



WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER

Psychologisches Institut IV
Sozialpsychologie · Persönlichkeitspsychologie · Organisationspsychologie

WENN TEAMS PERSÖNLICH WERDEN –

IDENTITÄTSAUSHANDLUNGSEFFEKTE IN ENTSCHEIDUNGSGRUPPEN

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung des Doktorgrades der

Philosophischen Fakultät
der Westfälischen Wilhelms-Universität
zu Münster (Westf.)

vorgelegt von
Juliane Hartmann
aus Berlin

2004

Tag der mündlichen Prüfung: 22. Juli 2004

Dekan: Prof. Dr. T. Tomasek

Referentin: Prof. Dr. U. Piontkowski

Koreferent: Prof. Dr. W. Keil

Vorwort

Mein Interesse für den Symbolischen Interaktionismus haben Prof. Dr. Elisabeth Brauner und Prof. Dr. Wolfgang Scholl bereits während des Studiums in Berlin geweckt. Dass der Symbolische Interaktionismus als ein Theoriefelder in die vorliegende Arbeit eingehen würde, war jedoch anfangs nicht geplant. Den Anstoß zu dieser Arbeit gaben vielmehr Studien von William Swann und seiner Arbeitsgruppe zum Self-verification Phänomen (das Streben nach Bestätigung der eigenen Selbstansichten aus dem sozialen Kontext) und die im Herbst 2000 veröffentlichten Befunde, dass dieses eigentlich in der Selbstforschung verwurzelte Phänomen auch Prozesse in Arbeitsgruppen beeinflusst.

Meine Intention war zunächst einmal, diese Forschung auszuweiten und dabei theoretische Verknüpfungsmöglichkeiten anhand bestimmter Modelle der Selbst- und Gruppenforschung aufzuzeigen, die in der Literatur noch nicht expliziert sind. Je genauer mein Überblick über die Self-verification Forschung wurde, desto deutlicher wurde mir, dass - wie so häufig in der sozialpsychologischen Forschung - bedeutungsvolle Interaktion zwischen den Versuchsteilnehmern bislang nicht Gegenstand der Untersuchungen war. Gleichzeitig erkannte ich, dass von Soziologen auf einem anderen theoretischen Fundament, nämlich dem Symbolischen Interaktionismus, theoretische Modelle entwickelt wurden, die nahezu identische Vorhersagen machen wie die Self-verification Theorie. Trotz auffälliger Gemeinsamkeiten ignorieren sich die Forscher beider Ansätze weitestgehend. Daher stellte sich für mich die zu Beginn der Arbeit noch nicht so offensichtliche Herausforderung, Identitätsaushandlung nicht nur aus selbst- und gruppentheoretischer Perspektive zu betrachten, sondern dabei gleichzeitig auch die soziologische und psychologische Sicht zusammenzuführen. Eine theoretische Integration dieser Perspektivenvielfalt ist sicherlich ein „weites Feld“, und der Leser möge diese Arbeit als einen ersten Schritt in dieses Feld verstehen, dem hoffentlich weitere Schritte sowohl von Gruppen- als auch Selbstforschern folgen.

Ich bedanke mich bei Frau Prof. Dr. Ursula Piontkowski, die mich bei diesem Dissertationsprojekt betreut hat. Sie hat mir viel Gestaltungsfreiheit gewährt, und an Punkten, wo ich ihres Rates und ihrer Kritik bedurfte, hervorragend unterstützt. Ihren wiederholten Hinweisen, dass in Gruppenprozessdaten großer Wert liegt, und ihrer Forschungsmaxime 'Gruppendiskussionen intensiv zu analysieren' ist es zu verdanken, dass ich mich vor allem in der zweiten Studie intensiv mit dem interaktiven Geschehen während der Gruppenaufgabe auseinandergesetzt habe. Herrn Prof. Dr. Wolfgang Keil danke ich für seine Bereitschaft, diese

Arbeit zu begutachten. Ein Dank geht auch an Dr. Anette Rohmann-Serpé und Dr. Anke Schmermund für ihre Rückmeldungen nach dem Lesen von großen Teilen der Arbeit.

Marieke Schaller hat mit ihrem medizinischen Fachwissen, das Informationsprofil der Entscheidungsaufgabe zur Transplantationskandidaten-Auslese, das ich in den ersten beiden Studien verwandt habe, bereichert, vielen Dank hierfür. Bei meinen Eltern bedanke ich mich für ihren tollen stetigen Rückhalt und für ihre Aufmunterung vor allem in der Endphase der Arbeit. Meiner Freundin Marion Strüwer danke ich zuallererst dafür, dass sie stets dafür gesorgt hat, dass ich auch in den intensivsten Arbeitsphasen zeitweilig von der Arbeit abschalten und Spaß an anderen Dingen haben konnte. Weiterhin bin ich ihr dankbar für ihre vielen pragmatischen Tipps, das Korrekturlesen und für ihre Ruhe und Geduld, die fast dazu geführt haben, dass wir Silvester 2003 verpasst haben.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Theoretischer Hintergrund.....	5
2.1	Gruppen als multifunktionale, komplexe Systeme	5
	Zwischenergebnis 1	9
2.2	Self-verification Theorie	10
2.2.1	Epistemischer und pragmatischer Aspekt des Vorhersage-Kontroll-Motivs	12
2.2.2	Self-verification Strategien	15
2.2.2.1	Kognitive Self-verification Strategien.....	15
2.2.2.2	Verhaltensbezogene Self-verification Strategien	16
2.2.2.3	Kritische Anmerkung zum strategischen Aspekt in der Selbstbestätigung	23
2.2.3	Self-verification als Routine vs. Self-verification in der Krise.....	24
2.2.4	Consistency-Enhancement Debatte	26
2.2.5	Exkurs: Kritik zur aktuellen Self-verification Perspektive.....	31
	Zwischenergebnis 2	36
2.3	Symbolischer Interaktionismus	38
2.3.1	Grundbegriffe des Symbolischen Interaktionismus	39
2.3.1.1	Die Beschaffenheit sozialer Interaktion (Was ist hierbei das Symbolische?)	41
2.3.1.2	Die Beschaffenheit von Objekten	42
2.3.1.3	Die Beschaffenheit des Selbst.....	43
2.3.2	Identitätstheorie.....	46
2.3.2.1	Exkurs zum Identitätsbegriff.....	47
2.3.2.2	Ein kybernetisches Identitätsmodell	49
2.3.2.3	Identitätsaushandlung in Gruppen	52
	Zwischenergebnis 3	55
2.4	Ableitung der Fragestellung und der Annahmen für die empirische Untersuchung	59
3	Empirische Untersuchung.....	64
3.1	Studie 1: Zum Einfluss individualistischer vs. kollektivistischer Verhaltensweisen auf Identitätsaushandlung und Gruppeneffektivität.....	64
3.1.1	Methode	65
3.1.2	Ergebnisse.....	72
3.1.3	Diskussion	83
3.2	Studie 2: Zum Einfluss selbstdiskrepanter vs. selbstkongruenter Rückmeldungen auf Partnerwahlpräferenzen und Gruppenprozesse.....	86
3.2.1	Methode	88
3.2.2	Ergebnisse.....	94
3.2.3	Diskussion	106
3.2.4	Nacherhebung (Studie 2b) mit modifiziertem Gruppendiskussionsthema.....	110
3.3	Studie 3: Zum Einfluss des Interaktionskontextes auf selbstbestätigendes Partnerwahlverhalten	113
3.3.1	Methode	114
3.3.2	Ergebnisse.....	116
3.3.3	Diskussion	118

4	Zusammenfassende Diskussion und Ausblick.....	121
4.1	Ist Self-verification eine Gruppenressource?.....	121
4.2	Zum „Pragmatischen“ der Self-verification Theorie	124
4.3	Self-verification, Self-enhancement und Self-assessment.....	126
4.4	Self-verification in persönlichen (intimen) Beziehungen vs. in Arbeitsbeziehungen.....	129
4.5	Verifikation von personaler Identität und sozialer Identität.....	133
4.6	Fazit	137
5	Literaturverzeichnis.....	139
6	Anhang.....	151

Abbildungsverzeichnis

1.1	Übersicht zum theoretischen Aufbau mit Einordnung der Experimente	3
2.1	Gruppen im System, Gruppen als System und Gruppenmitglieder als Systeme.....	10
2.2	Kybernetisches Identitätsmodell nach Burke (1991, S. 838)	50
3.1	Ausschnitt aus der Instruktion zur Induktion a) von Self-verification b) von Appraisal.....	66
3.2	Formale Darstellung von Self-verification und Appraisal Effekten.....	70
3.3	Berechnung von Intraclass-Koeffizienten nach Kashy und Kenny (2000, S. 455).....	74
3.4	Mittelwerte der subjektiven Gruppeneffektivitätsvariablen in Abhängigkeit von der Manipulation, individuelle Analyseebene	76
3.5	Vergleich der prozentualen Verteilungen der Gruppenentscheidungen in der individualistischen und kollektivistischen Bedingung.....	77
3.6	Mittelwerte des situativen Selbstkonzepts in Abhängigkeit von der Manipulation, individuelle Analyseebene.....	78
3.7	Intrapersonale Bildveränderungen zwischem ersten Messzeitpunkt (T1) und zweiten Messzeitpunkt (T2); absolute Differenzen $T1 - T2$	80
3.8	Variation der gemischten unabhängigen Variablen: Verteilung der selbstkongruenten bzw. selbstdiskrepanten Rückmeldungen innerhalb der Gruppe und zwischen den Gruppen.....	89
3.9	Berechnung von Intraclass-Koeffizienten für dyadische Daten nach Kashy und Kenny (2000, S. 454)	95
3.10	Mittelwerte der Partnerwahlmotive in Abhängigkeit von Kongruenz und Valenz des Feedbacks des Interaktionspartners	99
3.11	Mittelwerte der Gruppenidentifikation in Abhängigkeit von Kongruenz und Valenz des Feedbacks des Interaktionspartners.	100
3.12	Mittelwerte der Partnerwahlgründe von Selbstbestätigern und Nicht-Selbstbestätigern ...	102
3.13	Modifiziertes Self-verification Modell unter Berücksichtigung der Self-verification Konsequenzen für Gruppen.....	106
3.14	Mittelwerte des epistemischen und pragmatischen Motivs in Abhängigkeit vom Typ der Selbstbestätigung.....	118
4.1	Verifikation von persönlichen und/oder sozialen Selbstansichten und ihr Gruppenpotenzial nach Swann et al. (in Druck)	134

Tabellenverzeichnis

2.1	Gegenüberstellung charakteristischer Merkmale der Self-verification Theorie und der Identitätstheorie	56
3.1	Ergebnis der Faktoren- und Reliabilitätsanalyse der Items zur Gruppeneffektivität und zum situativen Selbstkonzept	72
3.2	Ergebnis der Faktoren- und Reliabilitätsanalyse der Items zum generalisierten Selbstkonzept	73
3.3	Auswahl der für die weitere Auswertung relevanten Intraclass-Koeffizienten	74
3.4	Regression der Fremdbilder zum zweiten Messzeitpunkt (T2) auf die Fremdbilder zum ersten Messzeitpunkt (T1) und die Selbstbilder zu T1	79
3.5	Mittelwerte der Übereinstimmung von Selbstbild und Fremdbild zum ersten Messzeitpunkt (T1).....	81
3.6	Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationskoeffizienten für Self-verification und Gruppeneffektivitätsvariablen	82
3.7	Auswahl der für die weitere Auswertung relevanten Intraclass-Koeffizienten der Dyaden	96
3.8	Zusammenhang zwischen Selbstkompetenz-Klassifizierung und Interaktionspartnerwahl	97
3.9	Zellenbelegung im 2 x 2 Design (nach subjektiver Wahrnehmung konstruiert), Studie 2	98
3.10	Regression der gruppenbezogenen Variablen auf die subjektive Kongruenz und subjektive Valenz des Bogus-Feedbacks in aufgabenbezogenen Gruppendiskussionen...	104
3.11	Regression der gruppenbezogenen Variablen auf die subjektive Kongruenz und subjektive Valenz des Bogus-Feedbacks in Gruppen mit persönlichem Diskussions-thema.....	112
3.12	Zellenbelegung im 2 x 2 Design (nach subjektiver Wahrnehmung konstruiert), Studie 3.....	117

1 Einleitung

Gruppenarbeit ist ein wesentlicher Bestandteil menschlichen Lebens. Sowohl in beruflichen als auch in Freizeitsituationen handeln Menschen in Gruppen, lösen Probleme und treffen Entscheidungen in Gruppen. Von ständig steigender Bedeutung ist Team- und Projektarbeit vor allem in Wirtschaftsorganisationen und im Hochschulbetrieb - im Studium sowie in der Forschung. In diesen Bereichen tätige Teams haben ein Leistungs- bzw. Produktionsziel. Arbeitsgruppen werden folglich meist mit der Intention untersucht, wie erfolgreich sie hinsichtlich dieser Ziele sind, wie effektiv ihre Arbeits- oder ihre Entscheidungsprozesse sind. Dabei wird vernachlässigt, dass jede Gruppe weitere Funktionen hat außer ein sachbezogenes Ziel zu erreichen. Gruppen haben auch die Funktion, Gruppenmitglieder zu unterstützen und zu fördern und die Funktion, die Intaktheit der Gruppe selbst als soziale Struktur zu wahren (McGrath, 1991). Organisationen erkennen den substanziellen Wert von Kommunikation, um letztgenannte Funktion zu meistern (Taylor & Van Every, 2000). Obwohl der überwiegende Teil der Kommunikation von Arbeitsgruppen natürlicherweise auf einer formellen, aufgabenbezogenen Ebene stattfindet (Hawkins, 1995; Kirmeyer, 1988), bieten interpersonale Probleme in ähnlichem Ausmaß Konfliktstoff wie aufgabenbezogene Probleme innerhalb von Organisationen (Jehn, 1997). Feedbacks sind inzwischen ein bewährtes Instrument im organisationalen Kontext, um Konflikte zu vermeiden und Kooperation und Gruppenleistung zu fördern (Hey, Pietruschka, Bungard & Joens, 2000). Dieses Feedback ist meist aufgabenfokussiert entsprechend der geläufigen Kommunikationsebene in Arbeitsgruppen. Aber insbesondere wenn es in Unternehmen um personelle Umstrukturierungsmaßnahmen geht und Führungspositionen neu besetzt werden, werden auch persönliche selbstrelevante Rückmeldungen gegeben (Stroeh & Jaatinen, 2001). Wie wirken sich persönliche Rückmeldungen, die von den Empfängern als diskrepant zum eigenen Selbstbild empfunden werden, auf die Gruppenprozesse und die Gruppeneffektivität aus? Welche Folgen haben implizite und explizite Übereinstimmung bzw. Nichtübereinstimmung in der interpersonalen Wahrnehmung auf die Zufriedenheit der Gruppenmitglieder und auf ihre Identifikation mit der Gruppe? Mit diesen Fragen beschäftigt sich die vorliegende Arbeit sowohl auf theoretischer als auch auf empirischer Ebene.

Auf theoretischer Ebene wird eine Annäherung zwischen soziologischer und psychologischer Sozialpsychologie und eine Anbindung von Selbsttheorien an Gruppentheorien gesucht (vgl. Abbildung 1.1). Bereits 1979 stellte Graumann „die Scheu des Psychologen vor der Interaktion“ fest und machte auf die „irrationale Dichotomie“ (S. 300) zwischen psychologischer und soziologischer Sozialpsychologie aufmerksam. Seine Empfehlung, sich mit der Kleingruppenforschung zu beschäftigen, um eine Annäherung der beiden Strömungen zu erreichen

hat inzwischen zumindest insoweit Früchte getragen, dass es ein „Revival“ der Kleingruppenforschung in der psychologischen Sozialpsychologie zu verzeichnen gibt (Hogg & Tindale, 2001). Da Kognitionen im Laufe der Zeit eine mehr „soziale“ Definition angenommen haben, wurden Gruppen eine probate Situation, in der sie studiert werden sollten. Die Metapher von Gruppen als informationsverarbeitende Systeme (Hinsz, Tindale & Vollrath, 1997) wird häufig benutzt und ist allgemein anerkannt. Daran anknüpfend wurde das Konzept des „social sharedness“ (Tindale & Kameda, 2000) etabliert, um einen integrierenden Rahmen für die Forschungsarbeiten verschiedener Disziplinen (Sozial-, Organisations- und Kognitionspsychologie) zum Thema Gruppen zu schaffen. Ein dennoch in der psychologischen Sozialpsychologie noch nicht vollzogener Schritt ist die Einbindung von Selbst- und Identitätstheorien in Theorien der sozialen Interaktion. Während in soziologischen theoretischen Konzeptionen, wie z. B. dem Rollen-Identitäts-Modell (McCall & Simmons, 1966) und der Identitätstheorie (Burke, 1980; Burke & Reitzes, 1981), dem Selbst eine kontinuierliche, dynamische Position innerhalb von komplexen Verflechtungen gesellschaftlicher und organisationaler Systeme zukommt, wird das Selbst in der (psychologischen) Sozialpsychologie mehr statisch und punktuell anstatt in sozialer Vernetzung untersucht. „Perhaps the difficulty of capturing either the relevant set of „others“ or the relevant measures of self-concept has led researchers to focus more on the way specific events or encounters can affect a specific self-evaluation. The social psychological analysis of self has tended to be parceled into different themes and effects (e.g. self-presentation, self-enhancement), quite unlike anything that might have been envisaged by theorists such as Mead“ (Abrams & Hogg, 2001, S. 428). In der Theorie der sozialen Identität (Tajfel & Turner, 1979) ist das Selbst zwar anerkannt als eingebunden in den Intra- und Intergruppenkontext, und obwohl die Theorie in dem Sinne dynamisch ist, dass Identitäten abhängig sind von stets wechselnden kognitiven Kontrast- und Assimilationseffekten in der Wahrnehmung sozialer Kategorien, ist sie jedoch nicht interaktiv. Es fehlt der interpersonale Aspekt, denn tatsächliche Interaktion zwischen Individuen wird im Rahmen dieser Theorie nicht untersucht. Zollt man Graumanns (1979) Feststellung, „Weder gibt es interaktionsfreie Individuen noch kontextfreie Interaktionen noch individuenfreie soziale Systeme“ (S.297), Tribut und misst der Interaktion die Bedeutung zu, die sie Graumanns (und meiner) Ansicht nach verdient, so müssen Anleihen aus der Soziologie gemacht und dem Symbolischen Interaktionismus Platz eingeräumt werden in der Beschäftigung mit Selbst- und Gruppentheorien.

