfolgendes Verhalten sind, sollte auch das Verhalten diesen Assimilations- und Kontrastbestrebungen folgen.

In einem Experiment soll untersucht werden, inwieweit die Bewältigung von Aufgaben von der Verwendung sozialer Vergleiche abhängt. Im Unterschied zu einer Vielzahl von Studien über soziale Vergleiche, in denen die Auswahl der Vergleichsperson(en) durch die Probanden die abhängige Variable darstellt, soll in der geplanten Studie die Art des sozialen Vergleichs (interpersonal, intragruppal, intergruppal) experimentell manipuliert werden. Entsprechend stehen somit die Folgen des Vergleichs im Zentrum der Untersuchung. Die verschiedenen Vergleichsarten sollen in ihren Auswirkungen auf die Selbsteinschätzungen (allgemeiner Art und speziell solcher, die sich auf die eigene Leistung beziehen, in Form von sog. Selbst-Wirksamkeits-Erwartungen nach Bandura, 1986) untersucht werden. Die Studie bleibt nicht bei der Selbsteinschätzung künftiger Leistung stehen, sondern untersucht auch die Auswirkungen auf die (Konzentrations-) Leistung selbst.

Entscheidende Bedingung für den Nachweis von Gruppeneffekten ist die überzeugende Herstellung von Gruppenzugehörigkeiten und die Etablierung distinkter Gruppen. In der experimentellen Sozialpsychologie zur Intergruppenforschung hat es sich bewährt, Gruppenzugehörigkeit mit hoher/niedriger Identifikation unter Verwendung von Minoritäts- und Majoritätsgruppen zu evozieren (Brewer & Weber, 1994). Die Herstellung des interpersonalen und des inter- bzw. intragrupalen Vergleichs geschieht dabei durch eine fiktive Zuordnung der Probanden zu einer Majorität vs. Minorität. Während die Zugehörigkeit zu einer Minorität eine hohe Identifikation mit der Gruppe und damit Gruppenvergleiche nach sich zieht, führt die Zugehörigkeit zu einer Majorität zu geringer oder keiner Identifikation mit der Gruppe, so daß Vergleiche innerhalb der Gruppe auf interpersonaler Ebene stattfinden und ein Vergleich mit einem Mitglied der Außengruppe (aus der Minorität) vergleichsweise irrelevant wird.

Brewer und Weber (1994) führten ein Experiment durch, bei dem die eigene Zugehörigkeit zu einer Majorität vs. Minorität, die Zugehörigkeit einer Vergleichsperson zur gleichen vs. anderen Gruppe und die Kompetenz der anderen Person (hoch/niedrig) variiert wurden. Die Art des sozialen Vergleichs wirkte sich auf die Selbsteinschätzung im Leistungsbereich aus (allerdings nicht auf die Selbsteinschätzung in anderen Bereichen, wie Attraktivität oder soziale Fähigkeiten). Im vorliegenden Experiment soll mittels eines motivations- bzw. anstrengungsabhängigen Tests überprüft werden, ob sie sich auch auf die Leistung selbst auswirkt.

In der Studie von Brewer und Weber wurden folgende Effekte gefunden: Für Mitglieder der Majorität ist ein Vergleich mit Outgroup-Mitgliedern bedeutungslos. Ein Vergleich mit Ingroup-Mitgliedern wird auf interpersonaler Ebene geführt. Wenn die andere Person sehr kompetent erscheint, führt das dazu, daß man sich selbst als weniger kompetent wahrnimmt, eine inkompetente Person dagegen hebt das Selbstwertgefühl. Die Selbstbewertung findet hier in Form einer Kontrastierung zur Vergleichsperson statt. Anders verhält es sich bei Minoritätsmitgliedern. Für Mitglieder von Minoritäten ist die Gruppe und damit ihre soziale Identität salient. Da die Gruppe selbst distinkt (auf besondere Weise von der Majorität unterschieden) ist, besteht keinerlei Notwendigkeit mehr, Distinktheit gegenüber einzelnen Personen herzustellen. Es findet vielmehr eine Angleichung sowohl an kompetente als auch an weniger kompetente Gruppenmitglieder statt, ein Effekt, der aus Sicht der Theorie der optimalen Distinktheit von Brewer (1991) auf die Distinktheit zwischen den Gruppen zurückzuführen ist. Die Theorie der sozialen Identität sagt ebenso einen Assimilationseffekt vorher, begründet ihn aber mit dem sog. Ingroup-Homogenisierungseffekt, der bei Minoritäten, aber auch bei anderen Gruppen auftritt, die in besonderer Weise zur Geschlossenheit gezwungen sind oder Geschlossenheit zeigen wollen. Wenn ein Mitglied der Minorität jedoch mit einer Vergleichsperson aus der anderen Gruppe konfrontiert wird, resultiert ein Kontrasteffekt, nach Brewer (1991), weil die Herstellung von Distinktheit auf die Gruppenebene verlagert wird, nach der

Theorie der sozialen Identität, weil der Unterschied zu Mitgliedern der Outgroup betont und damit die Besonderheit der eigenen Gruppe hervorgehoben wird.

Angenommen werden sowohl ein Kontrasteffekt bei den Personen der Majoritätsgruppe mit einer Vergleichsperson aus der Ingroup als auch bei denen der Minoritätsgruppe mit einer Vergleichsperson aus der Outgroup, dagegen ein Assimilationseffekt bei den Personen der Minorität mit einer Vergleichsperson aus der Ingroup, hier wird Homogenisierung statt Abgrenzung erwartet. Untersucht werden die Effekte des sozialen Vergleichs auf die Selbsteinschätzung (dies als Replikation der Studie von Brewer und Weber), auf die Verhaltenseinschätzung (Selbstwirksamkeitseinschätzung) und auf das Verhalten (Leistung) selbst. Ferner werden die Identifikation mit der eigenen Gruppe und der anderen Gruppe und eine Fremdeinschätzung der Vergleichsperson erhoben. Erwartet wird eine höhere Identifikation mit der eigenen als mit der anderen Gruppe, besonders bei der Minorität. Ein positives Fremdbild sollte vom Upward-downward-Vergleich abhängen (ein kompetenter Fremder wird positiver eingeschätzt), außerdem wird eine Ingroup-Favorisierung erwartet.