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, die Möglichkeit einer Verknüpfung der Gruppentheorie von McGrath und Kollegen (McGrath, 1991; Arrow, McGrath & Berdahl 2000) und den Selbsttheorien von Swann (1983, 1987) und Burke und Kollegen (Burke, 1980; Burke & Reitzes, 1981) zu zeigen. Um eine Annäherung dieser drei eher divergenten theoretischen Perspektiven herbeizuführen, ist es zunächst erforderlich, die Theorien jede für sich darzustellen. Im ersten

Die Identitätstheorie (Abschnitt 2.3.2) basiert auf elementaren symbolisch interaktionistischen Prinzipien, wohingegen die Self-verification Theorie zwar augenscheinlich Bezug zum Symbolischen Interaktionismus nimmt (und sich als ihr Komplement betrachtet, Swann, 1987; McNulty & Swann, 1994), aber die Genuitat des Symbolischen Interaktionismus nicht verinnerlicht hat, wie insbesondere die experimentellen Herangehensweisen zeigen. In einem zusammenfassenden Vergleich der beiden Selbsttheorien (Zwischenergebnis 3) wird kenntlich gemacht, inwieweit beide Theorien in die Entwicklung der vorliegenden experimentellen Methoden eingeflossen sind, um tatsächlich die interaktiven Prozesse der Identitätsaushandlung im Gruppenkontext und mit Konsequenzen für Gruppen fassbar zu machen.

Das heißt auf empirischer Ebene werden im experimentellen Setting die Zusammenhänge zwischen Identitätsaushandlung, Gruppenprozessen und Gruppeneffektivität analysiert. In Studie 1 und 2 wird mit zwei unterschiedlichen methodischen Zugängen Identitätsaushandlung in Drei-Personen-Entscheidungsgruppen untersucht. In einer dritten Studie, einer Fragebogenstudie, werden Hypothesen geprüft, die aus den Ergebnissen des zweiten Experimentes abgeleitet werden. Die Ergebnisse der Studien werden im Empiriekapitel (Kapitel 3) präsentiert und interpretiert.

In der zusammenfassenden Diskussion (Kapitel 4) werden die Hauptergebnisse der drei Studien gemeinsam betrachtet und vor allem die Frage „Ist Self-verification eine Gruppenressource?“ diskutiert. Schließlich wird Bezug genommen auf theoretische Ansätzen, mit denen die Self-verification Theorie sich aktuell auseinandersetzt.

2 Theoretischer Hintergrund

2.1 Gruppen als multifunktionale, komplexe Systeme

Wenn Kleingruppen in der Sozialpsychologie Gegenstand der Forschung sind, dann interessiert primär die Gruppenleistung. Wie produktiv und effektiv sind Gruppenprozesse hinsichtlich des generierten Outputs (z.B. Entscheidung, Problemlösung)? Dies ist zweifelsohne eine wichtige Frage. In der Konzentration auf diese Frage wird jedoch häufig übersehen, dass Gruppen weitere nicht zu vernachlässigende Funktionen haben. Diese werden erst deutlich, wenn man eine Systemperspektive einnimmt, d.h. sie als eingebunden in einen Kontext wahrnimmt. Joseph McGrath ist einer der wenigen Gruppenforscher, der dies in seinen theoretischen Entwicklungen berücksichtigt (vgl. auch Hackmann, 1985). In diesem einleitenden Theorieabschnitt wird kurz erläutert, was McGrath (1991) unter „Multifunktionalität von Gruppen“ und Arrow et al. (2000) unter dem „System Gruppe“ verstehen, um daran anschließend (siehe Zwischenergebnis 1) deutlich zu machen, wie die nachstehend berichteten Selbsttheorien diesen gruppentheoretischen Ansatz erweitern könnten.

McGrath (1991) geht davon aus, dass Gruppen multifunktional sind, d.h. Erträge auf verschiedenen Ebenen erbringen:

1. für das System, in das sie eingebettet sind (z.B. eine Organisation),
2. für die „Bausteine“ der Gruppe, d.h. die Gruppenmitglieder und
3. für die Gruppe an sich, als intakte, kontinuierliche soziale Struktur.

Diesen drei verschiedenen Ertragsklassen entsprechen die „production function“, die „member-support function“ und die „group well-being function“ (McGrath, 1991, S. 151)². Obwohl analytisch trennbar, sind diese Funktionen in konkreten Systemen ineinander verwoben. Zum Beispiel kann die Unterstützung persönlicher Qualifikation von Gruppenmitgliedern positiv rückwirken auf die Produktivität der Gruppe. Andererseits können dadurch auch Konflikte im Rollen-Netzwerk der Gruppe entstehen und die Intaktheit der Gruppe als strukturelle Einheit gefährdet werden.

Die member-support function und die group well-being function sind gegenüber der production function bisher unzureichend erforscht. In einigen Arbeiten wird jedoch deutlich, dass sich Konsequenzen von Gruppenaktivitäten auch auf interpersonaler und persönlicher Ebene abzeichnen (Ely & Thomas, 2001; McCollom, 1995; Watson, Kumar & Michaelson, 1993; Worchel, 1994). Bales (1951, 1999) hebt hervor, dass nicht nur der aufgabenbezogene, sondern auch der beziehungsbezogene Interaktionsaspekt für das Verständnis von fruchtbarer Gruppeninteraktion elementar ist. McGrath (1991) beschreibt für die member-support function und die group well-

² Um die Eindeutigkeit der Begriffe zu wahren, wird auch im folgenden auf eine deutsche Übersetzung verzichtet.

being function vier Prozesse, die eine Parallelität zu den Prozessen der production function aufweisen. Auf dieses Prozess-Schema wird im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht vertieft eingegangen, da dies in Hinblick auf die weiteren Ausführungen zu weit führen würde. Festgehalten werden soll hier lediglich, McGraths Quintessenz: Gruppenarbeit kann Prozess-Schleifen unterschiedlicher Komplexitätsgrade beinhalten. Das heißt Gruppenarbeit kann sich zum einen in einem geradlinigen Prozess vollziehen, ohne dass die group well-being function oder die member-support function tangiert werden. Zum anderen kann sich Gruppenarbeit sowohl in Bezug auf die production function als auch auf die member-support und group well-being function in sehr komplizierten Prozessen gestalten. Schließlich ist es auch möglich, dass ein oder zwei Funktionen intakt sind während ein oder zwei Funktionen problembehaftet sind. Zum Beispiel können die Produktionsprozesse einer Gruppe zwar (noch) reibungslos funktionieren, aber die Klärung von Problemen auf der interpersonalen Ebene kann komplexere Prozess-Schleifen erfordern. Würde letzterem nicht nachgegangen werden, könnten negative Effekte auch in den Produktionsprozessen auftreten.

In the past, group researches have been too quick to label such complex patterns as 'process losses' (Steiner, 1972). That concept or its cousin, has been used, pejoratively, to imply that any group activity that did not seem to fit the researcher's preconceived picture of what a direct, 'efficient' performance of the task ought to look like was somehow evidence of a deficiency in that group (McGrath, 1991, S.160).

In den Ausführungen seiner Time Interaction and Performance (TIP) Theorie betrachtet McGrath (1991) komplizierte Prozessschleifen keinesfalls als Prozessverluste, sondern als Evidenz dafür, dass die Gruppe eventuell Produktionsaspekte berücksichtigt, die der Forscher übersehen hat, bzw. dafür, dass sich die Gruppe neben der production function der member-support function und der group well-being function widmet. Aus dieser theoretischen Perspektive signalisieren komplizierte Prozessmuster ein Bemühen um eine langfristige Effektivität der Gruppe als System, wobei auf der Aufgabenebene eventuell kurzfristig Leistungseinbußen in Kauf genommen werden müssen. McGrath weist somit auf die verzerrte Wahrnehmung von Prozessverlusten vieler Gruppenforscher hin, die sich in erster Linie für die production function und eine eingeschränkte Form der Gruppeneffektivität – die aufgabenbezogene Effektivität - interessieren.

In der vorliegenden Arbeit steht die member-support function im Vordergrund: Wie handeln Gruppenmitglieder ihre persönliche Position/Rolle innerhalb der Gruppe aus? Wie gehen Gruppenmitglieder mit Erwartungen oder persönlichen Einschätzungen der anderen Gruppenmitglieder um, die der eigenen Einschätzung nicht entsprechen? Welche Konsequenzen

ergeben sich daraus für den Partizipations-, Interaktions- und Produktionsprozess der Gruppe? Derartig spezielle Fragen adressiert die TIP Theorie nicht. Wenn jedoch die Prozesse der member-support function und group well-being function nach McGrath (1991) oftmals irrtümlich als Prozessverluste deklariert werden, sollte der Frage nachgegangen werden, was genau diesen Irrtum ausmacht bzw. in welcher Form sich eventuell Prozessgewinne ergeben können.

Die TIP Theorie scheint in expandierter Form durch die Kleingruppen-Systemtheorie von Arrow und Kollegen (2000), „the most comprehensive theory on groups to date“ (Brauner, 2000). Letztere wird an dieser Stelle skizziert, um den eigenen theoretischen Ansatz zu veranschaulichen. Das Gerüst dieses umfassenden theoretischen Gruppenkonzepts bilden fünf Grundannahmen: Annahme 1 liefert eine System-Definition von Gruppen, in der weniger als in der TIP Theorie die multiplen Gruppenfunktionen, sondern die mehrfachen Systembezüge einer Gruppe im Vordergrund stehen. Annahme 2 befasst sich mit den sogenannten kausalen Dynamiken. Dabei wird zwischen *lokalen Dynamiken*, *globalen Dynamiken* und *Kontextdynamiken* unterschieden. Die lokalen Dynamiken beziehen sich auf koordinative Operationen auf der Mikroebene (interpersonale Beziehungen zwischen den Gruppenmitgliedern; Beziehungen zwischen Mitgliedern, Aufgabe und Werkzeugen). Die globalen Dynamiken resultieren aus den lokalen Dynamiken und umfassen die Gruppenentwicklung. Auf dieser Mesoebene beschreiben Arrow und Kollegen drei sogenannte intrinsische Gruppenfunktionen, die den drei Funktionen aus der TIP Theorie entsprechen (production, member-support, group well-being) und drei sogenannte instrumentelle Gruppenfunktionen (Informationsverarbeitung, Konflikt- und Konsenshandhabung und Koordination des Mitgliederverhaltens). Mit Kontextdynamiken sind die adaptiven Prozesse zwischen der Gruppe und dem größeren System, in das sie eingebettet ist, gemeint. Annahme 3 beschreibt die drei intrinsischen Gruppenfunktionen genauer, d.h. hier trifft man am konkretesten auf die TIP Theorie als ein Basiselement der Kleingruppen-Systemtheorie. Annahme 4 beschreibt die Gruppenkomposition/ -struktur als ein koordinatives Netzwerk auf der Mesoebene. Die letzte Annahme thematisiert schließlich den „Lebenszyklus“ einer Gruppe.

„What is genuinely new, we believe, is the development of a comprehensive theory of small groups that adapts, transforms, and integrates concepts from dynamical systems theory in a way appropriate to thinking about systems that are themselves composed of complex systems ...“ (Arrow et al. 2000, S. 4). Diese Betrachtungsweise von Gruppen als Systeme wird in der vorliegenden Arbeit aufgegriffen, genauer gesagt wird diese Betrachtungsweise hinsichtlich der Subsysteme der Gruppe, der Gruppenmitglieder, präzisiert. Auch wenn es sich bei der Kleingruppen-Systemtheorie um die bis heute umfassendste Gruppentheorie handelt (Brauner, 2000), wird auf den Aspekt der Gruppenmitglieder als Subsysteme unzureichend eingegangen. In ihrem Kapitel 5 befassen sich Arrow et al. (2000) mit den lokalen Dynamiken, mit der

Koordination von Gruppenmitgliedern, Aufgaben und Werkzeugen auf ihrer theoretischen Mikroebene³. Darin werden zwar die individuellen Bedürfnisse und Ziele der Gruppenmitglieder als „Motor“ für die lokalen Dynamiken charakterisiert, das Gruppenmitglied als eigenes Systemlevel wird jedoch nicht direkt expliziert. Die individuellen Bedürfnisse (nach *achievement, power, resources, affiliation*) werden jedes für sich kurz thematisiert, aber nicht im Sinne einer integrierten Selbstkonzeption oder eines Identitätssystems dargestellt. Diese Bedürfnisse werden - selbstverständlich aus gruppentheoretischer Perspektive - ausschließlich auf Gruppenebene thematisiert, d.h. mit Hinblick auf die Konsequenzen für Gruppen (z.B. Konflikte auf Gruppenebene, Störung der Gruppenfunktion), aber nicht mit Hinblick auf die Folgen für das Individuum und sein Selbstkonzept. Das einzige der beschriebenen Bedürfnisse, das über den Arbeitsbezug hinausgeht, das Bedürfnis nach Affiliation, wird als rein privates Bedürfnis verstanden, das „neben“ der Projektarbeit erfüllt werden kann (z.B. in Geselligkeiten, die von den Arbeitsprozessen der Gruppe getrennt stattfinden). Interpersonale Aktivitäten während der Gruppenarbeit (z.B. persönliches Feedback zwischen den Gruppenmitgliedern) ist nicht Gegenstand von Arrows et al. Abhandlung. Dabei wird übersehen, dass Menschen auch in arbeitsbezogenen Prozessen Identitäten verkörpern, für die sie Bestätigung suchen. In Abschnitt 2.2.1 werden das pragmatische und epistemische Selbstmotiv näher beschrieben und an Beispielen veranschaulicht, wie diese Selbstmotive auch im Kontext von Arbeitsgruppen wirksam werden. Arrow et al. deuten nur an, dass interpersonale Beziehungen innerhalb der Gruppe eine Wichtigkeit für die Gruppenmitglieder haben könnte, die über den funktionalen Wert für das Gruppenprojekt hinausgeht: „Relationships that develop between members may be important to the members over and above their functional or instrumental value for completing group projects. By fulfilling some of the members' needs, these links are part of the rewards members receive from their membership and activity in the group“ (S. 128). Die Elaboration des Mitglieder-Netzwerkes (Arrow et al. 2000, S. 127-130) ist jedoch unverhältnismäßig kurz gehalten im Rahmen der Theorie. Zweifellos ist die Theorie bereits sehr umfassend und komplex. Aufgrund dieser Tatsache erscheint es angebracht, die Subsysteme der Gruppe, die Gruppenmitglieder, und die Beziehungen auf interpersonaler Ebene nicht annähernd so komplex zu beschreiben wie das zentrale System dieser Theorie, die Gruppe. Es wird allerdings ein Hinweis darauf vermisst, dass in anderen Forschungsbereichen

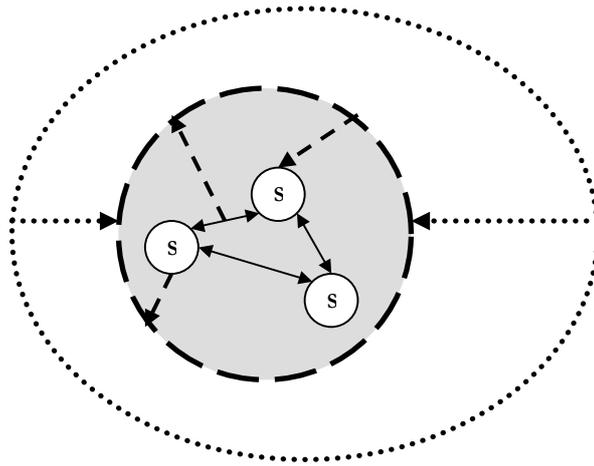
³ Arrow, McGrath und Berdahl (2000) räumen selbst ein, dass man bei systemischen Betrachtungsweisen multiple Systemebenen berücksichtigen kann, und letzten Endes die Wahl, welche Systemebenen man als Referenz für das im Zentrum stehende System wählt, arbiträr ist (S. 90). Dem ist nicht zu widersprechen. In ihrer ersten theoretischen Grundannahme „Groups are open and complex systems that interact with the smaller systems (i.e. members) embedded within them and the larger systems (e.g. organizations) within which they are embedded.“(S.34), wecken sie jedoch die Erwartung, dass das theoretische Programm die Referenzsysteme Gruppenmitglieder (auf der Mikroebene) und Organisationen (oder ähnliche Systeme auf der Makroebene) umfasst. An der Stelle, an der die Autoren die Mikroebene der Theorie entfalten, schreiben sie jedoch, “We treat the elements of groups (members, tasks, and tools) their attributes and the individual ties that connect them as the micro level.” (S.90). Das heißt es wird ein Geflecht von Variablen (u.a. Gruppenmitglieder) auf der Mikroebene behandelt, jedoch nicht die Gruppenmitglieder als Systeme.

theoretische Entwicklungen vorliegen, die Personen (und auch Gruppenmitglieder) als System auffassen (vgl. Abschnitt 2.2 und 2.3.2.2).

Weiterhin ist es aus symbolisch interaktionistischer Sicht (vgl. Abschnitt 2.3) unverständlich, warum die Komplexitäten auf interpersonaler Ebene ein erhöhtes Konfliktpotential bieten sollen, wie es Arrow et al. beschreiben „The downside of complexity in the member network is that the more intense, intimate, and extensive the social ties between members, the greater the potential impact of interpersonal conflicts in any part of the social network“ (Arrow et. al., 2000, S. 130). Im Abschnitt zum Symbolischen Interaktionismus und dem darauf basierenden Identitätsmodell in Gruppen (vgl. Abschnitt 2.3.2.3) wird erläutert, dass interpersonale Aktivitäten substantiell für ein Gruppensystem sind und durchaus auch stabilisierend wirken können auf das System.

Zwischenergebnis 1

Als theoretischer Ausgangspunkt dieser Arbeit wurde erläutert, dass Gruppen multifunktional sind (McGrath, 1991) und bei der Bewertung von Gruppenprozessen nicht vergessen werden darf, dass Gruppen nicht nur die Funktion haben, ein konkretes Ergebnis zu produzieren, sondern auch die Mitglieder der Gruppe zu fördern und den Bestand der Gruppe zu wahren. Es wurde hervorgehoben, wie der Begriff der Multifunktionalität aus der TIP Theorie (McGrath, 1991) in die Kleingruppen-Systemtheorie (Arrow et al. 2000) integriert wurde. In Bezug auf letztere Theorie wurde darauf hingewiesen, dass die Mikro-Ebene bzw. das „Subsystem Gruppenmitglied“ im Vergleich zu den weiteren Systemebenen schlecht zur Geltung kommt. Das Aufzeigen einer Stelle, an der andere theoretische Konzepte weiterführen, sollte jedoch nicht als grundsätzliche Kritik an der Kleingruppen-Systemtheorie verstanden werden. Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, Gruppenprozesse unter Zuhilfenahme theoretischer Entwicklungen, die tatsächlich das Selbst als System fokussieren, zu betrachten. Das heißt es wird eine „Mikro-Mikro-Ebene“ in die Kleingruppen-Systemtheorie eingebettet (vgl. Abbildung 2.1), die das Verständnis von Gruppen aus der Perspektive des Selbst erweitern soll.



Hinweis: S: Selbst (Gruppenmitglied), durchgezogene Linien: interpersonale Ebene, gestrichelte Linien: Gruppenebene, punktierte Linien: Organisationsebene

Abbildung 2.1: Gruppen im System, Gruppen als System und Gruppenmitglieder als Systeme

Der Untersuchungsbereich der vorliegenden Arbeit beschränkt sich auf das Innere des grau schattierten mittleren Kreises der Abbildung 2.1 mit den Selbstsystemen der Gruppenmitglieder und ihren interpersonalen Beziehungen im Zentrum. Es werden Verbindungen zwischen diesen Mikro-Systemen und dem System Gruppe betrachtet, dabei jedoch weniger die wechselseitigen Einflüsse als vielmehr der Einfluss untersucht, der von den Mikro-Systemen bzw. den Verflechtungen der Mikro-Systeme ausgeht und die Gruppe betrifft. Verflechtungen mit größeren Systemen z.B. Organisationen, in die Gruppen in der Realität eingebettet sind, sind nicht Gegenstand der vorliegenden Arbeit. Konkret werden im weiteren die Prozesse der member-support function aus selbsttheoretischer Perspektive thematisiert (Self-verification Theorie, Abschnitt 2.2 und Identitätstheorie, Abschnitt 2.3.2). Ob diese Selbsttheorien die TIP Theorie bzw. die Kleingruppen-Systemtheorie an bestimmten Punkten präzisieren und bereichern können, ist in erster Linie davon abhängig, ob die Grundaussagen dieser Theorien überhaupt im Gruppenkontext haltbar sind. Die Selbsttheorien sind bisher nicht ausreichend in interagierenden Gruppen untersucht worden. Im empirischen Teil dieser Arbeit (Kapitel 3) wird daher zunächst nach Evidenz für die Self-verification Theorie in aufgabenorientierten Kleingruppen gesucht, um darauf aufbauend erstens die Prozesse der member-support function besser beschreiben und verstehen zu können und zweitens die Konsequenzen dieser Prozesse für die production function zu prüfen.

2.2 Self-verification Theorie

Was möchten Menschen gerne über sich selbst denken? Die ersten bedeutsamen Sozial- und Persönlichkeitspsychologie nahmen an, dass Menschen gut über sich selbst denken möchten.

„Every man is inescapably a *Machtmensch*; his most coveted experience is the enhancement of his self-esteem, and his most ineradicable trait is vanity“ (Allport, 1937, S. 169; Hervorh. i. Orig.). Bis in die frühen 50iger Jahre ging jede bedeutende Theorie des sozialen Verhaltens davon aus, dass Menschen stark motiviert sind, ihre Selbstbilder zu erhöhen. In den 50iger und 60iger Jahren dominierte jedoch eine andere Sicht auf den Menschen. In dieser Zeit wurde das Bedürfnis nach kognitiver Konsistenz und nach Balance in das Zentrum des psychologischen Universums der Person gerückt (z.B. Aronson, 1968; Festinger, 1957; Heider, 1946; Osgood & Tannenbaum, 1955; Lecky, 1945; Secord & Backman, 1965). Die Blüte dieser Theorien war jedoch nicht von Dauer, und Aronson (1989) und Swann (1990) stellen fest, „the cognitive-consistency community, so prosperous only two decades ago, has deteriorated in an intellectual ghost town“ (Swann, 1990, S. 409). Anstatt dem Bedeutungsverlust dieser Theorien weiter nachzugehen, soll in diesem Abschnitt, eine Theorie vorgestellt werden, die aktuell wieder an Bedeutung gewinnt - insbesondere im organisationalen Kontext (z.B. Polzer, Milton & Swann, 2002). Dabei handelt es sich um die Self-verification Theorie (Swann, 1983, 1987), die ihre Wurzeln in den „verblassten“ Konsistenz- und Balancetheorien hat (Aronson, 1968; Festinger, 1957; Heider, 1946; Osgood & Tannenbaum, 1955; Lecky, 1945; Secord & Backman, 1965).

Leckys (1945) Self-consistency Theorie kann als Erweiterung der Gestalttheorien von Wertheim, Koffka und Köhler gesehen werden (Hall & Lindzey, 1970), insofern die Gestalttheoretiker davon ausgingen, dass Menschen nach Ordnung und Symmetrie in ihrer physikalischen Welt streben, und Lecky die Auffassung vertrat, dass Menschen nach Ordnung und Symmetrie in den Wahrnehmungen ihrer selbst und ihrer sozialen Realität streben. Lecky wich jedoch in seiner holistischen bzw. organismischen Sicht auf den Menschen von den Gestalttheoretikern ab. Er meinte, dass die idiosynkratischen Lebensgeschichten und die dauerhaften Selbstkonzeptionen die Art und Weise bestimmen, wie die Gestaltprinzipien in der Organisation der Wahrnehmung ihren Ausdruck finden. Von den zahlreichen Theoretikern, die Leckys Ansatz folgten (z.B. Festinger, 1957; Heider, 1946; Osgood & Tannenbaum, 1955; Rosenberg, 1968; Secord & Backman, 1965) vernachlässigten - mit Ausnahme von Secord und Backman - alle die Wichtigkeit der idiosynkratischen Lebensgeschichten und der dauerhaften Selbstkonzeptionen. Dies ist für Swann (1990) ein entscheidender Grund, warum die „post-Leckyan consistency theories“ (S. 411) keinen Bestand hatten.

In einem viel zitierten Experiment von Aronson und Carlsmith (1962) wurden die Versuchsteilnehmer gebeten, zu bestimmen, welche Personen aus einer Fotoserie schizophoren sind. Nach jedem von insgesamt 100 gezeigten Fotos erhielten die Versuchsteilnehmer positives oder negatives Feedback. Die entscheidende Gruppe der Versuchsteilnehmer erhielt durchweg negatives Feedback, gefolgt von 20 positiven Feedbacks bei den letzten 20 Bildern. Kurz darauf wurde den

Teilnehmern mitgeteilt, dass ein Fehler unterlaufen sei, und die Teilnehmer ihre Antworten zu den letzten 20 Bildern bitte wiederholen sollten. Die primär interessierende abhängige Variable war das Ausmaß, in dem die Teilnehmer ihre Antworten bei den letzten 20 Bildern modifizierten. Die Ergebnisse waren überraschend: Die Teilnehmer, die unerwartet positives Feedback am Ende erhielten, neigten besonders dazu, ihre ursprünglichen Antworten zu modifizieren, d.h. sie antworteten falsch. Offensichtlich erzeugte das positive Feedback Dissonanz, die die Teilnehmer dazu verleitete, ihre Antworten zu modifizieren, so dass sie negatives, d.h. konsistentes Feedback erhielten. Die Befunde von Studien, in denen versucht wurde, Aronsons und Carlsmiths Befunde zu replizieren, waren nicht robust, sondern stärkten im Gegenteil die Self-enhancement Perspektive (vgl. Abschnitt 2.2.4). Swann (1990) hält jedoch die nicht erfolgreiche Replikation dieser Ergebnisse für keinen hinreichenden Beweis der Nicht- Existenz des Self-verification Phänomens, sondern weist auf entscheidende Schwächen der durchgeführten Experimente hin: Es wurde stets versucht, das Selbstbild der Versuchsteilnehmer durch Vorgabe eines ungünstigen Feedbacks bezüglich ihrer Fähigkeit, Schizophrenie zu diagnostizieren, zu manipulieren. Das heißt Aronson und seine Nachfolger gingen davon aus, dass die Richtlinien, die die Teilnehmer in ihrem Verlangen nach Konsistenz berücksichtigen, einzig die wären, die die Forscher vorgeben. Dabei wurde nicht beachtet, dass die Teilnehmer als weitere Grundlage auf ihre idiosynkratischen Lebenserfahrungen zurückgreifen können, um das erhaltene Feedback zu interpretieren. Vor dem Hintergrund, dass die meisten Menschen glauben, sie hätten gute Fähigkeiten in der Personenwahrnehmung (z.B. Swann 1987), waren die meisten Teilnehmer der Experimente wahrscheinlich erstaunt, dass sie gehäuft negatives Feedback erhielten. Es erscheint daher nicht plausibel, warum sie plötzlich an der für sie bis dahin fremden Überzeugung, sie hätten schlechte Fähigkeiten in der Personenwahrnehmung, festhalten sollten. Das heißt falls Aronson irrte, so Swann (1990), dann war es nicht in der Annahme, dass Menschen danach streben, ihre negativen Ansichten im Dienst der Selbstkonsistenz zu bestätigen, sondern höchstens in seiner impliziten Annahme, dass Forscher reliabel in der Lage sind, Versuchsteilnehmer dazu zu bewegen, für eine durch experimentelle Manipulation erzeugte negative Selbstansicht Bestätigung zu suchen.

2.2.1 Epistemischer und pragmatischer Aspekt des Vorhersage-Kontroll-Motivs

Die Self-verification Theorie ist eine Konsistenztheorie insofern sie, wie Dissonanz- und Balancetheorien auch, davon ausgeht, dass Menschen ein Bedürfnis nach kognitiver Symmetrie haben. In einem entscheidenden Punkt unterscheidet sich diese Theorie jedoch von den anderen: Die Self-verification Theorie geht nicht davon aus, dass es Ziel der Menschen an sich ist, ihre Selbstansichten zu bestätigen, sondern dass die Bestätigung der Selbstansichten Mittel zum Zweck ist, ihre Wahrnehmung abzusichern, dass ihre soziale Realität vorhersagbar und kontrollierbar ist.

Demnach ist der Motor für Self-verification Prozesse der Wunsch nach Kontrolle und Vorhersagbarkeit und nicht der Wunsch nach Selbsterhöhung (vgl. Abschnitt 2.2.4). Weiterhin geht die Theorie davon aus, dass Menschen sich in ihrem Bemühen um Kontrolle ihrer derzeitigen sozialen Situation auf dauerhafte Ansichten vom Selbst stützen. Ein wichtiges Ziel schon im Kindesalter ist, einen Sinn in seiner jeweiligen sozialen Welt zu finden. Um dieses Ziel zu erreichen, beobachten Kinder ihr eigenes Verhalten (z.B. Bem, 1972), die Reaktionen der anderen auf sie selber (z.B. Cooley, 1902, Shrauger & Schoeneman, 1979) und ihre eigenen Leistungen im Vergleich zu denen von anderen (z.B. Festinger, 1954; Goethals & Darley, 1977). Diese Beobachtungen stellen nach Swann (1990) die Grundbausteine für die Konzeption vom eigenen Selbst und von der (eigenen sozialen) Welt dar. Sobald die Person sich eine Selbstkonzeption geformt hat und sich ihrer relativ sicher wird, beginnt sie diese Selbstkonzeption aufrecht zu erhalten, indem sie selbstbestätigendes Feedback sucht.

Nach Swann ist der Wunsch nach Self-verification, wie alle robusten psychologischen Phänomene, multipel determiniert. Er geht jedoch davon aus, dass Self-verification Prozesse hauptsächlich von dem Bedürfnis angeregt werden, ein möglichst hohes Ausmaß an (subjektiver) Kontrolle über die eigene soziale Welt zu erhalten. Genauer, "The desire for prediction and control presumably grows out of interpersonal (pragmatic) considerations as well as intrapsychic (epistemic) ones" (Swann, 1990, S. 414). Das heißt das Vorhersage-Kontroll-Motiv führt Menschen dazu, zweierlei zu berücksichtigen, wenn sie soziale Rückmeldungen reflektieren: Aus epistemischer Sicht meint das Bedürfnis nach Vorhersage und Kontrolle, dass Rückmeldungen, die eigene (stabile) Selbstkonzeptionen bestätigen, deswegen willkommen sind, weil sie das Gefühl der existenziellen Sicherheit stärken⁴; hingegen Rückmeldungen, die eigenen Selbstkonzeptionen widersprechen, ausgewichen wird, weil sie das Gefühl vermitteln, man würde sich selbst nicht richtig kennen. Das heißt auf der einen Seite bewegen intrapsychische Gründe Menschen dazu, selbstbestätigendes soziales Feedback zu suchen. So gesehen stellen Selbstbilder die Linsen dar, durch die Menschen ihre Welt wahrnehmen. Folglich ist es wichtig, dass man die Integrität und Stabilität dieser Linsen wahrt, da sie ansonsten den Blick auf eine wechselhafte, unzuverlässige soziale Realität vermitteln würden. Auf der anderen Seite impliziert das Vorhersage-Kontroll-Motiv interpersonale Aspekte: Um Kontrolle über die eigenen sozialen Beziehungen zu bewahren, ist es erforderlich, die Identitäten zu wahren, die man sich aufgebaut hat. Das heißt man muss sicher stellen, dass andere sich kein zu negatives Bild von einem selbst machen, was dazu führen könnte,

⁴ Ohne auf die Terror Management Theory (TMT, Pyszczynski, Solomon & Greenberg, 2002) im Rahmen dieser Arbeit näher eingehen zu können, erscheint mir an dieser Stelle wichtig, auf eine Parallele in den Grundlagen beider Theorien hinzuweisen: Der Schlüssel beider Theorien liegt im Vorhersage-Kontroll-Motiv, wobei die Self-verification-Theorie primär die Funktion des Selbstbildes und die TMT die Funktion des Fremdbildes (z.B. erhöhte Salienz von Stereotypen, wenn die wahrgenommene Sicherheit in der sozialen Umwelt herabgesetzt ist) behandelt. Ferner hat dieses Motiv an Bedeutung im Rahmen der Theorie der sozialen Identität gewonnen (vgl. Abschnitt 2.2.5).

dass man von den anderen patronisiert wird; des weiteren sollten sie sich kein zu positives Bild von einem machen, da ansonsten zu hohe Erwartungen an einen selbst gestellt werden, denen man nicht gerecht werden kann. Aus pragmatischer Sicht kann fruchtbare soziale Interaktion nur auf dem impliziten Einverständnis der Interaktionsteilnehmer basieren, dass sie gegenseitig ihre Identitäten anerkennen (Goffman, 1959; Swann, 1984).

Swann, Stein-Seroussi und Giesler (1992) zeigten, dass tatsächlich epistemische und pragmatische Motive Personen lenkten, wenn sie im Experiment eine selbstbestätigende (engl. self-verifying) Partnerwahl trafen, d.h. wenn Personen mit positivem Selbstbild einen Bewerber für die angeblich bevorstehende Interaktion wählten, der sie positiv eingeschätzt hatte, und wenn Personen mit negativem Selbstbild einen Partner wählten, der sie negativ eingeschätzt hatte. Diese Ergebnisse basieren auf den Verbalisierungen der Gedanken, die Versuchsteilnehmer hatten, während sie überlegten, mit welchem (positiven oder negativem) Bewerber sie eine längere Interaktion eingehen wollten.

Abschließend zum Vorhersage-Kontroll-Motiv sollen dessen epistemischer und pragmatischer Aspekt an einem Beispiel veranschaulicht werden. Angenommen, ein Mann hält sich selbst generell für sehr inkompetent (nicht zielstrebig und nicht durchsetzungsfähig). Wenn seine Frau ihm dann zu erkennen gibt, dass sie seine Zielstrebigkeit und Durchsetzungsfähigkeit sehr schätzt und bewundert, wird dieser Mann vermutlich sehr irritiert bzw. verstört sein, da sein durch langjährige Erfahrung gestütztes Selbstbild ins Wanken gerät. Es werden ihm möglicherweise Zweifel kommen, dass er sich selbst nicht richtig kennt. Wenn er sich selbst nicht richtig einschätzen kann, wie soll er sich dann sicher in seiner sozialen Umwelt zurecht finden? Soweit seine epistemischen Bedenken. Weiterhin wird dieser Mann wahrscheinlich bezweifeln, dass das Zusammenleben und gemeinsame Handeln mit seiner Frau überhaupt funktionieren kann, wenn sie ihn derartig fehl einschätzt. Er wird befürchten, dass es aufgrund der Differenzen zwischen seinem Selbstbild und der Einschätzung seiner Frau ihm gegenüber häufig zu Missverständnissen kommt. Würde sie seine Schwächen, d.h. seine mangelnde Zielstrebigkeit und Durchsetzungsfähigkeit anerkennen, könnte sie entsprechend reagieren und der Mann würde sich nicht durch zu hohe Erwartungen überfordert fühlen (pragmatische Bedenken).

Zusammengefasst in Swanns (1990) Worten, „ ... just as being perceived in a self-congruent manner may promote perceptions of control and grease the wheels of social interaction, being perceived in an incongruent manner may invite psychological and interpersonal anarchy. For these and other reasons, people should be motivated to ensure that others see them as they see themselves- even if it means bringing others to recognize their flaws and limitations“ (S. 415).

2.2.2 *Self-verification Strategien*

Die spezifischen Aktivitäten der Menschen, durch die sich der Wunsch nach Self-verification manifestiert, unterteilt Swann (1983, 1987) in zwei Klassen. Die erste Klasse besteht aus Aktivitäten auf der Verhaltensebene. Menschen versuchen durch ihr Verhalten, die Reaktionen der anderen auf sie selbst zu beeinflussen. Insbesondere sind Menschen bemüht, um sich herum eine soziale Umwelt zu erzeugen, die ihnen Bestätigung ihrer Selbstsichten liefert (z.B. McCall & Simmons, 1966). Die zweite Klasse der Self-verification Strategien enthält die kognitiven Prozesse, durch die die Menschen ihre Wahrnehmungen der sozialen Realität verzerren, damit diese konsistent zum Selbstbild erscheinen. Zu der ersten Klasse zählt Swann drei Substrategien, die Selektion bestimmter Interaktionspartner („selective interaction“), die Demonstration bestimmter Identitätsmarker („displaying identity cues“) und die Ausübung bestimmter Verhaltensweisen in der Interaktion, die selbstbestätigendes Feedback auslösen („interpersonal prompts“). Im Rahmen dieser Arbeit interessieren in erster Linie die Self-verification Strategien auf der Verhaltensebene. So werden im folgenden die Strategien auf der kognitiven Ebene kurz ausgeführt, und der Darstellung der Strategien auf der Verhaltensebene entsprechend mehr Raum geboten.

2.2.2.1 *Kognitive Self-verification Strategien*

Zahlreiche Forschungsbefunde zeigen, dass Erwartungen im allgemeinen und speziell Selbstkonzeptionen einen erheblichen Einfluss haben in der Kanalisierung der Informationsverarbeitungsprozesse (für einen Überblick siehe Higgins & Bargh, 1987).

Selektive Aufmerksamkeit

Entsprechend ihrer Motivation, selbstbestätigendes Feedback zu erhalten, sollten Menschen solchem Feedback viel Aufmerksamkeit widmen. Swann und Reads (1981b, Studie 1) Befunde bestätigen diese Erwartung. Ihre Versuchsteilnehmer hatten die Möglichkeit, sich die Bemerkungen von einem Bewerter durchzulesen, von dem sie wussten, dass er sich entweder einen positiven oder einen negativen Eindruck von ihnen gemacht hatte. Dieser Bewerter existierte in der Realität nicht; die Bemerkungen waren von den Forschern vorbereitet. Die Versuchsteilnehmer, die sich selbst als liebenswürdig (engl. likeable) einschätzten, wendeten mehr Zeit auf, sich die Bemerkungen durchzulesen, wenn sie wussten, dass sie von einem Bewerter mit günstigem Eindruck stammten, als wenn sie wussten, dass sie von einem Bewerter mit ungünstigem Eindruck stammten. Umgekehrt verbrachten die Versuchsteilnehmer, die sich selbst als nicht liebenswürdig (engl. dislikeable) einschätzten mehr Zeit damit, sich die Bemerkungen von einem ungünstigen Bewerter als von einem günstigen Bewerter durchzulesen. Das heißt offensichtlich sind Menschen solchem

sozialen Feedback gegenüber aufgeschlossener, von dem sie meinen, dass es ihr Selbstkonzept bestätigen wird.