## **Methode**

### Stichprobe

Untersucht wurden 160 Studierende aller Fachrichtungen in Bielefeld. Es nahmen 76 Männer und 84 Frauen im Alter zwischen 18 und 58 Jahren ( $M = 26.4$ ;  $SD = 6.8$ ) an dem Experiment teil. Sie wurden durch Plakate angeworben und mit 10 DM entlohnt.

### Durchführung und Material

Die Probanden sollten fiktiv einer Majorität oder einer Minorität zugeordnet werden. Weiterhin sollten sie mit einer fiktiven Vergleichsperson konfrontiert werden, die in einem Leistungstest entweder besser oder schlechter abgeschnitten hat als die Versuchsperson in einem Vortest (Upward- bzw. Downward-Vergleich) und die entweder zur gleichen oder zur anderen Gruppe gehört (Ingroup bzw. Outgroup). Die Art der Vergleichsperson soll Einfluß haben auf die Selbstbewertung, die Selbstwirksamkeitseinschätzung darüber, wie gut man selbst den Leistungstest absolvieren kann, und auf die tatsächliche Konzentrationsleistung. Die Probanden durchliefen folgende Prozedur<sup>1</sup>:

#### *Phase 1: Vorbereitung und Baseline-Messung*

Die Probanden wurden instruiert, daß sie an einer Untersuchung über die Herangehensweise an Problemlöseaufgaben teilnahmen. Ihnen wurde mitgeteilt, daß Personen sich in ihrer Problemlösestrategie unterscheiden (Analysierer und Synthetisierer) und mögliche Zusammenhänge zwischen dieser Problemlösestrategie einerseits und Persönlichkeitsmerkmalen sowie Konzentrationsleistungen andererseits untersucht werden sollten.

Sie führten sechs Aufgaben unterschiedlicher Schwierigkeit des Figure-Reasoning-Tests (Daniels, 1967) durch. Dabei saßen sie vor einer Kamera. Ihnen wurde mitgeteilt, daß ihre Augenbewegungen gefilmt würden (um eine Zuordnung zur Gruppe der Analysierer bzw. Synthetisierer vorzunehmen), was in Wirklichkeit nicht geschah. Um die Glaubwürdigkeit der Apparatur sicherzustellen, war auf dem gleichen Schreibtisch ein Monitor aufgestellt, auf dem die Vp zu sehen war. Anschließend führten die Probanden die erste Hälfte des Konzentrationstests d2 (Brickenkamp, 1981) durch, um eine Baseline zur Messung einer eventuellen Verän-

---

<sup>1</sup> Wir danken den Versuchsleitern Jutta Thiel und Tobias Haupt für die Durchführung des Experiments.

derung der Konzentrationsleistung zum zweiten Zeitpunkt zu erhalten. Der d2 ist ein Durchstreichtest, in dem die Gesamtzahl bearbeiteter Zeichen und zwei Fehlertypen (falsch durchgestrichene Zeichen und Auslassungen) unterschieden werden. Die Fehlerzahl wird von der Gesamtzahl subtrahiert. Der Vp wurde anschließend mitgeteilt, daß der V1 in einem Nebenraum die Aufzeichnung der Augenbewegungen und den d2 auswerten würde. Währenddessen erhielt die Vp eine Ablenkungsaufgabe, sie sollte einige Sätze über sich selbst schreiben (z.B. Hobbys, Studieninteressen).

### *Phase 2: Herstellung der Gruppenzugehörigkeit*

Die Probanden wurden anhand von Informationsmaterial mit dem Konzept „Analysierer vs. Synthetisierer“ vertraut gemacht (vgl. Anhang). Sie erhielten ein fiktives Feedback über ihre Gruppenzugehörigkeit. Allen wurde mitgeteilt, daß sie an den Figure-Reasoning-Test analytisch herangegangen seien (damit sie sich die Gruppenzugehörigkeit merkten, sollten sie auf allen Untersuchungsblättern „Analysierer“ ankreuzten). Die Hälfte erfuhr, daß es sich dabei um eine Mehrheit (85%), die andere Hälfte, daß es sich um eine Minderheit (15%) handle. Weiterhin erhielten sie ein fiktives Feedback über ihre Leistung im d2. Jeder Vp wurde mitgeteilt, daß sie besser sei als 45% ihrer Altersgruppe.

Anschließend wurden die Probanden schriftlich mit einer fiktiven Vergleichsperson konfrontiert. Die Person wurde als Teilnehmer desselben Experiments vorgestellt. Sie gehörte entweder zur gleichen (Analysierer) oder zur anderen Gruppe (Synthetisierer), und ihre Leistung im d2 wurde als besser (besser als 85% der Altersgruppe) oder schlechter (besser als 15% der Altersgruppe) als die der Vp bezeichnet. Die Probanden erhielten auch eine handschriftliche Selbstbeschreibung der Vergleichsperson, in der das Studienfach (Jura), das Hobby (Fahrradfahren) und die Urlaubspläne (Fahrradtour durch Dänemark gemeinsam mit einem Vetter und einer Kusine) thematisiert waren. Das Geschlecht der Vergleichspersonen ging aus diesen Informationen nicht hervor.

### *Phase 3: Messung der abhängigen Variablen*

Fremdbild: Die Probanden sollten die Vergleichsperson anhand einer deutschen Form des SAQ (Pelham & Swann, 1989) beurteilen (Intelligenz, soziale Fähigkeiten, künstlerische Fähigkeiten, Sportlichkeit und Attraktivität).