Selektive Enkodierung und selektiver Abruf

Genau wie Menschen selbstbestätigendem Feedback mehr Aufmerksamkeit schenken, sollten sie solches Feedback auch selektiv enkodieren und besser erinnern können. Diese Annahme prüften Swann und Reid (1981b, Studie 3). Versuchsteilnehmer, die sich selbst entweder als liebenswürdig oder nicht liebenswürdig einschätzten, hörten von einem Bewerter eine Reihe von positiven und negativen Bemerkungen. Es wurde die Erwartung der Versuchsteilnehmer manipuliert, dass der fiktive Bewerter entweder einen günstigen oder ungünstigen Eindruck von ihnen hatte. Insgesamt erinnerten die Versuchsteilnehmer mehr Bemerkungen, die konform zum Selbstkonzept waren als Bemerkungen, die diskrepant zum Selbstkonzept waren. Zudem war diese Tendenz, mehr selbstbestätigende Bemerkungen zu erinnern, dann besonders hoch, wenn die Versuchsteilnehmer die Erwartung hatten, der Bewerter hätte insgesamt einen Eindruck von ihnen, der konform zum Selbstkonzept war.

Selektive Interpretation

Wenn Menschen soziale Rückmeldungen erhalten, fragen sie sich unter anderem auch, „Sind diese Rückmeldungen valide? Ist die Quelle zuverlässig und vertrauenswürdig?“. Forschungsbefunde zeigen, dass Menschen in der Regel diese Fragen auf eine Weise beantworten, die im Dienst der Selbstbestätigung steht, d.h. Menschen haben mehr Vertrauen in die Wahrnehmungsfähigkeit von solchen Bewertern, die ihnen selbstbestätigende Rückmeldungen geben, relativ zu Bewertern, die ihr Selbstbild nicht bestätigen. Und sie attribuieren selbstbestätigende Rückmeldungen auf Eigenschaften ihrer selbst, während sie selbstdiskrepante Rückmeldungen mehr auf die Quelle der Rückmeldung attribuieren (z.B. Swann et al., 1987). Swann und Reid (1981a) konnten ferner zeigen, dass der Inhalt selbstbestätigender Rückmeldungen an sich im Vergleich zu selbstdiskrepanten Rückmeldungen informativer und diagnostischer eingeschätzt wird.

2.2.2.2 Verhaltensbezogene Self-verification Strategien

Displaying identity cues

Menschen können allein mit nonverbalen Äußerungen versuchen, Selbstbestätigung von den Interaktionspartnern zu erhalten, indem sie sich mit symbolischen Identitätsmarkern „schmücken“. Damit diese Strategie erfolgreich ist, müssen erstens die Identitätsmarker von der Person kontrollierbar und darstellbar sein, und zweitens müssen diese Identitätsmarker bei den anderen die

von der Person gewünschten Reaktionen hervorrufen. Die körperliche Erscheinung (bestimmte Kleidung, Frisuren etc.) gehört zu diesen Identitätsmarkern sowie auch bestimmte Accessoires oder Titel, die Menschen erwerben, um eine Identität darzustellen und Bestätigung dafür zu erhalten (Goffman, 1959; Serpe & Stryker, 1987).

Gosling, Ko, Mannarelli und Morris (2002) haben gezeigt, dass Menschen Gestaltungsprinzipien für ihre persönlichen Lebensräume nutzen, um anderen ihre positiven und negativen Identitäten zu vermitteln. Anhand von Brunswick's (1956) Linsenmodell konzeptualisierten die Autoren die Prozesse zwischen den „Inhabern“ persönlicher Räume und der Gestaltung dieser Räume sowie zwischen den persönlichen Räumen und den Wahrnehmungen dieser Räume von anderen Beobachtern. „Cue utilization“ im Linsenmodell bezieht sich auf die Beziehung zwischen dem beobachtbaren Hinweisreiz (z.B. aufgeräumter, perfekt organisierter Schreibtisch) und dem Urteil eines Beobachters über denjenigen, der den Hinweisreiz setzt (z.B. gewissenhaft, penibel). Als „cue validity“ wird die Beziehung zwischen dem beobachtbaren Hinweisreiz und dem tatsächlich unterliegenden Konstrukt auf Seiten des Hinweisgebers bezeichnet. Wenn diese beiden Beziehungen intakt sind, dann sollten verschiedene Beobachterurteile konvergieren hinsichtlich des beobachteten Konstruktes, d.h. genaue Beobachtung resultieren. Gosling et al. (2002) fanden empirische Evidenz für alle Beziehungen im Linsenmodell. In zwei Studien gaben Beobachter Urteile über die Bewohner von College-Zimmern oder von Büros in Unternehmen ab. Die Genauigkeit der Beobachterurteile war in beiden Studien hoch, wobei sie ausgeprägter hinsichtlich der College-Zimmer im Vergleich zu den Büros war. Die Autoren vermuten, dass die Studienzeit eine markante Episode der Identitätsaushandlung ist: „... college is a time when individuals are negotiating identity issues, so students may be particular prone to self-expression“ (S. 393). Bemerkenswert ist, dass die Studenten über die Raumgestaltung den Beobachtern sowohl positive als auch negative Identitäten vermitteln konnten, z.B. waren die Beobachter in der Lage sowohl Studenten zu identifizieren, die sich für gewissenhaft und zuverlässig hielten, als auch Studenten zu identifizieren, die sich für unzuverlässig hielten.

Interpersonal Prompts

Menschen scheinen durch ihr Verhalten ihre Interaktionspartner implizit aufzufordern, ihnen selbstbestätigende Reaktionen zu geben. Swann und Read (1981b, Studie 2) testeten diese Vermutung experimentell. Die Versuchsteilnehmer, die sich selbst entweder als liebenswürdig oder nicht liebenswürdig ansahen, erfuhren vom Versuchsleiter, dass sie mit einer Person interagieren würden, die bereits Gelegenheit hatte, sich einen Eindruck von der Person zu bilden. Den Versuchsteilnehmern wurde weiterhin mitgeteilt, dass dieser Interaktionspartner sich einen positiven oder negativen Eindruck von ihnen gemacht hatte, oder sie erfuhren nichts von einer

Bewertung des Interaktionspartners (Kontrollbedingung). Es zeigte sich allgemein, dass die Versuchsteilnehmer auf Seiten der Interaktionspartner durch ihr Verhalten, sogenannte *interpersonal prompts*, selbstkonforme Reaktionen auslösten. Diese Tendenz war besonders prononciert, wenn die Versuchsteilnehmer davon ausgingen, dass die Erwartung des Interaktionspartners gegen die eigenen Selbstansichten gerichtet war. Das heißt Personen, die sich selbst als nicht lebenswürdig einschätzten und mit der Erwartung in die Interaktion gingen, der Interaktionspartner hätte einen positiven Eindruck von ihnen, riefen besonders negative (selbstkonforme) Reaktionen beim Interaktionspartner hervor. Und Personen, die sich für lebenswürdig hielten, riefen dann besonders positive (selbstkonforme) Reaktionen beim Interaktionspartner hervor, wenn sie glaubten, dieser hätte sich im voraus einen negativen Eindruck von ihnen gemacht.

Ein ähnliches Ergebnismuster erhielten Swann und Hill (1982) mit einer anderen experimentellen Prozedur und mit einer anderen Eigenschaftsdimension. Hier spielte ein Konföderierter mit dem Versuchsteilnehmer ein Rollenspiel, in dem wechselnd der eine und dann der andere die Rolle des dominanten Führers und die Rolle des submissiven Assistenten spielte. In einer Spielpause bat der Versuchsleiter die beiden Spieler sich für die nächste Runde zu entscheiden, wer der Führer sein sollte. An diesem Punkt gab der Konföderierte dem Versuchsteilnehmer die Rückmeldung, er wirke auf ihn entweder dominant oder submissiv. Wenn diese Rückmeldung konform zum eigenen Selbstbild war, schienen die Teilnehmer die Rückmeldung passiv zu akzeptieren. Wenn sie hingegen diskrepant zum eigenen Selbstbild war, dann leisteten die Teilnehmer vehement Widerstand und insistierten auf dem eigenen Selbstbild, indem sie verstärkt entsprechend dem Selbstbild extrem submissive oder dominante Verhaltensweisen zeigten.

De La Ronde und Swann (1998) zeigten, dass Menschen sich sogar Komplizen suchen, die ihnen assistieren, sich eine kongruente selbstbestätigende Umwelt zu schaffen. Sie untersuchten Eheleute im Labor und fanden empirische Evidenz dafür, dass in Ehepartnerschaften sogenannte Partner-verification Prozesse parallel zu Self-verification Prozessen stattfinden. Partner-verification Prozesse haben nach Auffassung der Autoren die gleichen epistemischen und pragmatischen Gründe wie Self-verification Prozesse: Menschen sind bemüht ihre Ansichten über ihre Beziehungspartner aufrecht zu erhalten; werden diese Ansichten erschüttert, dann wird das Bedürfnis nach Kontrolle und Vorhersagbarkeit der sozialen Welt „frustriert“.

Weiterhin verfolgen Menschen in ihren Beziehungen bestimmte Ziele. Das Erreichen dieser Ziele hängt vor allem von der Stabilität der Identitäten des/der Partners/Partnerin ab. Zum Beispiel wird ein dominanter Ehemann, dessen Frau ein submissives Selbstbild hat, stets bemüht sein, ihr zu signalisieren, sie sei anlehnsbedürftig und „an seiner starken Seite“ gut aufgehoben. Oder eine Frau, deren Mann sich als vorsichtig und vernünftig einschätzt, wird nicht nachlassen,

ihrem Mann diese Selbstansichten „vor Augen zu halten“. In beiden Beispielen werden die Personen das Selbstbild ihres Partners bzw. ihr Bild vom Partner besonders dann durch entsprechende soziale Rückmeldungen unterstützen, wenn sie befürchten, es könnte sich an diesem Bild und folglich auch im sozialen Gefüge der Partnerschaft etwas ändern.

In der experimentellen Situation der Studie von De La Ronde und Swann (1998) erhielten Ehemänner eine Bogus-Einschätzung zu ihrer Ehefrau, die angeblich durch einen Computer auf Grundlage eines von ihrer Ehefrau (Target⁵) ausgefüllten Persönlichkeitsfragebögen erzeugt wurde. Diese Bogus-Einschätzungen widersprachen den Einschätzungen der Ehemänner bezüglich ihrer Frauen. In der anschließenden Interaktion mit ihren Frauen versuchten die Ehemänner die diskrepante Einschätzung zu diskreditieren, d.h. die Bogus-Einschätzungen wurden in Frage gestellt und es wurde nach Gegenbeispielen gesucht. Solche Partner-verification Aktivitäten traten sowohl auf, wenn die Bogus-Einschätzung unzutreffend positiv als auch wenn sie unzutreffend negativ war. Da die Ehemänner dazu tendierten, ihre Frauen so zu sehen, wie diese sich selbst einschätzten, konnten Partner-verification und Self-verification Prozesse „Hand in Hand“ arbeiten. De La Ronde und Swann fanden also empirische Unterstützung für beide Prozesse, Partner-verification und Self-verification. Hervorzuheben ist, dass Self-verification Strategien stärker auftraten als Partner-verification Strategien: Targets, die vermittelt über ihren Partner von selbstkonformen negativen Einschätzungen erfuhren, waren selbst empfänglicher und verständnisvoller für diese Einschätzungen als ihre Partner, die nicht direkt persönlich davon betroffen waren, jedoch die Einschätzungen aus erster Hand erfahren hatten.

Weiterhin zeigen Langzeitstudien (Maddon, et al. 2001; McNulty & Swann, 1994; Swann, Milton & Polzer, 2000), dass auch unter natürlichen Bedingungen interpersonal prompts Wirkung zeigen. Wenige Jahre bevor Swann (1983, 1987) die Self-verification Theorie entwickelte, favorisierten er und Mark Snyder (Snyder & Swann, 1978a, Swann & Snyder, 1987b) die Auffassung, dass Identitätsaushandlung primär vom Perceiver gesteuert wird und primär in einem Prozess des „behavioral confirmation“ ausgetragen wird, „a process whereby the expectancies of some individuals (perceivers) change social interaction so as to cause the behavior of other individuals (targets) to confirm perceivers expectancies (Swann, 1987, S.1038). Die Befunde der erwähnten Langzeitstudien (McNulty & Swann, 1994; Swann et al., 2000) zeigen aber, dass das Selbst in dieser Perspektive eine zu passive Rolle einnimmt, da Targets offensichtlich selbst die

⁵ Aufgrund der höheren Prägnanz der englischen Begriffe *Perceiver* und *Target* und ihrer dominierenden Gebräuchlichkeit in Studien zu diesem Thema werden sie in dieser Arbeit einer deutschen Übersetzung bzw. Umschreibung vorgezogen. Mit Target ist in jedem Fall diejenige Person gemeint, um deren Selbstbild es geht. Diese Person ist die Zielperson bzw. das Objekt der interpersonalen Wahrnehmung. Der Perceiver ist komplementär das Subjekt, d.h. die wahrnehmende Person, die das Target beobachtet und bewertet. In der Studie von Swann und De La Ronde ist das Target nicht durchgängig weiblichen Geschlechts. Die Ehemänner befanden sich ebenso häufig in der Rolle des Targets. Aufgrund der besseren Verständlichkeit von Target- und Partnerrolle wurde auf diese Präzisierung im Text verzichtet. Perceiver ist in dieser Studie (ausnahmsweise) nicht der Ehepartner, sondern der Computer, von dem die Bewertung über das Target generiert wurde.

Wahrnehmung der Interaktionspartner (Perceivers) hinsichtlich des eigenen Selbstbildes aktiv beeinflussen. „The self is both an architect and consequence of others' appraisals (McNulty & Swann, 1994, S. 1020).

Die gegenseitige Einflussnahme der Interaktionspartner wurde in diesen Langzeitstudien über die interpersonale Wahrnehmung operationalisiert. Es wurden die sequenzielle Annäherung der Einschätzung des Targets durch den Perceiver an die Selbsteinschätzung des Targets (Self-verification) und die Annäherung der Selbsteinschätzung des Targets an die Einschätzung durch den Perceiver, genannt „behavioral confirmation“ oder „appraisal“, gemessen (die Methodik dieser Studien wird in Abschnitt 3.1.1 genauer beschrieben). Die Befundlage dieser drei Studien ist insoweit konsistent, dass alle berichten, in natürlichen Dyaden oder Gruppen beeinflussen sich Target und Perceiver gegenseitig hinsichtlich ihrer Selbstbilder. In allen Studien werden mit Bezug auf die Kritik von Jussim (1991) die tatsächlichen Eigenschaften der Targets kontrolliert: Self-verification Effekte konnten in keinem Fall zurückgeführt werden auf Konvergenz in der Wahrnehmung der Interaktionsteilnehmer aufgrund allseits genauer werdender Wahrnehmung hinsichtlich der tatsächlichen Eigenschaften. McNulty und Swann (1994) und Swann et al. (2000) konnten außerdem die mögliche Kritik entkräften, Identitätsaushandlungseffekte seien zurückzuführen auf Self-enhancement Bestrebungen (vgl. Abschnitt 2.2.4).

Obwohl bei Swann et al. (2000) Self-verification Effekte in stärkerem Ausmaß auftraten als Appraisal Effekte, d.h. demnach die interpersonale Wahrnehmung mehr von den Targets selbst als von den anderen Interaktionspartnern (Perceivers) gelenkt wird, zeigen alle zuvor erwähnten Langzeitstudien (Madon et al., 2001; McNulty & Swann, 1994; Swann et al., 2000), dass sowohl Targets als auch Perceivers die gegenseitige Wahrnehmung von persönlichen Eigenschaften oder Fähigkeiten beeinflussen. „... just as the self-concepts ... were shaped by appraisals of others, they influenced those appraisals. Through this process, the self and the surrounding social environment are constantly attuning themselves to one another“ (McNulty & Swann, 1994, S. 1020). Im Vergleich zu den experimentellen Studien (Swann & Ely, 1984; Swann & Hill, 1982; Swann & Read, 1981b), die direkt durch Beobachtung des Verhaltens der Targets im Labor zeigen, dass Targets über interpersonal prompts Bestätigung ihrer Selbstbilder suchen (und dabei auch erfolgreich sind; Swann & Ely, 1984; Swann & Read, 1981b) zeigen diese Langzeitstudien, dass jene Effekte offensichtlich keine Laborartefakte sind, sondern auch in natürlichen sozialen Kontexten zu finden sind. Der Gewinn dieser Art von Identitätsaushandlungsanalyse im Vergleich zu den im vorhergehenden berichteten experimentellen Identitätsaushandlungsstudien, in denen die Versuchsteilnehmer lediglich in der Rolle des Targets auftreten, liegt vor allem in der tatsächlichen Interdependenz von Target und Perceiver.

Die dritte der zu beschreibenden verhaltensbezogenen Self-verification Strategien, selektive Interaktion, ist anfänglich in Feldstudien (Backman & Secord, 1962; Broxton, 1963; Newcomb 1956), jedoch von Swann und Kollegen meist experimentell untersucht worden (eine Ausnahme bilden Swann & Pelham, 2002a; siehe unten im gleichen Abschnitt), wobei dem Aspekt der Interdependenz zwischen Perceiver und Target wiederum kaum Aufmerksamkeit geschenkt wurde.

Selektive Interaktion

Außer sich über interpersonal prompts Selbstbestätigung zu suchen, haben Menschen in vielen Fällen die Option, sich von vornherein bestimmte Interaktionspartner auszuwählen, die potenzielle „Selbstbestätiger“ sind. Vor allem Secord und Backman (1965) thematisieren das Phänomen, dass Menschen sich soziale Kontexte suchen, die prädestiniert dafür sind, sie mit selbstbestätigendem Feedback zu „versorgen“. Pervin und Rubin (1967) berichten z.B., dass die Studenten ihrer Studie dazu neigten, das College zu wechseln, wenn am College ihr Selbstbild unzureichend bestätigt wurde. Swann, Pelham und Krull (1989, Studie 3) gelang es erstmals unter Laborbedingungen nachzuweisen, dass Menschen Interaktionspartner bevorzugen, die sie so sehen wie sie sich selbst sehen. In einer Vorerhebung ermittelten die Forscher für die Versuchsteilnehmer jeweils die Attribute, auf denen sie sich vergleichsweise zu den anderen Attributen am schlechtesten und am besten einschätzten. In dem eigentlichen Experiment, an dem Gruppen aus vier Personen teilnahmen, erhielten die Versuchsteilnehmer Bogus-Einschätzungen zu diesen Attributen - vorgeblich von den anderen Gruppenmitgliedern. Eine konkrete Zuordnung der Einschätzungen zu den einzelnen Gruppenmitgliedern war dabei nicht möglich für die Versuchspersonen. Die drei Bogus-Einschätzungen, die jede Person erhielt, waren von den Versuchsleitern vorbereitet und entsprachen jeweils den drei Typen *enhancing and verifying* (positive Einschätzung auf dem besten Attribut), *non-enhancing but verifying* (negative Einschätzung auf dem schlechtesten Attribut) oder *enhancing but non-verifying* (positive Einschätzung auf dem schlechtesten Attribut). Hypothesenkonform bevorzugten die Versuchsteilnehmer für eine weitere Interaktion tatsächlich Gruppenmitglieder, die eine nicht selbsterhöhende aber dafür selbstbestätigende Einschätzung gegeben hatten, vor solchen Gruppenmitgliedern, die zwar eine selbsterhöhende aber keine selbstbestätigende Einschätzung gegeben haben.

In Robinson und Smith-Lovins (1992) Untersuchung wurden die Teilnehmer auf Grundlage ihrer „social self-esteem“- Werte im voraus applizierten Texas Social Behavior Inventory (TSBI, Helmreich, Spence & Stapp, 1974) als Personen mit hohem, mittlerem und niedrigem Selbstkonzept klassifiziert. Zwei maskierte Beobachter bewerteten die Versuchsteilnehmer, nachdem sie sie offenbar nur gesehen (nicht gehört) haben während sie eine Passage aus einem Literaturstück vortrugen. Jeder Versuchsteilnehmer erhielt von den maskierten Beobachtern jeweils eine positive

und eine negative Rückmeldung. In diesem Experiment wurden als Reaktion auf die selbstrelevante Rückmeldung die vom Target wahrgenommene Genauigkeit, Kompetenz und Attraktivität des Beobachters erhoben. Obwohl die Targets hier nicht aufgefordert waren, direkt ihre Interaktionspräferenzen für die Bewerber zu äußern, zeigte sich das nach der Self-verification Theorie erwartete Reaktionsmuster insofern, dass die Targets mit negativem Selbstkonzept den negativen Bewerber als attraktiver und genauer einschätzten, während die Targets mit positivem Selbstkonzept den positiven Bewerber als genauer und attraktiver einschätzten. Swann, Stein-Seroussi und Giesler (Studie 1, 1992) bestimmten das Selbstkonzept der Versuchsteilnehmer ebenfalls anhand des TSBI. Die Versuchsteilnehmer wurden hier direkt zur Auswahl einer von zwei maskierten Bewertern für eine 2-3 stündige Interaktion aufgefordert. Das Ergebnis der Partnerwahlpräferenzen unterstützt die Self-verification-Theorie: 72% der Versuchsteilnehmer mit positivem Selbstkonzept wählten den positiven Bewerber, 78% der Versuchsteilnehmer mit negativem Selbstkonzept wählten den negativen Bewerber.

Mit ähnlichen experimentellen Prozeduren, jedoch zum Teil an klinischen Versuchsteilnehmern (das Selbstkonzept wurde mit dem Beck Depression Inventory, Beck, 1967; Beck & Beck, 1972 bestimmt) ermittelten Swann, Wenzlaff, Krull und Pelham (1992, Studie 1, 3 und 4) übereinstimmende Ergebnisse. Selbstbestätigendes Partnerwahlverhalten zeigte sich auch dann, wenn den Versuchspersonen alternativ angeboten wurde, an einem anderen Experiment teilzunehmen (Swann, Wenzlaff & Tafrodi, 1992, Studie 1). Dieser Befund wird von Swann et al. (2003a) als Entkräftung möglicher Kritik verstanden, dass Personen mit negativem Selbstbild, nur deswegen Interaktionspartner präferieren, die sie negativ einschätzen, weil sie mit negativen Konsequenzen rechnen (z.B. Abweisung durch den Interaktionspartner, sobald dieser erkennt, wie die Person wirklich ist), wenn sie einen Interaktionspartner wählen, der sie positiv einschätzt (z.B. Sedikides & Strube, 1997). Nach dieser Kritik wäre selbstbestätigendes Verhalten von Personen mit negativem Selbstbild ultimativ doch als Positivitäts-Streben zu verstehen, da die Personen bemüht sind, negative Konsequenzen zu vermeiden (für eine ausführliche Erläuterung dieser Kontroverse vgl. Abschnitt 2.2.4 und 4.3). Swann et al. (2003) kontert jedoch mit dem Verweis auf Swann et al. (1992): „People with negative self-views ... seem to be truly drawn to self-verifying interaction partners rather than simply avoiding non-verifying ones” (Swann, et al. 2003, S. 377). Denn wenn die oben aufgeführte Kritik berechtigt wäre, hätten die Versuchspersonen ohne Angst vor negativen Konsequenzen durch die “Enthüllung” der Interaktionspartner, die sie anfangs irrtümlich positiv einschätzten, eine Teilnahme an einem ganz anderen Experiment präferiert, um diese negativen Konsequenzen zu vermeiden. Stattdessen fühlten sie sich jedoch explizit zu dem negativ-selbstbestätigenden Interaktionspartner hingezogen.

Weitere empirische Unterstützung erfährt die Self-verification Theorie aus Studien, in denen nicht Interaktionspartnerpräferenzen, sondern Feedbackpräferenzen die abhängige Variable waren (Bosson & Swann, 1999, Studie 1 und 2; Swann & Read, 1981a). Das Verlangen nach selbstbestätigendem Feedback trat sogar in Situationen auf, in denen es kostspielig wurde, d.h. in denen Versuchspersonen für dieses Feedback einen geringen finanziellen Aufwand leisten mussten (Swann & Read, 1981, Studie 2).

Die Ergebnisse einer aktuellen Feldstudie (Swann & Pelham, 2002a) zeigen, dass unter natürlichen Bedingungen die Self-verification Strategie der selektiven Interaktion allerdings nur dann zu beobachten ist, wenn die bewerteten Selbstaspekte dem Target wichtig sind und das Target eine sichere Einschätzung bezüglich dieser Selbstaspekte hat. Targets (und gleichzeitig auch Perceivers) dieser Studie waren College-Zimmergenossinnen, denen ihre Zimmergenossin zugeteilt wurde. Nach den ersten 12 Wochen des Zusammenwohnens schätzten die Zimmergenossinnen sich selbst und ihre Mitbewohnerin bezüglich der Eigenschaften des Self-Attribute-Questionnaire (SAQ-S, Pelham & Swann, 1989) ein. Weiterhin machten sie Angaben darüber, wie wichtig ihnen diese Eigenschaften, und wie sicher ihre Einschätzungen waren. Als entscheidende abhängige Variable galt der Wunsch, die Zimmergenossin zu behalten bzw. sie zu wechseln (neun-stufige Skala). Die Zimmergenossinnen, für die die SAQ-S Eigenschaften persönliche Relevanz hatten, und die sich zudem selbst sicher einschätzen konnten auf diesen Eigenschaften, war der Wunsch, die selbstbestätigende Mitbewohnerschaft aufrecht zu erhalten am ausgeprägtesten. Bemerkenswerterweise war das Self-verification Streben in dieser Studie am deutlichsten bei den Versuchspersonen mit negativem Selbstbild!

Die Befundlage, wie sie sich bis zu diesem Punkt darstellt, erscheint als ein konsistentes Fundament der Self-verification Theorie. Bevor auf die konkurrierende Self-enhancement Perspektive (Abschnitt 2.2.4) genauer eingegangen wird und in diesem Zusammenhang auch Befunde genannt werden, die unvereinbar mit der Theorie sind (Hixon & Swann, 1993; Swann, Hixon, Stein-Seroussi & Gilbert, 1990), wird dieser Abschnitt zu den Self-verification Strategien mit einer kritischen Anmerkung abgeschlossen.

2.2.2.3 Kritische Anmerkung zum strategischen Aspekt in der Selbstbestätigung

Sind die verschiedenen beschriebenen Prozesse der Selbstbestätigung tatsächlich als strategisch zu bezeichnen? Dass Resistenz gegenüber selbstdiskrepanten Bewertungen, die sich im Verhalten offenbart, als Evidenz für ein Self-verification Motiv gewertet wird, ist nachvollziehbar. Dass jedoch selektive Erinnerung von selbstbestätigenden Rückmeldungen als Ausdruck des Self-verification Motivs gewertet wird, kann angezweifelt werden. Die kognitiven Self-verification Strategien können auch als Resultat automatischer oder schematischer Verarbeitung interpretiert

werden. Diese Überlegungen führen zu der Frage „Welches Verhalten ist motiviert und welches ist unmotiviert?“, eine Frage, die im Rahmen dieser Arbeit jedoch nicht behandelt werden kann. Es soll hier lediglich darauf hingewiesen werden, dass Swann (1990) sich mit dieser Kritik konfrontiert sah, dabei aber seine Position bekräftigte, dass auch die kognitiven Self-verification Strategien motiviert sind (S. 425 ff.).⁶

Während diese Kontroverse um den strategischen Begriff der kognitiven Strategien wenigstens ansatzweise geführt wurde, ist bezüglich der Feldstudien zu den interpersonal prompts (McNulty & Swann, 1994; Swann et al., 2000) eine wichtige Frage noch nicht diskutiert worden: Inwiefern sind Self-verification Effekte gemessen auf der interpersonalen Wahrnehmungsebene als pragmatisch oder epistemisch motiviert zu verstehen? Diese Frage gewinnt aufgrund der Tatsache an Bedeutung, dass die aktuellen Arbeiten von Swann und Kollegen (Polzer, Milton & Swann, 2002; Swann, Kwan, Polzer & Milton, 2003b), die den Zusammenhang von Self-verification und Gruppeneffektivität fokussieren, Self-verification ausschließlich auf der interpersonalen Wahrnehmungsebene operationalisieren (vgl. Abschnitt 2.2.5). Vermutlich würde Swann Self-verification auf der interpersonalen Wahrnehmungsebene dem routinierten Self-verification (vgl. Abschnitt 2.2.3) zuordnen. Ausdrücklich geht dies aus seinen Publikationen jedoch nicht hervor. Eine klarere Begrifflichkeit in diesem Punkt ist in Bezug auf die vorliegenden Untersuchungen erforderlich und wird in der Einleitung zum Empiriekapitel (Abschnitt 2.4) vorgeschlagen.

2.2.3 *Self-verification als Routine vs. Self-verification in der Krise*

Die meiste Zeit verbringen wir in der Regel mit anderen Menschen, die implizit oder explizit eingewilligt haben, unsere Identitäten, die wir mit ihnen ausgehandelt haben, anzuerkennen (z.B. Goffman, 1959; Swann & Predmore, 1985). Deshalb sind die Reaktionen, die wir alltäglich erhalten, meist „einstudiert“, d.h. wir brauchen unseren jeweiligen Interaktionspartnern nicht ständig zu demonstrieren, dass wir z.B. Initiative zeigen, verwöhnt werden oder geführt werden wollen. Wenn wir in unseren selbstbestätigenden sozialen Umwelten bleiben, werden unsere Selbstbilder selten „attackiert“ werden. Bei Betrachtung dieser alltäglichen, scheinbar automatischen Selbstbestätigung darf nicht vergessen werden, dass wir zunächst diese Interaktionspartner selektieren bzw. „trainieren“ mussten, dass sie uns selbstbestätigen. Diese sogenannte routinierte Selbstbestätigung ist von der „Selbstbestätigung in Krisen“ zu unterscheiden.

Während routinierte Selbstbestätigung relativ automatisch und unreflektiert abläuft, ist krisenhafte Selbstbestätigung als aktiv zu charakterisieren, da hier ein höheres Maß an Selbstaufmerksamkeit involviert ist und „gezielt“ Versuche unternommen werden, um

⁶ Dennoch ist in folgenden Veröffentlichungen (Swann & Pelham, 2002; Swann, Rentfrow & Guinn, 2003) der Begriff *Strategie* den Begriffen *Prozess* und *Aktivität* gewichen.

selbstbestätigende Rückmeldungen auszulösen (Swann, 1990). Der vermutlich bekannteste Auslöser von krisenhaftem Self-verification Verhalten ist die Konfrontation mit selbstdiskrepanten Rückmeldungen. Swann (1990) vermutet, dass Menschen auf derartige Rückmeldungen erstens reagieren, indem sie ihre Aufmerksamkeit auf diejenigen Selbstansichten richten, die bedroht worden sind und zweitens, indem sie versuchen, Genaueres über sich selbst in Erfahrung zu bringen, indem sie nach selbstrelevanten Informationen streben, die informativ und diagnostisch diesbezüglich sind (z.B. Swann, Stephenson & Pittman, 1981). Da Menschen selbstbestätigendes Feedback für besonders diagnostisch halten (Swann & Read, 1981a), wird das Streben nach diagnostischem Feedback umgesetzt in Bemühungen, selbstbestätigendes Feedback zu erhalten. Das heißt in dem Ausmaß, in dem selbstdiskrepantes Feedback die entsprechenden Selbstkonzeptionen zugänglicher macht, sollte sich die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass diese Selbstkonzeptionen folgendes Verhalten steuern (z.B. Carver, 1975; Gibbons, 1978). Dies mag erklären, warum die Versuchsteilnehmer in den oben diskutierten Studien (vgl. Abschnitt 2.2.2.2) von Swann und Hill (1982) und Swann und Read (1981b, Studie 2) versuchten, durch interpersonal prompts Selbstbestätigung zu erlangen, wenn sie zuvor selbstdiskrepantes Feedback erhielten. Kurz, selbstdiskrepantes Feedback erhöht offenbar die kognitive Zugänglichkeit der betreffenden Selbstansichten und erhöht folglich die Wahrscheinlichkeit, dass die Person gemäß dieser Selbstansichten handelt (Fazio, 1986), was im Idealfall für die Person dazu führt, dass sie selbstbestätigende Reaktionen bei den Interaktionspartnern auslöst.

Andere kritische Situationen, die Self-verification in besonderem Maße anregen sollten, sind solche, in denen Entscheidungen mit weitreichenden Implikationen getroffen werden (z.B. einen Lebenspartner oder Mitbewohner wählen). Swann, De La Ronde und Hixon (1994) zeigen, dass es in „marital relationships“ und „dating relationships“ jeweils unterschiedliche Zusammenhänge zwischen den gegenseitigen Einschätzungen der Beziehungspartner und der Intimität/Zufriedenheit in der Partnerschaft gibt. Ehepartner, die sich offensichtlich für ihre Partnerschaft fest entschlossen haben und eine langfristige Bindung planen, zeigten mehr Intimität in der Partnerschaft, wenn die Partner sich gegenseitig Selbstbild-konform einschätzten. Dagegen „Dating“-Partner, die erst beginnen miteinander auszugehen und sich kennen zu lernen, waren intimer in der Beziehung, wenn sie sich gegenseitig positiv einschätzten. Die Autoren vermuten unterschiedliche Funktionen der beiden Beziehungsarten, auf die der Unterschied zurückgeht. Dating-Partnerschaften werden als evaluativ charakterisiert. Sie dienen primär dazu, die Tauglichkeit des anderen als festen Partner zu testen. Dies impliziert, dass die Partner versuchen sich gegenseitig mit ihren positiven Eigenschaften zu imponieren und daher zufrieden sind, wenn sie merken, dass der Partner sie positiv einschätzt. In Ehe-Partnerschaften dagegen spielt Evaluation der Persönlichkeitseigenschaften nur noch eine untergeordnete Rolle. Da die Partner

sich hier offensichtlich fest füreinander entschieden haben, scheint es nunmehr Ziel in der Partnerschaft, gegenseitig die Selbstbilder (unabhängig von ihrer Valenz) zu stabilisieren. Ob Arbeitsteams eine vergleichbar kritische Situation für Self-verification Bemühungen darstellen, wird detailliert in Abschnitt 4.4 diskutiert.

2.2.4 *Consistency-Enhancement Debatte*

Vor fast einem halben Jahrhundert erschien Deutsch und Solomons (1959) Pionierstudie, die bahnbrechend für die langanhaltende (vgl. Swann & Schroeder, 1995) sogenannte „Consistency-Enhancement“ Debatte war.

„Wahre Worte sind nicht immer schön; schöne Worte sind nicht immer wahr“

-- Chinesisches Sprichwort

Menschen haben einerseits das Verlangen nach Wahrheit, andererseits das Verlangen nach Schönheit. Ein Konflikt resultiert daher, dass Schönheit und Wahrheit distinkt sind und oft weit auseinander liegen. Insbesondere Personen mit negativem Selbstbild sind mit diesem Konflikt konfrontiert: Streben sie nach Schönheit in positiven selbstrelevanten Bewertungen oder nach Wahrheit in negativen selbstrelevanten Bewertungen?

Die Vertreter der Self-enhancement Perspektive (z.B. Baumeister, 1982; Jones, 1973; Steele, 1988; Tesser, 1986, 1988) behaupten, dass Menschen positive Bewertungen bevorzugen, während Vertreter der Self-consistency Perspektive meinen, dass Menschen Bewertungen bevorzugen, die mit dem eigenen Selbstbild übereinstimmen, auch wenn dieses Selbstbild negativ ist (Aronson, 1968; Lecky, 1945; Secord & Backman, 1965; Swann, 1983). Stimuliert durch eine lebhaftere Auseinandersetzung in den 60iger und 70iger Jahren versuchten die beiden Theorielager sich jeweils gegen das oppositionelle Lager durchzusetzen. Nach dem ersten Resümee (Jones, 1973) hieß es, die Self-enhancement Perspektive hätte sich durchgesetzt. Shrauger (1975) fand jedoch empirische Unterstützung für beide Theorielager und revidierte dieses Fazit. Er schlussfolgerte, was affektive Reaktionen (z.B. Stimmungen) betrifft, so würden positive selbstrelevante Bewertungen und was kognitive Reaktionen (z.B. Erinnerung bestimmter Bewertungen) betrifft, so würden selbstbestätigende Bewertungen bevorzugt werden. Diese konzeptionelle Trennung zwischen einem affektiven und einem kognitiven System hinsichtlich der Verarbeitung von selbstrelevanten Rückmeldungen wurde von Swann, Griffin, Steven und Predmore (1987) empirisch fundiert. Jedoch besteht fortwährend ein theoretisches Vakuum, wie genau die Termini „kognitiv“ und „affektiv“ zu definieren sind, und ob das Auswählen von selbstrelevantem Feedback oder von Interaktionspartnern der kognitiven oder affektiven Domäne zuzuordnen ist (vgl. Abschnitt 4.3).