Selbstwirksamkeit: Anhand eines neu konstruierten Fragebogens sollten die Probanden Auskunft über ihre allgemeine Konzentrationsfähigkeit geben und darüber, wie gut sie nun im zweiten Teil des Konzentrationstests d2 abschneiden würden (9 Items, z.B. „Wie gut können Sie sich im Augenblick konzentrieren?“).

Konzentrationsleistung: Die 2. Hälfte des d2 wurde durchgeführt.

Abschließend schätzten die Probanden sich selbst anhand des SAQ ein (Selbstbild) und beantworteten je 3 Fragen nach ihrer Identifikation mit den Analysierern und den Synthetisierern (z.B. „Ich fühle mich als Analysierer.“). Zum Schluß wurden sie über den fiktiven Charakter der Testrückmeldungen sowie der Vergleichsperson aufgeklärt und entlohnt.

### Versuchsplan

Der folgende Versuchsplan wurde in dem Experiment realisiert (Tabelle 1). Entsprechend dem oben berichteten Verfahren wurden die Teilnehmer der Majoritäts- oder Minoritätsgruppe zugewiesen. Sie erhielten je nach Bedingung Vergleichsinformationen über ein besseres oder schlechteres Mitglied ihrer eigenen oder der anderen Gruppe. Es werden Kontrast- und Assimilationseffekte auf die Selbsteinschätzungen, die Fähigkeitseinschätzungen (Selbstwirksamkeit) und die tatsächliche Konzentrationsleistung erwartet.

Tabelle 1: Versuchsplan und erwartete Effekte

	Eigene Gruppe (Ingroup)	Andere Gruppe (Outgroup)
Majoritätsgruppe (geringe Identifikation)	Kontrasteffekt	Kein Effekt
bessere Vergleichsperson	schlechter	gleich
schlechtere Vergleichsperson	besser	gleich
Minoritätsgruppe (hohe Identifikation)	Assimilationseffekt	Kontrasteffekt
bessere Vergleichsperson	besser	schlechter
schlechtere Vergleichsperson	schlechter	besser

### Ergebnisse

Die Skalen wurden zunächst auf ihre Reliabilität geprüft. Das Selbstbild (Alpha=.66), das Fremdbild (.65), die Selbstwirksamkeit (.68), die Identifikation mit den Analysierern (.80) und den Synthetisierern (.85) weisen eine hinreichende innere Konsistenz auf, so daß die Gesamtwerte der Auswertung zugrundegelegt wurden. Beim Selbst- und Fremdbild wurden zusätzlich die Einzelitems ausgewertet.

Fremdbild: Nach der Theorie der sozialen Identität von Tajfel und Turner (1986) ist zu erwarten, daß das durch den SAQ erfaßte Fremdbild positiver ausfällt, wenn die Vergleichsperson zur gleichen Gruppe gehört wie die Versuchsperson. Diese Vermutung läßt sich nicht bestätigen.

Erwartungskonform zeigt sich ein Effekt des Upward- vs. Downward-Vergleichs (Tabelle 2). Vergleichspersonen mit einer guten Konzentrationsleistung werden positiver beurteilt als solche mit einer schlechten Leistung.

Tabelle 2: Mittelwerte des Fremdbilds (Varianzanalyse)

	Ingroup	Outgroup
Maj Upward	5.8	5.9
Maj Downward	5.5	5.6
Min Upward	5.5	6.1
Min Downward	5.0	4.9

	F (1, 152)
Maj/Min x In/Out x Up/Down	0.74
In/Out x Up/Down	0.79
Maj/Min x Up/Down	2.19
Maj/Min x In/Out	0.09
Up/Down	9.75 **
In/Out	0.84
Maj/Min	2.97

\*\* p < .01

Eine Inspektion der fünf einzelnen Items zeigt, daß dieser Effekt auf die Intelligenzeinschätzung zurückgeht, Personen mit guten Konzentrationsleistungen werden für intelligenter gehalten als Personen mit schlechten Leistungen,  $F(1,150)=56.15$ ,  $p<.001$ . Ein Effekt des Minoritäts- bzw. Majoritätsstatus auf die Intelligenzeinschätzung der Vergleichsperson zeigt sich ebenso wie in der Studie von Brewer & Weber (1994) nicht.

**Identifikation:** Nach der Theorie der sozialen Identität (Tajfel & Turner, 1986) ist davon auszugehen, daß sich die Personen mehr mit ihrer eigenen Gruppe als mit der anderen Gruppe identifizieren, was auch der Fall ist. Die Identifikation mit der Ingroup beträgt im Mittel 3.6 und mit der Outgroup 1.7,  $F(1,151)=311.3$ ,  $p<.001$ . Allerdings sind Minoritätsmitglieder nicht stärker mit der Ingroup identifiziert als Majoritätsmitglieder, was nach der Theorie der optimalen Distinktheit (Brewer, 1991) naheliegen würde. Es tritt kein Effekt der Vergleichsart auf die Identifikation mit der eigenen Gruppe auf, auch dann nicht, wenn die Identifikation mit der Outgroup konstantgehalten wird. In Tabelle 3 sind die Ergebnisse der entsprechenden Kovarianzanalyse dargestellt.