Der dritte Versuch, die beiden Theorien in Einklang zu bringen, bestand darin, die Definition von Self-enhancement bzw. Self-consistency (Aronson, 1992; Steele, Spencer & Lynch, 1993; Baumeister, 1993) auszudehnen. Je nach theoretischer Abstammung ordneten die Forscher das eine Motiv dem anderen unter. Mit Hilfe dieser breiteren Definitionen kann zwar nahezu jedes Verhalten erklärt werden, jedoch wird diese Erklärungskraft auch bezahlt: Indem betont wird, wie beide Motive, Self-consistency und Self-enhancement, zusammenarbeiten, geht die Einzigartigkeit der einzelnen Motive verloren. Letzten Endes werden durch diese breiteren Definitionen die beiden Termini mehrdeutig. Swann und Schroeder (1995) benutzen die Termini *Positivitäts-* und *Self-verification Motiv*, um ihr Bemühen zu verdeutlichen, die ursprünglich theoretischen Bedeutungen aufrecht zu erhalten, diesen jedoch einen übergeordneten theoretischen Rahmen zu geben. Die beiden Autoren gehen davon aus, dass die beiden Motive unabhängig voneinander sind und keines dem jeweils anderen subsumiert werden kann. Ferner gehen sie davon aus, dass beide Motive in ihrer Weise adaptiv sind. Sie versuchen die kognitiven Operationen zu bestimmen, die dafür verantwortlich sind, dass in bestimmten Situationen der Wunsch nach Positivität und in anderen Situationen der Wunsch nach Self-verification zum Ausdruck kommt⁷.

Welche kognitiven Operationen sind überhaupt erforderlich, damit eine selbsterhöhende oder selbstbestätigende Verhaltensreaktion auftreten kann? Zweifellos kann man nicht eher entscheiden, sich einem selbstrelevanten Stimulus (z.B. Feedback eines Interaktionspartners) anzunähern oder ihn zu vermeiden, bevor man ihn charakterisiert hat. Interessanterweise bedarf eine selbsterhöhende Verhaltensreaktion keiner weiteren kognitiven Operation als diese Charakterisierung. Das heißt schlicht die Identifizierung des Stimulus als positiv oder negativ ermöglicht einer Person, sich selbst zu erhöhen, indem sie sich dem positiven Stimulus zuwendet und dem negativen Stimulus abwendet. Selbstbestätigende Verhaltensreaktionen dagegen erfordern zusätzlichen kognitiven Aufwand. Falls eine Person sich nur dann einem Stimulus zuwendet, wenn dieser dem Selbstbild entspricht, dann setzt das voraus, dass a) der Stimulus als positiv oder negativ charakterisiert wird, b) das relevante Selbstbild aktiviert wird und c) beides (Stimulus und Selbstbild) verglichen wird (Swann, Hixon, Stein-Seroussi & Gilbert, 1990).

⁷ In vielen Fällen gibt es gar keine Konflikte zwischen diesen „Wünschen“, denn Personen mit positivem Selbstbild können mit ihrem Verhalten beide Wünsche gleichzeitig erfüllen. Kritisch für die Self-verification Theorie sind daher die Menschen mit negativem Selbstbild. Nur anhand dieser Personen kann die Theorie falsifiziert werden.

Demnach basiert Self-verification auf einer längeren und komplexeren kognitiven Operation und benötigt daher mehr Verarbeitungsressourcen als Self-enhancement. Wenn die Verarbeitungsressourcen von Personen eingeschränkt sind (durch experimentelle Manipulationen wie etwa Zeitknappheit oder eine zusätzliche Aufgabe, Swann, et al. 1990; Hixon & Swann 1993), müssten sie zwar noch in der Lage sein, das selbstrelevante Feedback als positiv oder negativ zu charakterisieren, aber sie sind dann vermutlich nicht mehr in der Lage, diese Charakterisierung mit der relevanten Selbstrepräsentation im Gedächtnis zu vergleichen. Folglich sollten Ressourcen-eingeschränkte Personen lediglich Self-enhancement und nur Personen mit genügend kognitiven Ressourcen Self-verification „betreiben“ können.

Diese Vorhersagen prüften Swann und Kollegen in einer Reihe von Experimenten. Swann, Hixon, Stein-Seroussi und Gilbert (1990, Studie 2) stellten Versuchsteilnehmer vor die Wahl, mit einem von drei potenziellen anderen Teilnehmern an einer drei-stündigen Interaktion teilzunehmen. Entscheidungsgrundlage waren drei Bogus-Bewertungen (positiv, negativ oder moderat) angeblich von diesen drei anderen Teilnehmern. Mittels Beschränkung der Zeit, die den Versuchsteilnehmern zur Verfügung stand, um die Interaktionspartnerwahl zu treffen, manipulierten die Autoren die kognitive Belastung (15 s = kognitive Belastung, 1 min = keine kognitive Belastung). Hypothesenkonform zeigte sich, dass Teilnehmer mit positivem Selbstbild sowohl unter der Belastungsbedingung als auch in der Bedingung ohne Belastung den positiven Bewerter präferierten (Präferenzen wurden auf einer 10-stufiger Skala pro Bewerter erhoben); ebenfalls präferierten die Teilnehmer mit negativem Selbstbild den positiven Bewerter in der kognitiven Belastungsbedingung. Wenn sie hingegen keine kognitive Belastung (längere Zeit zur Partnerauswahl) hatten, dann bevorzugten die Teilnehmer mit negativem Selbstbild stärker den negativen Bewerter im Vergleich zu den anderen drei Bedingungen. Allerdings bevorzugten diese Teilnehmer innerhalb der Bedingung ohne kognitive Belastung den negativen Bewerter nicht signifikant häufiger als den positiven Bewerter!⁸

Die Autoren räumen in der Diskussion ihrer Befunde ein, dass Self-verification Verhalten zwar relativ komplexe kognitive Operationen erfordert; dies aber nicht notwendigerweise heißt, dass in *jeder* gut überlegten Handlung Self-verification zum Ausdruck kommen muss. Nach gründlicher Überlegung kann eine Person durchaus auch zu dem Schluss kommen, dass selbsterhöhendes Verhalten geringere Kosten und mehr Nutzen verspricht als selbstbestätigendes Verhalten. Zum Beispiel kann ein unsportlicher Professor seinen Studenten glaubhaft machen, er sei in früheren Zeiten ein „sportliches As“ gewesen, da er erkennt, dass eine solche „Flunkerei“ keine nachteiligen pragmatischen oder epistemischen Konsequenzen haben wird (Swann, 1990).

⁸ Dies geht aus Swanns et al. (1990) Tabelle 1 (S.21) eindeutig hervor; wird aber von den Autoren nicht diskutiert.

In der Charakterisierungsphase des selbstrelevanten Stimulus (assoziiert mit Self-enhancement) und in der Vergleichsphase des Stimulus mit dem Selbstbild (assoziiert mit Self-verification), wird Output generiert, „that provides the person with two fundamentally distinct mandates; one emanating from the simple positivity of the feedback, the other from its subjective veridicality. These mandates then serve as inputs to a strategic or cost-benefit analysis” (Swann, 1990, S. 433). Das heißt nach der ersten Charakterisierungsphase und der zweiten Vergleichsphase folgt eine dritte Phase strategischer Analyse. In diese strategische Analyse fließen Informationen über die selbstrelevante Rückmeldung, über das Selbst und über soziale Kontextfaktoren. Swann und Schroeder (Swann, 1990; Swann & Schroeder, 1995) nehmen an, dass diese strategische Analyse in Form einer Konstruktion von hypothetischen „Wenn-Dann“-Szenarien erfolgt. Zum Beispiel könnte einer Person mit negativem Selbstbild in der Entscheidungsphase für einen positiven oder negativen Bewerter folgendes durch den Kopf gehen:

Hmm. . . . Well, the favorable evaluator obviously thinks well of me, and that’s nice. But she thinks I am socially skilled, and in reality I am pretty klutzy in a lot of social situations. So I might feel uneasy knowing that she thinks I am something different from what I really am. However, I am only going to interact with her for 3 minutes – hardly enough time to figure out what I am really like. And that snarly evaluator might be kind of a jerk. So maybe I should go with the more favourable evaluator . . . (Swann & Schroeder, 1995, S. 1309).

Hixon und Swann (1993, Studie 4) fanden empirische Evidenz für die drei Phasen: 1. Charakterisierungsphase resultierend im Streben nach Positivität, 2. Vergleichsphase resultierend im Streben nach Authentizität und 3. strategische Analyse oder Kosten-Nutzen-Kalkulation. Die Versuchsteilnehmer, die alle ein negatives Selbstbild hatten, erfuhren, dass sie von zwei Studenten bewertet wurden. Ihre Aufgabe bestand dann darin, einen von diesen Studenten, die sie entweder relativ positiv oder relativ negativ bewertet hatten, für eine folgende Interaktion auszuwählen. In der Bedingung *geringe epistemische/ pragmatische Konsequenzen*⁹ beschrieb der Versuchsleiter die Studenten als relativ unglaubwürdig und die folgende Interaktion als relativ kurz; in der Bedingung *hohe epistemische/ pragmatische Konsequenzen* wurden die Studenten als Absolventen in Klinischer Psychologie dargestellt; zudem wurde ihnen mitgeteilt, dass die folgende Interaktion zwei Stunden dauern würde. Zusätzlich wurde die Zeit manipuliert, die die Versuchsteilnehmer hatten, um ihre Entscheidung bezüglich des Interaktionspartners zu fällen. Einige Teilnehmer hatten 15 Sekunden (kurze Reflektionszeit), einige 45 Sekunden (mittlere Reflektionszeit) und die restlichen Teilnehmer

⁹ Swann und Schroeder (1995) berichten diese Manipulation ausführlicher als Hixon und Swann (1993), die sie nur in einer Fußnote erwähnen.

drei Minuten Zeit, ihre Präferenzen zu äußern, wie gerne sie mit den beiden Studenten eine weitere Interaktion eingehen würden (jeweils 10-stufige Präferenzskala für die beiden Bewerter). Die Autoren erwarteten, dass die Manipulation der epistemischen/ pragmatischen Konsequenzen die Entscheidungen der Teilnehmer nur in der Bedingung lange Reflektionszeit beeinflussen: Die Teilnehmer mit den geringen epistemischen/ pragmatischen Konsequenzen sollten hier den Studenten wählen, der sie positiv bewertet hatte, d.h. strategisches Positivitäts-Streben zeigen. Dagegen sollten die Teilnehmer mit den hohen epistemischen/ pragmatischen Konsequenzen den Studenten wählen, der sie negativ bewertet hatte, d.h. strategisches Self-verification Streben zeigen. In der Bedingung mittlere und geringe Reflektionszeit erwarteten die Autoren keinen Effekt der Konsequenz-Manipulation. Genauer, sie erwarteten, dass Teilnehmer mit der geringen Reflektionszeit unabhängig von den Konsequenzen den Studenten wählen, der sie positiv bewertet hatte, d.h. hier sollte sich schlicht Positivitäts-Streben manifestieren. Für die Teilnehmer mit der mittleren Reflektionszeit erwarteten sie, dass sie unabhängig von den Konsequenz-Manipulation, den Studenten wählen, der sie negativ bewertet hatte, d.h. hier sollte sich Self-verification zeigen.

Wie erwartet fanden Hixon und Swann (1993), dass die Teilnehmer mit der kurzen Reflektionszeit unabhängig von der Konsequenz-Manipulation Positivitäts-Streben zeigten. Auch in der Bedingung mittlere Reflektionszeit hatte die Konsequenz-Manipulation keinen Effekt: Die Teilnehmer zeigten mehr Self-verification (bevorzugten den negativen Bewerter) relativ zu den Teilnehmern in den Bedingungen kurze und hohe Reflektionszeit. Jedoch in der Bedingung hohe Reflektionszeit hatte die Konsequenz-Manipulation einen entscheidenden Einfluss auf die Interaktionspartner-Wahl: Die Teilnehmer, die nicht viel von der folgenden Interaktion erwarteten, bevorzugten den Studenten, der sie positiv bewertet hatte. Dagegen die Teilnehmer, für die die folgende Interaktion in gewisser Weise bedeutsam war, wählten den Studenten, der sie negativ eingeschätzt hatte. Offensichtlich setzten strategische Überlegungen hinsichtlich der Konsequenzen der erwarteten Interaktion genügend Verarbeitungsressourcen (z.B. Zeit) voraus.

Kritisch angemerkt werden muss hier, dass, wie in der Studie von Swann et al. (1990, Studie 2), die Teilnehmer in der Bedingung mittlere Reflektionszeit nicht in dem Sinne Self-verification zeigten, dass sie signifikant den negativen Bewerter vor dem positivem Bewerter bevorzugten, sondern in dem Sinne, dass die Präferenz für den negativen Bewerter relativ zu den Präferenzen der Teilnehmer in den Bedingungen kurze und hohe Reflektionszeit stärker waren. Auf diesen kritischen Punkt gehen die Autoren beider Studien nicht näher ein. Betrachtet man also die Ergebnisse (Hixon & Swann, 1993, Studie 4; Swann et al., 1990, Studie 2) im Detail und ergänzend zu den zuvor berichteten empirischen Studien zur selective interaction Strategie (vgl. Abschnitt 2.2.2.2) ergibt sich eine nicht eindeutige Befundlage zu dieser Strategie.

Da auf das Modell von Swann und Schroeder (1995) im Weiteren noch Bezug genommen wird (Abschnitt 3.2.3), soll es hier noch einmal zusammengefasst werden. Die Autoren haben eine integrative Kompromisslösung zur Consistency-Enhancement Debatte vorgeschlagen, die spezifiziert, welche kognitiven Operationen sequenziell angeregt werden in der Konfrontation mit selbstrelevantem Feedback und welches Motiv (Self-verification oder Self-enhancement) daraus resultierend in der Verhaltensreaktion zum Ausdruck kommt. In einer ersten Phase wird der selbstrelevante Stimulus als positiv oder negativ charakterisiert. Wenn keine tiefere Verarbeitung des Reizes erfolgt, wird in der Verhaltensreaktion Positivitäts-Streben (Self-enhancement) offenbar werden, indem man sich positiven selbstrelevanten Stimuli (z.B. Rückmeldungen oder Bewertungen) zuwendet. In der zweiten Phase wird der Stimulus mit den betreffenden Selbst-Repräsentationen verglichen. Diese kognitiven Operationen führen nach dem Modell von Swann und Schroeder zu Self-verification Streben, d.h. es werden selbstkonsistente Stimuli bevorzugt. Das in Kraft treten der dritten Phase setzt voraus, dass genügend Verarbeitungsressourcen (und Motivation zur tieferen Verarbeitung des Stimulus) vorhanden sind. In einer strategischen Analyse werden hier neben dem Stimuli und dem Selbstbild soziale Kontextfaktoren berücksichtigt. Es werden die Kosten und Nutzen einer Verhaltensreaktion abgewogen, so dass die Verhaltensreaktionen, die die ersten beiden Phasen hätten hervorbringen können, unterminiert werden können.

Die Hauptannahme des Modells ist, dass die Verarbeitungsressourcen bestimmen, ob das mit selbstrelevantem Feedback konfrontierte Individuum seinem „Wunsch“ nach Self-verification oder Self-enhancement Ausdruck verleiht. Es wird ein kurven-linearer Zusammenhang angenommen, d.h. beschränkte Verarbeitungsressourcen sollten zu Self-enhancement, ein mittleres Maß an Verarbeitungsressourcen zu Self-verification führen. Zu welcher Verhaltensreaktion ein hohes Maß an Verarbeitungsressourcen führt, ist nicht vorhersehbar ohne Kenntnis der individuellen Kosten-Nutzen-Kalkulation des Individuums.

2.2.5 Exkurs: Kritik zur aktuellen Self-verification Perspektive

Im Abklingen der Consistency-Enhancement Debatte brachten die Vertreter der Self-verification Perspektive sich in eine neue „theoretische Opposition“. Swann und Kollegen (Polzer et al., 2002; Swann et al. 2001) konnten in Feldstudien zeigen, dass Self-verification kreative Aufgabenleistungen in Gruppen förderte, was ihnen Anlass zu der Vermutung gab, dass das Self-verification Konzept die „Value-in-diversity“- Hypothese (Ely & Thomas, 2001; Jehn, Northcraft & Neale, 1999) spezifizieren könnte. Polzer et al. (2002) kritisieren die von der Selbstkategorisierungstheorie favorisierte Strategie zum Umgang mit Diversität in Gruppen. Dieser Strategie nach müssten Gruppenmitglieder ihre einzigartigen Qualitäten und Charakteristiken zugunsten der

übergeordneten Identität der Gruppe zurückstellen. Turners (1985) funktionaler Antagonismus beschreibt, dass in dem Ausmaß, in dem Personen die Charakteristiken betonen, die sie mit der Gruppe teilen, ihre Charakteristiken, die sie als einzigartige Individuen auszeichnen, abgeschwächt werden. Das heißt es wird ein Wechsel vollzogen „in the level of abstraction of self-categorization in the direction that represents a depersonalization of self-perception, a shift toward the perception of self as an interchangeable exemplar of some social category and away from the perception of self as a unique person defined by individual differences from others” (Turner, Hogg, Oakes, Reicher & Wetherell, 1987, S. 50). Mit anderen Worten, um Gruppenidentifikation zu gewährleisten und Gruppenziele zu unterstützen, müssen Personen – wenn eventuell auch nur kurzfristig – ein Stück ihrer individuellen Einzigartigkeit aufgeben. Geschieht dies nicht, werden die Funktionen der Gruppe beeinträchtigt. Polzer et al. (2002) drehen diese Argumentation um 180 Grad: „Whereas self-categorization theory suggests that people should surrender their personal identities to achieve group harmony, the identity negotiation framework in general, and the self-verification perspective in particular, suggests that people should externalise their self-views to bring others to see them as they themselves (i.e., congruently)” (S. 301). Hier tritt also die neue theoretische Opposition hervor: Self-verification versus Selbstkategorisierung. Im folgenden sollen zwei Kritikpunkte dieser Gegenüberstellung erläutert werden, wobei der erste Punkt theoretische und der zweite Punkt methodische Aspekte betrifft.