Tabelle 3: Adjustierte Mittelwerte der Identifikation mit den Analysierern (Kovarianzanalyse, Identifikation mit den Synthetisierern konstantgehalten)

	Ingroup	outgroup
Maj Upward	3.5	3.5
Maj Downward	3.5	3.6
Min Upward	3.5	3.5
Min Downward	3.4	3.9

	F (1, 150)
Maj/Min x In/Out x Up/Down	0.46
In/Out x Up/Down	1.67
Maj/Min x Up/Down	0.22
Maj/Min x In/Out	0.11
Up/Down	0.52
In/Out	1.05
Maj/Min	0.19

**Selbstwirksamkeit:** Ausgehend von den Ergebnissen von Brewer und Weber (1994) wurde ein Effekt des sozialen Vergleichs auf die Einschätzung der eigenen zukünftigen Leistung erwartet. Dabei sollten Minoritätsmitglieder, die mit einer Vergleichsperson aus der eigenen Gruppe konfrontiert worden sind, ihre Leistungseinschätzung an die Leistung der Vergleichsperson angleichen, d.h. positive Einschätzung bei einer guten Leistung der Vergleichsperson, negative Einschätzung bei einer schlechten Leistung der Vergleichsperson. Umgekehrt wurde ein Kontrasteffekt bei Minoritätsmitgliedern mit Outgroup-Vergleichspersonen und bei Majoritätsmitgliedern mit Ingroup-Vergleichspersonen erwartet. Ein solcher Effekt müßte sich in einer dreifachen Wechselwirkung zeigen. Die antizipierte Konzentrationsleistung variiert jedoch nicht mit der Art des sozialen Vergleichs (Tabelle 4).



Tabelle 4: Mittelwerte der Selbstwirksamkeit (Varianzanalyse)

	Ingroup	Outgroup
Maj Upward	3.3	3.4
Maj Downward	3.5	3.4
Min Upward	3.3	3.4
Min Downward	3.5	3.5

	F (1, 152)
Maj/Min x In/Out x Up/Down	0.03
In/Out x Up/Down	0.80
Maj/Min x Up/Down	0.11
Maj/Min x In/Out	0.01
Up/Down	3.55
In/Out	0.06
Maj/Min	0.50

\*  $p < .05$ 

**Konzentrationsleistung:** Analog zur Einschätzung der antizipierten Leistung sollte auch die Leistung selbst vom sozialen Vergleich abhängen. Tabelle 5 zeigt die Ergebnisse der Kovarianzanalyse, bei der die Leistung zum ersten Meßzeitpunkt konstantgehalten wurde. Effekte auf die Leistung zeigen sich dabei nur abhängig von der Art der Gruppe, der man selbst angehört, nicht jedoch von der Art der Vergleichsperson. Erwartungswidrig zeigen Majoritätsmitglieder bessere Leistungen als Minoritätsmitglieder.

Tabelle 5: Adjustierte Mittelwerte der Gesamtzahl minus Fehler zum zweiten Zeitpunkt (Kovarianzanalyse, erster Zeitpunkt konstantgehalten)

	Ingroup	Outgroup
Maj Upward	30.8	30.8
Maj Downward	30.9	31.4
Min Upward	30.0	30.3
Min Downward	30.7	30.5

	F (1, 151)
Maj/Min x In/Out x Up/Down	0.53
In/Out x Up/Down	0.01
Maj/Min x Up/Down	0.06
Maj/Min x In/Out	0.09
Up/Down	1.77
In/Out	0.21
Maj/Min	4.17 *

\*  $p < .05$

Insbesondere wird in der Minorität der erwartete Assimilationseffekt mit einer Vergleichsperson der eigenen Gruppe nicht nachgewiesen. Denkbar wäre, daß nur die Gesamtzahl bearbeiteter Items, nicht aber die Fehlerzahl, von der Anstrengung abhängig ist. Eine Analyse, die nur die Gesamtzahl berücksichtigt, führt aber ebenfalls nicht zu den erwarteten Ergebnissen wie bei der Zugrundelegung der von der Gesamtzahl subtrahierten Fehler. Bei dieser Analyse verschwindet der unerwartete Effekt der Majorität vs. Minorität,  $F(1,151)=3.74$ , n.s.

**Selbstbild:** Beim durch den SAQ erfaßten Selbstbild wurde wie bei der Einschätzung der antizipierten Konzentrationsleistung und der Konzentrationsleistung selbst eine dreifache Wechselwirkung erwartet. Tabelle 6 zeigt die Ergebnisse der Varianzanalyse. Zunächst gibt es einen Haupteffekt der Majorität vs. Minorität, die Majorität schätzt sich selbst günstiger ein. Die erwartete dreifache Wechselwirkung ist ebenfalls signifikant, die Effekte gehen allerdings nicht in die erwartete Richtung. Erwartet wurden ein Kontrasteffekt in der Bedingung Majorität-Ingroup und ein Assimilationseffekt in der Bedingung Minorität-Ingroup, beide Effekte treten in umgekehrter Form auf. Außerdem wurde ein Kontrasteffekt in der Bedingung Minorität-Outgroup erwartet, dieser Effekt tritt nicht auf. Es werden nur Unterschiede bei Ingroup-Vergleichen sichtbar. Bei Vergleichspersonen aus der Outgroup ist die Leistung der Vergleichsperson unerheblich für das Selbstbild.

Tabelle 6: Mittelwerte des Selbstbilds (Varianzanalyse)

	Ingroup	Outgroup
Maj Upward	6.1	6.2
Maj Downward	5.4	6.4
Min Upward	5.1	5.8
Min Downward	6.0	5.7

	F (1, 152)
Maj/Min x In/Out x Up/Down	6.12 *
In/Out x Up/Down	0.00
Maj/Min x Up/Down	2.14
Maj/Min x In/Out	0.61
Up/Down	0.08
In/Out	3.12
Maj/Min	4.00 *

\*  $p < .05$

Bei den Probanden, die mit einer Vergleichsperson aus der gleichen Gruppe konfrontiert worden sind, ergeben sich folgende Ergebnisse: Bei den Mitgliedern der Majorität führt eine Vergleichsperson mit guter Leistung zu einem positiveren Selbstbild als eine Vergleichsperson mit schlechter Leistung. Bei Mitgliedern der Minoritätsgruppe ist es umgekehrt. Betrachtet man nur die Personen mit Vergleichspersonen aus der Ingroup, ist die Wechselwirkung zwischen den beiden anderen Faktoren (Majorität/Minorität und upward/downward) signifikant,  $F(1,76)=6.73$ ,  $p < .05$ , bei den Personen mit Vergleichspersonen aus der Outgroup nicht,