Intra- versus Intergruppenfokus

Erstens ist bezüglich dieser Gegenüberstellung zu kritisieren, dass der Selbstkategorisierungs- und der Self-verification Ansatz unterschiedliche Gruppenfoki haben. Die Selbstkategorisierungstheorie als der Strang der Theorie der sozialen Identität, der die kognitiven Phänomene spezifiziert, ist wie die “Muttertheorie” eine Theorie, die Intergruppenphänomene und weniger Intragruppenphänomene fokussiert (Hogg, 2001a). Hogg (2003) betont, dass die Theorie der sozialen Identität eine Selbsttheorie ist, die auf einer fundamentalen Unterscheidung zwischen dem kollektiven Selbst (soziale Identität) und dem individuellen Selbst (personale Identität) beruht: “...social identity, as a theory of intergroup relations and group membership, did not explore personal identity” (S.463). Brewer und Gardner (1996) differenzieren nicht nur zwei, sondern drei Aspekte des Selbst. Neben dem *individuellen Selbst*, das definiert ist durch persönliche Charakteristiken, die das Selbst von allen anderen unterscheidet, und dem *kollektiven Selbst*, das definiert ist durch Gruppenmitgliedschaften, die “uns” von “euch” unterscheidet, nennen sie das *relationale Selbst*. Das relationale Selbst ist definiert durch dyadische Beziehungen, die das Selbst an signifikante Andere assimilieren. Dieser dritte Aspekt des Selbst korrespondiert mit Markus und Kitayamas (1991) “interdependent self” und Brewers (2001) “relational social identity”. Hier wird

das Selbst über den Bezug zu spezifischen anderen charakterisiert, mit denen man im Gruppenkontext interagiert. Hogg (2003) schließt auch dieses relationale, interpersonale Selbst als eine Form der sozialen Identität explizit aus; für ihn gehört dieser Selbstaspekt nicht zur sozialen Identität, sondern zur personalen Identität: „The view that the interpersonal self should be counted as a form of social identity is (again) different from the view proposed by social identity theory that it should be considered part of individual or personal identity” (S.464). Da Hogg so vehement für eine klare Trennung der Identitätskonzeptionen argumentiert und interpersonale Phänomene ausdrücklich nicht als Bestandteil der sozialen Identität deklariert, erscheint die Provokation der sozialen Identitätstheorie durch die Vertreter der Self-verification Theorie unangemessen.

Was motiviert soziale Identitäts- und Selbstkategorisierungsprozesse? Ursprünglich gingen diese Theorien davon aus, dass Selbsterhöhung und positive Distinktheit die primäre Motivatorrolle spielen (Tajfel & Turner, 1979; Turner, 1985) - eine fundamental gegensätzliche Auffassung zur Self-verification Theorie, die diese Motivatoren für die Identitätsaushandlung gering schätzt. Inzwischen ist dieser fundamentale Unterschied zwischen den Theorien bezüglich der Motivatorrolle aufgeweicht. Es konnte keine ausreichende empirische Evidenz für die Selbstwert-Hypothese gefunden werden, dass Personen Gruppenmitgliedschaften suchen, um damit den eigenen Selbstwert zu erhöhen (Rubin & Hewstone, 1998). In der Woge der Befunde, die die Selbstwert-Hypothese diskreditieren, vertreten Hogg und Kollegen (Hogg & Abrams, 1993; Hogg & Mullin, 1999; Grieve & Hogg, 1999) die Annahme, dass Personen sich Gruppen anschließen, um Unsicherheit zu reduzieren und Klarheit und Bedeutung im sozialen Kontext zu gewinnen.

In addition to self-enhancement, social identity processes are also motivated by a need to reduce subjective uncertainty about one's perceptions, attitudes, feelings, behaviors, and ultimately one's self-concept and place within the social world. Uncertainty reduction, particularly about subjectively important matters that are generally self-conceptually relevant, is a core human motivation (Hogg, 2003, S. 473).

Die Theorie der sozialen Identität, einschließlich der Selbstkategorisierungstheorie¹⁰, und die Self-verification Theorie stimmen also im Kern darin überein, dass Unsicherheitsreduktion bzw. Vorhersagbarkeit und Kontrolle der subjektiven sozialen Welt die Hauptmotive für die jeweiligen Prozesse sind, die in den Theorien beschrieben werden. Dennoch spielen sich die Prozesse auf unterschiedlichen Ebenen ab: Soziale Identitätsprozesse überwiegend zwischen Gruppen (Hogg, 2003) und Self-verification Prozesse intrapersonal und interpersonal (dabei natürlich auch

¹⁰ Die Theorie der sozialen Identität und die Selbstkategorisierungstheorie werden als ein integriertes Gesamtwerk betrachtet (Hogg, 2003; Hogg et al. 1995; Turner, 1999)

innerhalb von Gruppen, aber nicht zwischen Gruppen). Daher erscheint ein Vergleich der beiden Theorien, der von Seiten der Self-verification Vertreter initiiert wurde (Swann et al., 2000), unpassend bzw. verfrüht, solange die interpersonalen interaktiven Mechanismen der Self-verification Prozesse innerhalb von Gruppen und mit Wirkung auf die Intra-Gruppenprozesse nicht erklärt sind. Ein Schritt, um genau dies zu erreichen, wird in den empirischen Studien der vorliegenden Arbeit gemacht.

Feedbackpräferenzen versus interpersonale Kongruenz

In den Langzeitstudien der Self-verification Vertreter zum Thema Diversität in Gruppen, mit denen die Auseinandersetzung mit der Selbstkategorisierungstheorie begonnen hat, wird Self-verification über Kongruenzprozesse in der interpersonalen Wahrnehmung gemessen, während Self-verification in den experimentellen Studien über Präferenzen von Feedback oder Interaktionspartnern gemessen wird. Auf die Probleme, die sich durch derartig unterschiedliche Operationalisierungen von Self-verification für eine zusammenführende, einheitliche Interpretation der Ergebnisse (vgl. Polzer et al., 2002) ergeben, wird im folgenden hingewiesen.

Polzer et al. (2002) untersuchten interpersonale Kongruenz, d.h. das Ausmaß der Übereinstimmung zwischen Fremdbildern (wie Gruppenmitglieder andere in der Gruppe sehen) und Selbstbildern (wie Gruppenmitglieder sich selbst sehen) als Moderator in der Beziehung Diversität und Gruppeneffektivität. In der Studie wurden drei Kongruenzmaße differenziert: Die Gruppenmitglieder schätzen sich selbst und die anderen Gruppenmitglieder auf 11 Dimensionen ein. Dabei handelte es sich bei 10 Dimensionen um relativ spezifische Eigenschaften, wie z.B. intellektuelle Fähigkeiten oder Führungsfähigkeiten. Zusätzlich machten die Versuchsteilnehmer eine Einschätzung bezüglich allgemeiner Kompetenz und Liebenswürdigkeit. Zu einem ersten Messzeitpunkt (1a) ermittelten die Forscher das Selbstbild der Versuchsteilnehmer, wenig später nach nur 10-minütiger Gruppeninteraktion (Messzeitpunkt 1b) wurde das Fremdbild erhoben (Einschätzung der anderen Gruppenmitglieder auf den 11 Dimensionen). Zu einem zweiten Messzeitpunkt, neun Wochen später, wurde noch einmal das Selbstbild und die Fremdbilder der jeweils anderen Gruppenmitglieder von jedem Versuchsteilnehmer erfragt. Das erste Kongruenzmaß, genannt „verification“, berechnet sich aus der Differenz von 1a-Selbstbildern und 1b-Fremdbildern; das zweite Kongruenzmaß, genannt „congruence“ berechnet sich entsprechend aus der Differenz zwischen Selbst- und Fremdbildern zum zweiten Messzeitpunkt; das dritte Kongruenzmaß, genannt „change of congruence“, gibt die Differenz zwischen den beiden Kongruenzmaßen zum ersten und zweiten Messzeitpunkt an. Aus diesem Maß geht jedoch nicht hervor, ob der change of congruence aus einer Annäherung der Fremdbilder an die Selbstbilder oder umgekehrt aus einer Annäherung der Selbstbilder an die Fremdbilder resultiert. Es bleibt

unklar, warum die Forscher hier nicht wie McNulty und Swann (1994) und Swann et al. (2000) sogenannte Self-verification und Appraisal Effekte berechnen. In letzteren Studien gibt ein Self-verification Effekt an, ob und in welchem Ausmaß es einem Gruppenmitglied gelungen ist, den anderen Gruppenmitgliedern während einer Interaktion sein/ihr Selbstbild zu vermitteln (Fremdbilder werden dem Selbstbild ähnlicher). Ein Appraisal Effekt zeigt an, ob und in welchem Ausmaß ein Gruppenmitglied sich selbst nach einer Interaktion so sieht, wie die anderen sie/ihn einschätzen (Selbstbild wird den gemittelten Fremdbildern ähnlicher). Diese Methodik wird in Studie 1 angewandt und im Abschnitt 3.1.1 näher beschrieben.

An dieser Stelle sollen lediglich die Ergebnisse von Polzer et al. (2002) zusammengefasst und anschließend gezeigt werden, dass ihre Ergebnisinterpretation im Rahmen der Self-verification Theorie nicht angemessen erscheint. Die Ergebnisse bestätigen die Moderatorrolle der interpersonalen Kongruenz (hinsichtlich aller drei Kongruenzmaße) in der Beziehung Diversität und Gruppeneffektivität: In Gruppen, die eine hohe interpersonale Kongruenz erreichten, verbesserte (demographische oder funktionale) Diversität die kreative Gruppenleistung und hatte positive Auswirkung auf Gruppenprozesse (Gruppenidentifikation oder soziale Integration). Indessen in Gruppen, die keine interpersonale Kongruenz erreichten, behinderte Diversität die Gruppenleistung und die Gruppenprozesse.

Die Empfehlungen, die Polzer et al. (2002) aufgrund ihrer Befunde geben, um das Potenzial von Diversität in Gruppen für funktionale Gruppenprozesse bei (kreativen) Aufgaben zu nutzen, scheinen angemessen im Rahmen einer „integration-and-learning“- Perspektive (Ely & Thomas, 2001). Sie empfehlen z.B., Selbstoffenbarung der Gruppenmitglieder im Anfangstadium der Interaktion zu fördern, um damit die interpersonale Wahrnehmung und gegenseitiges Erkennen der Selbstbilder und Perspektiven zu erleichtern. Durch die gegenseitige Anerkennung ihrer unterschiedlichen Perspektiven könnten Gruppenmitglieder Profit aus der Diversität der Gruppe schlagen. Unangemessen erscheint jedoch eine Interpretation der Ergebnisse im Rahmen der Self-verification Theorie: Das Vorliegen interpersonaler Kongruenz setzt nicht notwendigerweise Self-verification Prozesse voraus. Interpersonale Kongruenz kann auch die Konsequenz von Appraisal Prozessen (Annäherung des Selbstbildes an die Fremdbilder, vgl. Abschnitt 2.2.2.2 und 3.1.1) sein. Daher erscheint es arbiträr, diese Ergebnisse in den Rahmen der Self-verification Theorie einzuordnen.

Weiterhin erscheint Polzers et al. (2002) Verknüpfung von Befunden zu interpersonaler Kongruenz und Befunden zu Feedbackpräferenzen nicht empirisch fundiert. Es ist in der Literatur

noch nicht gezeigt worden¹¹, dass Gruppenmitglieder selbstbestätigendes Feedback vor positivem Feedback von anderen Gruppenmitgliedern präferieren. Anhand dieser Verknüpfung wird jedoch die Self-verification- und Self-categorization Perspektive kontrastiert:

...In contrast, the self-verification approach requires neither the existence of a prototypical group-member nor cognitive assimilation of the self to this prototype. Indeed, self-verification does not require people's self-views to conform to any parameters whatsoever. Members of a group with maximally diverse self-views can receive high levels of self-verification so long as others' appraisals match people's self-views. Because verification requires no shift in self-conception to render its benefits to the group, members can accentuate their unique attributes. These divergent conceptions of the interplay between the self and group reflect different assumptions about the type of feedback people desire. Self-categorization theory assumes that people are motivated to acquire self-enhancing positive feedback whereas our approach is predicated on a desire for self-verifying feedback, even if such feedback is negative (Polzer et al. 2002, S. 318ff.).

Um die Konsequenzen von Feedbackpräferenzen und die Konsequenzen von interpersonalen Kongruenzprozessen vergleichen zu können, müssen vergleichbare Studien durchgeführt werden – vorzugsweise experimentelle Studien-, um unter kontrollierten Laborbedingungen tatsächlich die Interaktionsprozesse, in die Self-verification eingebettet ist, analysieren zu können. Weder in den Langzeitstudien, in denen interpersonale Kongruenz untersucht wurde, noch in den experimentellen Studien zu Feedbackpräferenzen, gab es bisher einen Untersuchungsfokus auf die Interaktionsprozesse.

Zwischenergebnis 2

Die Self-verification Theorie, die hier von ihren Ursprüngen bis zu aktuellen empirischen Forschungsfragen dargestellt wurde, erscheint als eine sehr facettenreiche Selbsttheorie, die zunächst - in der Auseinandersetzung mit der Self-enhancement Perspektive - den Antrieb hatte, vor allem experimentelle Evidenz für ihre Vorhersagen zu gewinnen. In ihrer aktuellen Entwicklung haben sich die Forschungsbemühungen ins Feld verlagert.

¹¹ Swann et al. (1989) untersuchten zwar im Gruppenkontext Interaktionspartnerpräferenzen auf Grundlage von selbstrelevantem Feedback, die Gruppenmitglieder gingen jedoch keine bedeutsame Interaktion ein und konnten zudem die Feedbacks den konkreten Personen nicht zuordnen (siehe Abschnitt 2.2.2.2)

Es werden ausschließlich Kongruenzprozesse auf der interpersonalen Wahrnehmungsebene (im Zusammenhang mit Diversität in Gruppen) untersucht, und dabei das Motiv nach Selbsterhöhung nicht mehr mitberücksichtigt. Die Idee, Self-verification im Gruppenkontext zu analysieren, wie es der aktuelle Forschungstrend vorgibt, ist vielversprechend, da auf diese Weise eine Annäherung einer Selbsttheorie an Gruppentheorien (vgl. Abschnitt 2.1) geschaffen werden kann. Zu kritisieren an den aktuellen Entwicklungen in der Self-verification Forschung ist jedoch, dass vieles vom Ursprünglichen der Theorie verloren zu gehen droht. Selbstbestätigendes Verhalten ist nach der theoretischen Kernannahme pragmatisch und epistemisch motiviert (vgl. Abschnitt 2.2.1). Diese Motive haben, der Theorie nach, mehr Durchsetzungskraft als das Selbsterhöhungs-Motiv - mit der Einschränkung, dass es eine reflexartige Präferenz von positiven selbstrelevanten Rückmeldungen gibt, wenn nicht genügend Verarbeitungskapazität vorhanden ist, und so das Selbstbild nicht aktiviert werden kann (vgl. Abschnitt 2.2.4). In den aktuellen Untersuchungen wird aber das epistemische und pragmatische Motiv nicht mehr reflektiert.

Die Self-verification Theoretiker kommen zu der Schlussfolgerung, dass Identitätsaushandlung ein interdependenter Prozess zwischen Target und Perceiver ist, d.h. das Selbst und die soziale Umwelt sich wechselseitig einander anpassen (McNulty & Swann, 1994). Diese Interdependenz haben sie bisher jedoch nur auf der Wahrnehmungsebene und nicht auf der Verhaltensebene nachgewiesen. Weiterhin wurde diese Interdependenz zwischen den Identitätsaushandlungspartnern ausschließlich in Studien gezeigt, die sich mit routiniertem (implizitem) Self-verification befassen bzw. Studien, in denen das Selbstbild nicht explizit attackiert wurde. An diesem Punkt ist die Self-verification Theorie nicht konsequent weiter untersucht worden. Fragen, die noch nicht adressiert wurden, lauten z.B.: Welche Konsequenzen ergeben sich a) für das Selbst und b) für die Gruppe, wenn direkte Diskrepanzen zum Selbstbild im Gruppenkontext festgestellt werden? Werden eventuelle Konsequenzen in den interpersonalen Interaktionsprozessen innerhalb der Gruppe und in den Gruppenprozessen erkennbar?

Die Self-verification Theorie ist sehr provozierend gegenüber anderen Theorien, die teilweise einen anderen Phänomenbereich behandeln, wie z.B. die Selbstkategorisierungstheorie. Besonders problematisch hierbei ist, dass die Self-verification Theorie unklar in ihren Begriffsbestimmungen ist (z.B. im Strategiebegriff und im Identitätsbegriff). Man kann nur erschließen, dass es sich in den Studien um die personale Identität (vgl. Abschnitt 2.3.2.1) handelt, eindeutig geht das aber aus keiner der zahlreichen Veröffentlichungen hervor. Angesichts der Tatsache, dass es Theorien gibt, die in den Kernmodellen der Self-verification Theorie ähnlicher sind als die Selbstkategorisierungstheorie, und die einen vergleichbaren Untersuchungsfokus haben, verwundert es, dass die Self-verification Theorie gerade die Selbstkategorisierungstheorie konfrontiert. Geradezu blind ist die

Self-verification Theorie gegenüber der soziologischen Identitätstheorie, die - wie noch dargestellt wird (Abschnitt 2.3.2) - einige auffällige Gemeinsamkeiten zur Self-verification Theorie hat.

Die Forschungsarbeiten zur Self-verification Theorie weisen eine große experimentelle Methodenvielfalt auf. Zum Beispiel wurde mit Konföderierten (z.B. Swann & Hill, 1982) mit Bogus-Feedback (z.B. Swann et al., 1989) oder mit „hypothetischem“ Feedback (Bosson & Swann, 1999, Studie 2) operiert; ferner wurden Verbalisierungen der Versuchsteilnehmer während Partnerwahlentscheidungen erhoben (Swann et al., 1992). In diesem Vorgehen wird die Scheu des Psychologen vor der Interaktion (vgl. Graumann, 1979) offensichtlich. Die Interdependenz von Target und Perceiver ist zwar in Feldstudien, aber nicht in Laborstudien untersucht worden. Es fehlen Untersuchungen, in denen Target und Perceiver (als Quelle von selbstrelevantem Feedback für das Target) unter kontrollierten Bedingungen direkt aufeinander treffen, und in denen eine „wirkliche Abhängigkeit“ zwischen Target und Perceiver besteht. Mit wirklicher Abhängigkeit ist gemeint, dass die Identitätsaushandlungspartner wechselseitig Target und Perceiver sind, und die Personen zudem eine Gruppe bilden, die ein Aufgabenziel verfolgt. Nur anhand derartiger experimenteller Studien könnten die interaktiven Mechanismen zwischen den Identitätsaushandlungspartnern aufgedeckt werden und genauer die Effekte dieser Identitätsaushandlungsprozesse auf das nächst größere System, die Gruppe, untersucht werden. Im folgenden wird das Phänomen der Identitätsaushandlung aus soziologischer Perspektive betrachtet. In dieser Perspektive wird deutlich, wie entscheidend die Interaktion und wie unverzichtbar ihr Einbezug in solche experimentellen Untersuchungen ist.