$F(1,76)=0.60$ . Nach den fünf Items des SAQ getrennte Varianzanalysen zeigen, daß die dreifache Wechselwirkung auf die beiden Merkmale soziale Fähigkeiten,  $F(1,151)=8.83$ ,  $p<.01$ , und Attraktivität,  $F(1,151)=7.28$ ,  $p<.01$ , tendenziell auch auf die künstlerischen Fähigkeiten,  $F(1,151)=2.74$ , n.s., zurückzuführen ist, also gerade nicht auf die Intelligenz, der einzigen Variable, bei der in der Studie von Brewer und Weber (1994) signifikante Ergebnisse gefunden wurden. Bei diesen Merkmalen ist das Selbstbild dann negativ, wenn Majoritätsmitglieder mit einer Vergleichsperson aus der eigenen Gruppe konfrontiert wurden, die schlechte Leistungen, bzw. Minoritätsmitglieder mit einer Person der Ingroup, die gute Leistungen zeigte.

Abbildung 1 zeigt die signifikanten Effekte des Vergleichs mit Ingroupmitgliedern. Deutlich wird, daß die vorliegenden Ergebnisse sich konträr zu denen von Brewer und Weber (1994) darstellen, das gilt sowohl für den Gesamtwert als auch für die einzelnen Merkmale soziale Fähigkeiten und Attraktivität. Bei den Vergleichen mit Outgroup-Mitgliedern sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Versuchsgruppen nicht signifikant, tendenziell wird jedoch auch hier deutlich, daß die Ergebnisse gegensätzlich zu Brewer und Weber ausfallen. In den Gruppen, in denen ein Kontrasteffekt in der Intelligenz erwartet wurde, tritt ein Assimilationseffekt in *anderen Merkmalen* auf und umgekehrt.

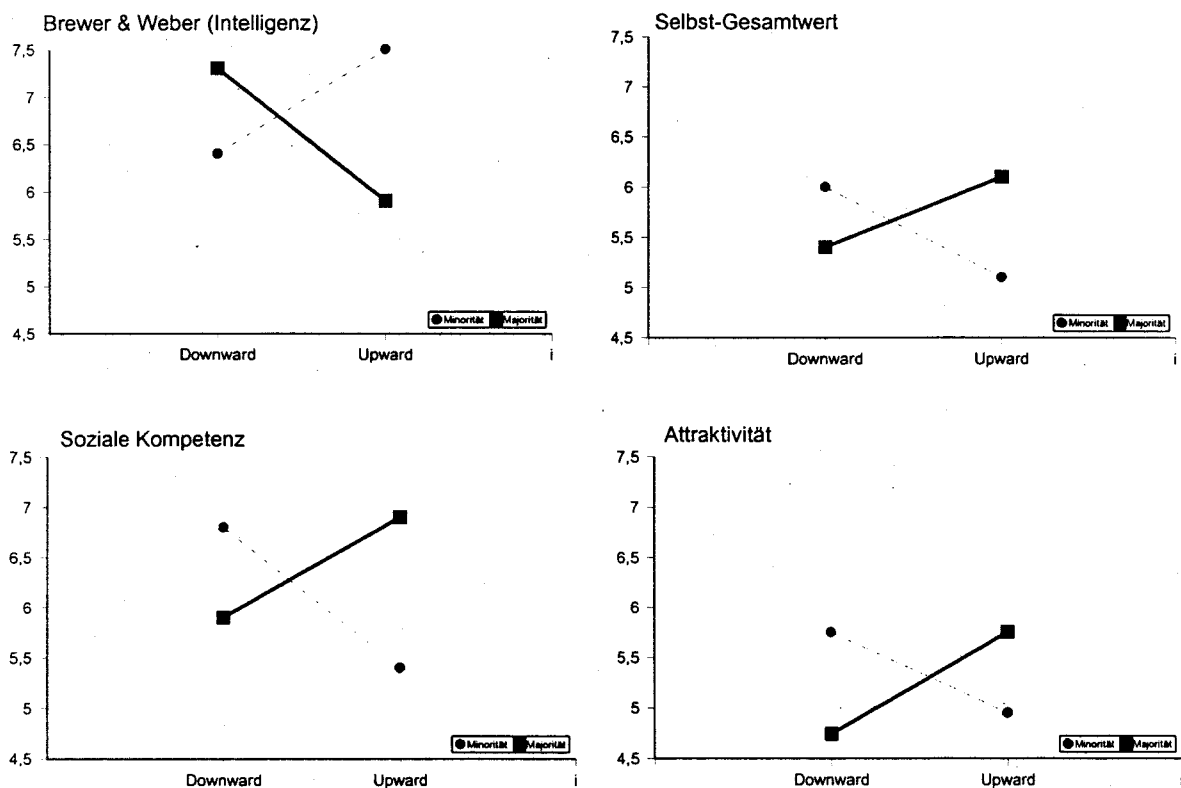


Abbildung 1: Selbsteinschätzungen nach Downward- und Upward-Vergleichen innerhalb von Minoritäten und Majoritäten

## Diskussion

In der Studie von Brewer und Weber (1994) wirkte sich die Art des sozialen Vergleichs nur auf die Selbsteinschätzung der Intelligenz aus, nicht jedoch auf das Selbstbild in anderen Bereichen. In dieser Studie sollte überprüft werden, ob sich die Vergleichsart darüber hinaus auf die tatsächliche Leistung und deren Antizipation durch die Probanden auswirkt. Das ist nicht der Fall. Die Selbsteinschätzung im Leistungsbereich blieb von der Vergleichsart unbeeinflusst und - konsequenterweise - auch die Leistung selbst. Es zeigten sich jedoch Effekte auf die Einschätzung anderer Merkmale, nämlich der sozialen Fähigkeit und der Attraktivität, tendenziell auch der künstlerischen Fähigkeit.

Die Minoritätsmitglieder antworten so, daß eine eigene Leistung, die schlechter ist als die der (Ingroup-) Vergleichsperson, mit einem ungünstigen Selbstbild in anderen Bereichen einhergeht. Dies kann als *Konsistenzeffekt* beschrieben werden. Sie antworten so, als würden sie einen positiven Zusammenhang zwischen einzelnen Merkmalen annehmen: Wenn ich schlechtere Leistungen zeige als die Vergleichsperson, bin ich auch schlechter in anderen Merkmalen.

Die Majoritätsmitglieder dagegen kompensieren ihre eigene schlechtere Leistung durch günstigere Angaben über Merkmale in anderen Bereichen; dies kann man als *Kompensationseffekt* beschreiben. Wenn man selbst in der Leistung schlechter ist als ein beliebiges Ingroupmitglied einer Majorität, muß das nicht bedeuten, daß man auch in anderen Bereichen schlecht abschneidet.

Der Unterschied zwischen beiden Personen in einer Variable muß nicht mit dem Unterschied in einer anderen Variable korrelieren. Tatsächlich korrelieren die Differenz „Selbstbild minus Fremdbild“ in der Intelligenz und die Differenz „Selbstbild minus Fremdbild“ in der sozialen Kompetenz bei Minoritätsmitgliedern mit Ingroup-Vergleich höher als bei Majoritätsmitgliedern mit Ingroup-Vergleich ( $r=.46$ , vs.  $r=.10$ , Fischers  $z=1.71$ , n.s.), dasselbe ist der Fall beim Vergleich Intelligenz und Attraktivität ( $r=.54$  vs.  $r=.27$ , Fischers  $z=1.41$ , n.s.). Diese tendenziellen Korrelationsunterschiede deuten darauf hin, daß Minoritätsmitglieder in der Ingroup einen Zusammenhang zwischen Merkmalen annehmen; das Ausmaß, in dem ein anderer intelligenter ist als man selbst, korreliert mit dem Ausmaß, in dem der andere attraktiver ist als man selbst. Bei Majoritätsmitgliedern ist dies nicht der Fall.

Warum beide Gruppen, Majorität und Minorität, nach dem Vergleich mit einer in der Konzentrationsleistung besseren oder schlechteren Person der eigenen Gruppe so gegensätzlich und in umgekehrter Weise wie bei Brewer & Weber (1994) reagieren, darüber kann hier nur spekuliert werden. In zwei Aspekten unterscheidet sich das vorliegende Experiment von der Studie von Brewer und Weber (1994). Erstens wurden die Probanden mit der Vergleichsperson nur schriftlich, nicht durch eine Filmvorführung konfrontiert. Zweitens bekamen die Probanden auch eine Rückmeldung über ihr eigenes Testergebnis. Beides kann dazu geführt haben, daß die Probanden weniger die Leistung der Vergleichsperson als ihr eigenes Testergebnis zur Grundlage ihrer Selbsteinschätzung gemacht haben. Möglicherweise haben die Probanden dadurch eine andere Perspektive eingenommen und sich bei der Selbsteinschätzung stärker in den Mittelpunkt gestellt als die Probanden in der Studie von Brewer & Weber. Durch die Rückmeldung erhalten sie eine Information über sich selbst, die zur Grundlage weiterer Beurteilungen wird (s.u.). Signifikante Ergebnisse treten nur bei Personen auf, die mit einer Vergleichsperson aus der Ingroup konfrontiert worden sind. Das Ergebnis, daß Outgroupmitglieder im Fremdbild nicht abgewertet werden, läßt sich vor diesem Hintergrund so interpretieren, daß sie uninteressant für die Probanden waren, was für die Majorität auch erwartet worden war.

Situation der Minorität mit Ingroup-Vergleich: In der vorliegenden Studie wurde auch eine Information über die eigene Konzentrationsleistung gegeben, so daß die Freiheit des Urteils über die eigenen Leistungen reduziert wurde. In der Minorität, bei der ein Assimilationseffekt auf der gleichen Dimension zu erwarten war, ergab sich ein Kontrasteffekt auf anderen Dimensionen. Die Annahme lautete: In einer Minorität identifiziert man sich mit der Gruppe und versucht, sich den Merkmalen der Gruppenmitglieder anzupassen. Die andere Person zeigt z.B. eine gute Leistung, also hält man sich selbst ebenfalls für intelligent und kompetent. Dieser Gedankengang wurde den Probanden erschwert, weil ihnen bereits bekannt war, daß die Vergleichsperson nicht nur gut, sondern besser war als sie selbst. Möglicherweise fokussieren sie ihr Urteil auf ihre eigene schlechte Leistung und beurteilen sich im Einklang damit auch als schlechter in anderen Merkmalen. Ebenso beurteilten sie sich auch in anderen Merkmalen als besser, wenn ihnen bereits ein positives Vergleichsergebnis im Leistungsbereich mitgeteilt worden ist.

Möglicherweise haben Leistungen von Ingroup-Vergleichspersonen in einer Minorität einen spezifischen diagnostischen Wert für die Beurteilung der eigenen Kompetenz. Leistungen von Personen, die wie man selbst zu einer kleinen Gruppe gehören, die gewissermaßen eine Ausnahme darstellt, würden sich demnach eher als Kriterium für die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten eignen als Leistungen von Personen in großen - die Majorität oder die Regel bildenden - Gruppen. Ein ungünstigeres Abschneiden gegenüber Ingroup-Mitgliedern in Minoritäten dient dann eher als Indikator dafür, wie man in anderen Merkmalen einzuschätzen ist, in diesem Fall ebenfalls ungünstig.

Situation der Majorität mit Ingroup-Vergleich: Bei den Majoritätsmitgliedern wurde ein Kontrasteffekt auf der gleichen Dimension erwartet, es zeigte sich aber ein Assimilationseffekt auf anderen Dimensionen. Hier wurde ein negatives Selbstbild beim Upward-Vergleich erwartet: Die andere Person ist gut, da ich mich abgrenze, beurteile ich mich als schlechter. Da den Probanden aber bereits die Differenz zwischen ihrer eigenen Leistung und der Leistung der anderen Person mitgeteilt worden war, konnten sie ihre Abgrenzung auf der Ebene eines Variablenvergleichs anstelle des Personenvergleichs vornehmen: Die Variablen haben nichts miteinander zu tun, der Unterschied zwischen beiden Personen kann hier so - und dort anders sein.

Vergleiche mit Personen, die wie man selbst zu einer Majorität gehören, haben andere Konsequenzen als Vergleiche innerhalb einer Minorität. Da eine Majorität aus einer Vielzahl von Personen besteht, die sehr unterschiedlich sein können, sind aus dem schlechten Abschneiden gegenüber einer dieser Personen keine Rückschlüsse auf die Ausprägung von anderen eigenen Merkmalen nötig. Nachdem man erfahren hat, daß man in einem Merkmal ungünstiger als ein Mitglied der Gruppe abschneidet, besteht keine Notwendigkeit anzunehmen, daß man auch in anderen Merkmalen ungünstiger einzuschätzen ist. Das ungünstige Abschneiden im Konzentrationstest kann durch eine günstigere Einschätzung auf anderen Merkmalen kompensiert werden. Ebenso wird ein günstiges Abschneiden im Leistungsbe- reich durch ein ungünstigeres in anderen Bereichen kontrastiert, obwohl dieses Vorgehen nicht selbstwertdienlich ist.

Die hier beschriebenen Effekte wären damit rein kognitive, die durch den unterschiedlichen Informationswert von Vergleichsergebnissen in Minoritäts- und Majoritätsgruppen zustandekommen. Die Tatsache, daß die Zugehörigkeit zur Minorität einen spezifischen Effekt ausmacht (einmal vorausgesetzt, der Konsistenzeffekt ist die Regel nach ungünstigen Vergleichsergebnissen), ohne daß eine größere Identifikation als bei der Majorität zu verzeichnen war, unterstützt diese Interpretation. Es sollte weiter überprüft werden, ob die Varia-

tion im experimentellen Vorgehen, statt einer Information über die Vergleichsperson auch eine Information über die Versuchsperson zu geben, die Probanden dahingehend beeinflusst, daß sie in nachfolgenden Urteilen mehr auf ihre eigene Leistung als auf die der Vergleichsperson bzw. mehr auf die Differenz beider fokussieren, so daß gegenteilige Ergebnisse (vgl. Brewer & Weber, 1994) resultieren.

Insgesamt sprechen die Ergebnisse dafür, daß die Art des sozialen Vergleichs (interpersonal, innerhalb und zwischen Gruppen) sich kaum auf das Leistungsverhalten auswirkt, sondern eher auf Selbsteinschätzungen von Persönlichkeitsmerkmalen im engeren Sinne.

## Literatur

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action. A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Brewer, M.B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 475-482.
- Brewer, M. & Weber, J.G. (1994). Self-evaluation effects of interpersonal versus intergroup social comparison. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 268-275.
- Brickenkamp, R. (1981). *Test d2. Aufmerksamkeits-Belastungs-Test*. Göttingen: Hogrefe.
- Daniels, J.C. (1967). *Figure Reasoning Test: A non-verbal intelligence test* (2. ed). London: Lockwood.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117-140.
- Frey, D., Dauheimer, D., Parge, O. & Haisch, J. (1993). Die Theorie sozialer Vergleichsprozesse. In D. Frey & M. Irle (Hrsg.), *Theorien der Sozialpsychologie*. Band I: Kognitive Theorien (S. 81-121). Bern: Huber.
- Merton, R.K. & Kitt, A. (1968). Contributions to the theory of reference group behavior. In R.K. Merton (Ed.), *Social theory and social structure* (rev. ed.) (pp. 279-334). New York: The Free Press.
- Pelham, B.W. & Swann, W.B., Jr. (1989). From self-conceptions to self-worth: On the sources and structure of global self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 672-680.
- Tajfel, H. (1978). Interindividual behaviour and intergroup behaviour. In H. Tajfel (Ed.), *Differentiation between social groups* (pp. 27-60). London: Academic Press.
- Tajfel, H. & Turner, J.C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W.G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Monterey, Cal.: Brooks/Cole.
- Tajfel, H. & Turner, J.C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W.G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (2nd ed.) (pp. 7-24). Chicago: Nelson-Hall.
- Tesser, A. (1988). Toward a self-evaluation maintenance model of social behavior. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 21) (pp. 181-227). San Diego, CA: Academic Press.
- Turner, J.C., Hogg, M.A., Oakes, P.J., Reicher, S.D. & Wetherell, M.S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Blackwell.

## Anhang: Informationsblatt für die Majoritätsbedingung

### Informationen über die Unterscheidung der Typen von Verhaltensstilen

Wir unterscheiden den „Analysierenden Verhaltens-Stil“ (Analysierer) und den „Synthetisierenden Verhaltens-Stil“ (Synthetisierer). Diese lassen sich anhand der Analyse der Augenbewegungen diagnostizieren.

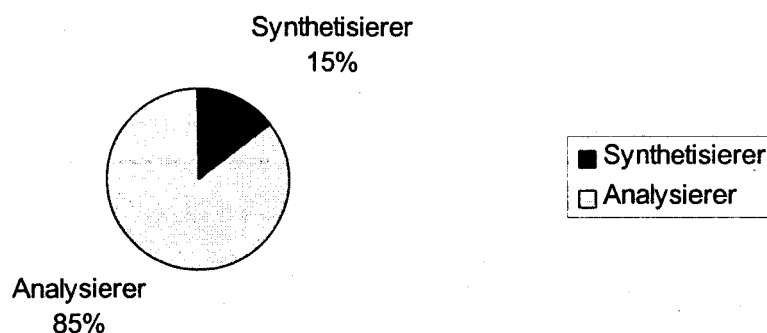
**Analysierer** analysieren in dem Bildertest, den Sie durchgeführt haben, erst das Problem anhand der vorgegebenen Bilder, die Augenbewegungen konzentrieren sich zunächst auf die linke Hälfte der Seite. Dann suchen sie gezielt das richtige Bild aus den 6 Alternativen heraus und überprüfen die Lösung nochmal. Die meisten Analysierer kommen mit 2 - 4 Augenbewegungen aus, die von der linken zur rechten Seitenhälfte schwanken. Bei dem Test „Punkte schätzen“ überschlagen sie die Anzahl der Punkte an einer Stelle des Bildes und rechnen dann die Gesamtanzahl hoch.

**Synthetisierer** erfassen das visuelle Problem eher ganzheitlich und betrachten zu einem früheren Zeitpunkt auch die unteren Bilder in dem Bildertest. Die Augen schwanken häufiger hin und her. Beim Test „Punkte schätzen“ erfassen sie das Bild ganzheitlich von der Mitte aus, was durch eine größere Anzahl von Augenbewegungen zu sehen ist.

Frühere Studien haben gezeigt, daß der Bildertest besser zur Diagnostik des Verhaltensstils geeignet ist als der Test „Punkte schätzen“.

In der Gesamtpopulation westlicher Industrienationen - Daten aus Großbritannien, Niederlande, Frankreich, Schweden und den USA - hat man immer wieder gefunden, daß die Verteilung recht stabil bei 85 : 15 liegt, 85% der Untersuchten sind Analysierer, 15 % sind Synthetisierer. Dies gilt überwiegend für Schüler- und studentische Populationen, da nur diese in großer Zahl den Psychologen verfügbar sind, z.B. in den USA durch regelmäßige psychologische Untersuchungen in den High Schools und Colleges (z.B. SAT: Student Aptitude Tests zum Abschluß jeden Jahrgangs).

#### Häufigkeitsverteilung der Verhaltensstile



## Bielefelder Arbeiten zur Sozialpsychologie

Psychologische Forschungsberichte, herausgegeben von Hans D. Mummendey,  
Universität Bielefeld, Postfach 100131, 33501 Bielefeld  
e-mail: hans.mummendey@post.uni-bielefeld.de  
(pro Heft DM 2,50)

- Nr.167 H.D.Mummendey, S.Eifler: Eine neue Skala zur Messung Sozialer Erwünschtheit (8/93)
- Nr.168 R.Mielke: A Study of Values Emerging in Soccer and Tennis Playing (11/93)
- Nr.169 R.Niketta, E.Volke: Lebensstile von Rockmusikern (2/94)
- Nr.170 H.D.Mummendey, S.Eifler: Ein Fragebogen zur Erfassung "positiver" Selbstdarstellung (Impression-Management-Skala) (5/94)
- Nr.171 J.Doll, R.Mielke & M.Mentz: Formen und Veränderungen wechselseitiger ost-westdeutscher Stereotypisierungen zwischen 1990 und 1992 (8/94)
- Nr.172 H.D.Mummendey: Differentielle Psychologie der Selbstdarstellung (11/94)
- Nr.173 R.Mielke: Der Bildungsgrad und die Einstellung gegenüber Ausländern (2/95)
- Nr.174 S.Bahlke, R.Mielke: Struktur und Präferenzen fundamentaler Werte bei jungen Sportlern und nicht sporttreibenden Jugendlichen (5/95)
- Nr.175 R.Mielke, H.D.Mummendey: Wenn Normen zu sehr wirken - Ausländerfeindlichkeit, Bildungsgrad und soziale Erwünschtheit (8/95)
- Nr.176 B.Leuschner, P.Bensch, J.Krüger, G.Schneider & K.Ziebell: Der Einfluß von Rechtfertigung auf Ärger und Unzufriedenheit von Studenten - Eine Replikation des Experiments von Folger, Rosenfield & Robinson (1983) (11/95)
- Nr.177 U.Hentschel: Aktualgenetische Psychophysiologie im Spiegel des post-positivistischen Relevanzparadigmas (2/96) (Jubiläumsnummer zum zwanzigjährigen Bestehen der BAZS)
- Nr.178 T.Witkowski, J.Stiensmeier-Pelster: Performance Deficits Following Failure: Learned Helplessness or Self-Esteem Protection? (5/96)
- Nr.179 H.D.Mummendey: Dimensionen selbstschädigenden Verhaltens (8/96)
- Nr.180 S.Eifler: Dimensionen gesundheitsrelevanten Verhaltens (11/96)
- Nr.181 R.Mielke: Multidimensional models of acculturation attitudes (2/97)
- Nr.182 I.Grau: Ähnlichkeit oder Komplementarität in der Partnerschaft - wer mit wem? (5/97)
- Nr.183 H.D.Mummendey: Die Ausführung unterschiedlicher Arten selbstschädigenden Verhaltens zum Zwecke-der-Eindruckssteuerung. (8/97)
- Nr.184 S.Eifler: Zur Erfassung von Selbstmordgedanken - eine Anwendung der Korrespondenzanalyse (11/97)
- Nr.185 R.Mielke: 'Sheep-painting' als verdeckte Ingroup-Favorisierung: Schützen religiöse Überzeugungen vor Diskriminierung anderer? (2/98)
- Nr.186 S.Eifler: Zur Entwicklung einer metrischen Skala für die Erfassung der Intensität des Tabakkonsums (5/98)
- Nr.187 I.Grau, R.Mielke: Der Einfluß von Vergleichsergebnissen in Minoritäten und Majoritäten auf Leistungsverhalten und Selbsteinschätzungen (8/98)