2.3 Symbolischer Interaktionismus

Der Begriff des „Symbolischen Interaktionismus“ hat sich zur Kennzeichnung eines relativ klar abgegrenzten Ansatzes zur Erforschung menschlichen Zusammenlebens und des menschlichen Verhaltens durchgesetzt. Es waren die amerikanischen pragmatischen Philosophen – William James, John Dewey und vor allem George Herbert Mead, die zum geistigen Fundament dieser Entwicklung beitrugen. Die originären Ideen und Grundbegriffe des Symbolischen Interaktionismus sollen im Rahmen dieser Arbeit genauer ausgeführt werden als es sonst in den Arbeiten von psychologischen Sozialpsychologen (für einen Überblick siehe Tice & Wallace, 2003; Shrauger & Schoeneman, 1979, 1999) üblich ist. In letzteren Arbeiten wird der Symbolische Interaktionismus sehr reduziert in Form von Reflected-Appraisal-Prozessen oder dem Konzept des „looking-glass self“ dargestellt. Die originären Ideen und Grundbegriffe werden in der vorliegenden Arbeit vor allem dargestellt, um den Ansatz der soziologischen Sozialpsychologie zum Selbst und zur Identitätsaushandlung (vgl. Abschnitt 2.3.2) besser ableiten zu können. Dabei wird letzten Endes beabsichtigt, die Identitätstheorie und die Self-verification Theorie in Zusammenschau zu

betrachten (siehe Zwischenergebnis 3). Beide Theorien, die so unterschiedliche Wurzeln haben, aber sich in ihren Vorhersagen zur Identitätsaushandlung so ähnlich sind - wie noch zu zeigen ist -, hatten für die Entwicklung der vorliegenden Studien dieser Arbeit ihren eigenen Nutzen: Die Self-verification Theorie ist im Vergleich zur Identitätstheorie empirisch fundierter und wird aktuell, wie erwähnt, bereits im Zusammenhang mit Gruppeneffektivität untersucht (vgl. Abschnitt 2.2.5). Die Identitätstheorie hebt dagegen die Bedeutung von Interaktion hervor und betont die reziproke Beziehung zwischen Selbst und Gesellschaft bzw. sozialen Strukturen. Ferner definiert sie den Begriff Identität klarer als die Self-verification Theorie.

2.3.1 *Grundbegriffe des Symbolischen Interaktionismus*

Bei meiner Darstellung der Grundideen und Grundannahmen des Symbolischen Interaktionismus stütze ich mich primär auf die Ausführungen von Sheldon Stryker (1976) und Herbert Blumer (1981). „Die Theorie des Symbolischen Interaktionismus ist in hohem Maße ein ganz und gar eigentümlich amerikanisches Produkt, und ihr Einfluss blieb auch eigentümlich amerikanisch“ (Stryker, 1976, S. 257). Diese Aussage gilt bis zum heutigen Zeitpunkt. Insbesondere bereitete James' (1890) Konzept des sozialen Selbst - das er als Ergebnis der Anerkennung, die ein Mensch von anderen erhält, ansah - den Weg für jene Sichtweise, die die Person als in sozialen Beziehungen verwurzelt erkannte. Deweys (1940) Beiträge zum Symbolischen Interaktionismus folgen aus seinem Beharren auf der engen Wechselwirkung von Person und Gesellschaft und der Ansicht, dass sich die Persönlichkeit notwendig in einem sozialen Zusammenhang entwickelt. Derartige Gedankengänge flossen durch Cooley in die Soziologie ein. Nach Cooley (1902) ist das was typisch sozial ist auch mental und subjektiv. Er meinte, dass die soliden Tatbestände der Gesellschaft die Vorstellungen sind, die die Menschen voneinander haben. Das Selbst ist dabei ein soziales Produkt, das durch den Interaktionsprozess entsteht, bei dem die Menschen sich das Bild, das sie vor den anderen abgeben, und die Reaktionen der anderen auf sich selber vor Augen halten. Durch eben diese Vorstellung teilt man die Beurteilungen durch die anderen (vgl. Abschnitt 2.3.1.3). Grundlegend für die Sichtweise von Thomas (1937) ist die Annahme, dass Kenntnis der subjektiven und objektiven Tatbestände der Erfahrung notwendig ist, um Verhalten erklären zu können. Seine Behauptung „... if men define situations as real, they are real in their consequences“ (Thomas & Thomas, 1928, S. 567), führt direkt zum fundamentalen methodologischen Prinzip des Symbolischen Interaktionismus: Der Forscher muss die Welt aus dem Blickwinkel der Subjekte sehen, die er untersucht. Schließlich war es George Herbert Mead, der diesen Ideen Struktur verlieh, so dass sie handhabbar wurden für den Kanon der „ordentlichen“ Wissenschaften.

Der Symbolische Interaktionismus beruht auf drei Grundannahmen.

1. Menschen handeln gegenüber „Dingen“ auf der Grundlage von Bedeutungen, die diese Dinge für sie besitzen.
2. Die Bedeutung solcher Dinge leitet sich aus der sozialen Interaktion ab, die man mit seinen Mitmenschen eingeht.
3. Diese Bedeutungen werden in einem interpretativen Prozess benutzt und abgeändert. Dabei erfolgt dieser Prozess während der Auseinandersetzung mit den Dingen, die einem begegnen.

(nach Blumer, 1981, S. 81)

Bedeutungen bilden demnach ein Kernstück der Theorie. Mead (1934) unterscheidet zwischen Dingen und Objekten und erklärt, dass Dinge erst durch Handlungen zu Objekten werden. Zum Beispiel erhält eine Tomate, nach dem sie verzehrt wurde, die Bedeutung eines Nahrungsmittels. Dagegen kommt der Tomate die Bedeutung von Ärger zu, wenn sie von jemandem im Rahmen einer politischen Veranstaltung geworfen wird. Die Bedeutung eines Objektes für eine bestimmte Person ergibt sich aus dem Interaktionsprozess, sie ergibt sich aus der Art und Weise, in der andere Personen ihr gegenüber in Bezug auf dieses Objekt handeln (vgl. Abschnitt 2.3.1.2). Das heißt für den Symbolischen Interaktionismus sind Bedeutungen soziale Produkte. Die dritte Grundannahme beinhaltet, dass Bedeutungen, wenn sie gefunden bzw. ausgehandelt worden sind, nicht konstant sind und automatisch angewendet werden. Vielmehr formt der Akteur sich die Bedeutung in Bezug auf die Situation und seine Handlungspläne. Folglich verhalten wir uns Objekten gegenüber entsprechend ihrer Bedeutung für unseren Handlungsplan. Dies gilt für physikalische Objekte sowie für menschliche Objekte. Deshalb ist es wichtig, jedes Objekt, dem wir begegnen, erst einmal zu identifizieren und seine Bedeutung ausfindig zu machen. Solange das nicht geschehen ist, haben wir keine Beziehung zu diesem Objekt und sind ihm gegenüber handlungsunfähig. Wenn man in eine soziale Situation eintritt, ist das erste Objekt, das identifiziert werden muss, man selbst: Wer bin ich in dieser Situation? Welche Implikationen habe ich für die aktuellen Handlungspläne meiner selbst und die der anderen? Auf die Selbst-Identifizierung wird im Abschnitt 2.3.1.3 genauer eingegangen. Eingeschlossen in die Definition der sozialen Situation sind natürlich auch die anderen in der Situation Interagierenden; ihnen müssen Positionen zugewiesen werden. Unter Positionen versteht der Symbolische Interaktionismus soziale Kategorien, die wie andere Kategorien dazu dienen, die Umwelt zu strukturieren und zu organisieren. Mit den zugewiesenen Positionen bzw. Kategorien verbinden sich Erwartungen, die – wie an den in Abschnitt 2.3.1.1 beschriebenen Beispielen deutlich wird – einen antizipatorischen und einen normativen Aspekt haben. Auf diese Weise erleichtern Positionen, die eigenen

Reaktionen den (menschlichen) Objekten gegenüber, mit denen wir uns in der gegebenen Situation auseinandersetzen, anzupassen. Alle Interaktionsteilnehmer sind an diesem Prozess der Zuweisung von Positionen beteiligt. Die Voraussetzung dafür, dass die Interagierenden sich verstehen, ist die Übereinstimmung der Bedeutungszuweisungen bzgl. der in der sozialen Situation relevanten Objekte. McCall und Simmons (1966) nennen diesen Prozess des Aushandelns der Übereinstimmung „rhetoric interaction“. In den meisten Fällen und insbesondere auch in der vorliegenden Arbeit handelt es sich hierbei um Prozesse sprachlicher Kommunikation, also um Diskussionen.

For social plans of action, these meanings must be consensual. If a plan of action involves more than one person and we encounter a „thing“ whose meaning for this plan of action is unclear – not consensual among those involved – the meaning must be hammered out by collective effort in the rhetoric of interaction. As the consummation of a social act, the resulting attributed meaning is a “social object”. It is this process of arriving at a meaning for a problematic “thing”, of structuring an unstructured situation, that lies at the core of that fascinating subject we call “collective behavior” (McCall & Simmons, 1966, S. 61; Hervorh. i. Orig.).

Im folgenden wird die Auffassung des Symbolischen Interaktionismus bezüglich der Beschaffenheit von Interaktion, von Objekten und dem Selbst genauer ausgeführt.

2.3.1.1 Die Beschaffenheit sozialer Interaktion (Was ist hierbei das Symbolische?)

Mead (1934) unterscheidet zwei Formen sozialer Interaktion in der Gesellschaft. Er bezeichnet sie als die „Konversation von Gesten“ bzw. „den Gebrauch signifikanter Symbole“. Blumer (1981) bezeichnet sie als „nicht-symbolische“ und „symbolische Interaktion“. Nicht-symbolische Interaktion findet statt, wenn man direkt auf die Handlung eines anderen antwortet, ohne diese zu interpretieren; symbolische Interaktion beinhaltet dagegen die Interpretation der Handlung. Blumer verdeutlicht den Unterschied am Beispiel eines Boxers: Nicht-symbolisch wäre eine Interaktion, wenn der Boxer automatisch seinen Arm hoch reißt, um einen Schlag zu parieren.

Wenn der Boxer jedoch durch Nachdenken den bevorstehenden Schlag seines Gegners als eine Finte identifizieren würde, die ihn täuschen soll, so würde er eine symbolische Interaktion eingehen. In diesem Fall würde er versuchen, sich der Bedeutung des Schlages zu vergewissern, d.h. herauszubekommen, was der Schlag in bezug auf den Plan seines Gegners zu erkennen gibt. (Blumer, 1981, S. 88).

Häufig gehen Menschen nicht-symbolische Interaktionen ein, wenn sie z.B. unreflektiert auf körperliche Bewegungen des anderen (z.B. Miene, Stimmlage) reagieren, aber ihr charakteristischer Interaktionsmodus liegt auf der symbolischen Ebene, wenn sie die Bedeutung der Handlung des jeweils anderen zu verstehen suchen. Mead (1934) sieht die symbolische Interaktion als eine Präsentation von Gesten plus die Reaktion auf die Bedeutung solcher Gesten. Eine Geste ist ein Teil einer sozialen Handlung, die die umfassende Handlung, deren Teil sie ist, charakterisiert. Die Geste des Arme-Ausbreitens könnte z.B. eine freudige Erwartungshaltung signalisieren. Das heißt Gesten geben der Person, die sie wahrnimmt, einen Hinweis auf die Absicht und den Verlauf einer bevorstehenden Handlung des Individuums, das diese Geste setzt. Der Reagierende organisiert dann seine Reaktion auf der Grundlage dessen, was die Gesten ihm bedeuten. Möglicherweise rennt er der Person, die die Arme ausbreitet, in die Arme. Die Person, die die Geste setzt, bringt sie als Zeichen, für das, was sie zu tun gedenkt oder als Zeichen für das, was der Reagierende tun soll bzw. die Person dem Reagierenden zu verstehen geben will. Wenn die Geste für beide die gleiche Bedeutung hat, verstehen sie sich, und es wird daraus eine symbolische Interaktion. Meads triadischer Charakter der Bedeutung beinhaltet zusammengefasst folgende drei Aspekte:

1. Die Bedeutung zeigt an, was die Person, an die sie gerichtet ist, tun soll.
2. Sie zeigt weiterhin an, was die Person, die sie setzt, zu tun beabsichtigt.
3. Sie zeigt schließlich die gemeinsame Handlung an, die aus der Verbindung der Handlungen beider hervorgehen soll.

Die Voraussetzung dafür, dass der Austausch von Gesten – Blumer (1981) spricht von „anzeigen“ und „Anzeigen interpretieren“ – wechselseitig funktioniert, ist die Rollenübernahme. Um einem anderen anzuzeigen, was er zu tun hat, muss man das Anzeigen von dem Standpunkt jenes anderen vornehmen. Wenn ich meine Arme ausbreite, um zu erreichen, dass mir eine Person in die Arme läuft, um sie zu umarmen, muss ich mir „überlegen“, ob sie überhaupt in der Lage ist, jetzt los zu laufen und, ob eine reelle Chance besteht, dass sie die Geste verstehen kann. Die andere Person muss genauso meinen Bezugsrahmen erfassen. Wenn sie die Anzeige als Wegblockade interpretieren würde, könnte die symbolische Interaktion nicht gelingen. Das heißt Rollenübernahme ist das *sine qua non* von Kommunikation und wirksamer symbolischer Interaktion.

2.3.1.2 Die Beschaffenheit von Objekten

Wie zu Beginn des Kapitels bereits erwähnt, sind Objekte nach Auffassung des Symbolischen Interaktionismus Produkte symbolischer Interaktion. Blumer (1981) betont, dass alles, was angezeigt werden kann, alles auf das man hinweisen oder sich beziehen kann, zu den Objekten zu

zählen ist. Die Beschaffenheit eines Objektes besteht aus der Bedeutung, die es für die Person hat, für die es ein Objekt darstellt. Diese Bedeutung bestimmt die Art, in der sie das Objekt sieht; die Art, in der sie bereit ist, in bezug auf das Objekt zu handeln; die Art, in der sie bereit ist, über das Objekt zu sprechen. Ein Objekt kann unterschiedliche Bedeutungen für verschiedene Individuen haben: eine Fachzeitschrift (ein physikalisches Objekt) wird sicherlich ein unterschiedliches Objekt sein für einen darin veröffentlichten Autor, einen Bibliothekar, einen Studenten; der Präsident der Vereinigten Staaten (ein soziales Objekt) wird ein unterschiedliches Objekt sein für seinen Außenminister, seine Frau, einen Islamisten. An diesem Punkt scheinen offensichtlich Verbindungen zur Theorie der sozialen Identität (Tajfel & Turner, 1979) durch, die im Rahmen dieser Arbeit nicht ausführlich thematisiert werden soll, die aber im Rahmen der Darstellung der Identitätstheorie (vgl. Abschnitt 2.3.2.1) noch einmal aufgegriffen wird. Nach dieser Auffassung von Objekten ergibt sich eine charakteristische Vorstellung von der Umwelt der Menschen. So gesehen besteht die Umwelt nur aus den Objekten, die die jeweiligen Menschen wahrnehmen und die sie kennen. Individuen wie auch Gruppen, die denselben räumlichen Standort einnehmen, können demnach sehr unterschiedliche Umwelten haben. An dieser Stelle sollen zwei Kernpunkte der Theorie des Symbolischen Interaktionismus hervorgehoben werden: Erstens, um das Handeln von Menschen verstehen zu können, muss man notwendigerweise ihre Umwelt von Objekten bestimmen. Zweitens müssen Objekte in Bezug auf ihre Bedeutungen als soziale Schöpfungen betrachtet werden, d.h. als hervorgehend aus einem Definitions- und Interpretationsprozess, wie er in der Interaktion zwischen Menschen abläuft.

2.3.1.3 Die Beschaffenheit des Selbst

Der symbolische Interaktionismus erkennt an, dass die Menschen von einer Beschaffenheit sein müssen, die dem Charakter der sozialen Interaktion entspricht. Der Mensch wird als ein Organismus gesehen, der sich nicht nur die Objekte seiner Welt „schöpfen“ kann, sondern der sich selbst auch zum Objekt machen kann. Der menschliche Organismus ist fähig, sein Handeln objektiv zu sehen, d.h. vom Standpunkt des anderen aus. Mead (1934) verweist hier wieder auf die Rollenübernahme (vgl. Abschnitt 2.3.1.1): Eine Person muss sich von außerhalb ihrer selbst betrachten, um für sich selbst zum Objekt zu werden. Man kann dies nur, indem man sich in die Position anderer hineinversetzt und von dieser Position aus sich selbst betrachtet oder in Bezug auf sich selbst handelt. Diese Wahrnehmung der eigenen Person als ein Objekt stimmt mit der oben stehenden Diskussion von Objekten überein. Rollenübernahme ist also nicht nur Voraussetzung für das Verständnis der anderen Personen und für die Entstehung von Objekten, sondern auch die Voraussetzung, um eigenes Handeln zu reflektieren und objektiv zu sehen. Um den Vorgang des Sich-selbst-zum-Objekt-machens zu verdeutlichen, strukturiert Mead das Selbst in zwei Sphären,

das „I“ und das „Me“. Diese zwei Sphären entsprechen im Grunde zwei Phasen, die sich in einem dialektischen Prozess wechselseitig beeinflussen. Das „I“ ist die unmittelbare Reaktion eines Individuums auf andere in einer sozialen Situation; es ist nach Mead spontan, kreativ und letztlich unvorhersagbar, auch für die Handelnden selbst. Das „Me“ als internalisiertes, vorgestelltes Publikum des Handelnden bewertet diese spontanen Reaktionen fortlaufend, wobei dieses Publikum mal anerkennend, staunend und mal ärgerlich, herabsetzend sein kann; es kann Einwürfe machen und vom „I“ - in der hier gebräuchlichen Metaphorik entspricht das „I“ dem/der Darsteller(in) auf der Bühne - Änderungen verlangen. Das „Publikum“ oder „innere Forum“ verbildlicht den kognitiven Bezugsrahmen, anhand dessen die laufenden Gedanken und Handlungen der eigenen Person – des „I“ - eingeschätzt, ausgewertet und gegebenenfalls mit Korrekturvorschlägen versehen werden. Dieser kognitive Bezugsrahmen – das „Me“ - arbeitet mit den Vorstellungen, Kategorien und Bedeutungen, die die jeweilige Interaktionsumgebung bzw. die Gesellschaft zur Verfügung stellen. Stryker (1976) nennt das „Me“ auch das „Äquivalent zu den sozialen Rollen, den internalisierten organisierten Einstellungen der anderen“ (S. 260). Andere Personen kategorisieren uns, weisen uns eine Bedeutung zu. Dadurch haben sie bestimmte Erwartungen an uns, auf Grundlage derer sie uns gegenüber handeln. Diese Handlungen definieren nach dem Symbolischen Interaktionismus unser Selbst. Das heißt wir werden dazu geführt, uns selbst so zu kategorisieren, wie die anderen es tun, und wir handeln auf eine Weise, die den Erwartungen der anderen entspricht.

Nach empirischen Forschungsbefunden (McNulty & Swann, 1994) ist diese Auffassung des Symbolischen Interaktionismus vom Menschen zu passiv. In den reduktionistischen Darstellungen des Symbolischen Interaktionismus von den Self-verification Theoretikern und anderen psychologischen Sozialpsychologen (z.B. Shrauger & Schoeneman, 1999) wird dabei übersehen, dass die Symbolischen Interaktionisten selbst erkannt haben, dass der Mensch eher ein agierender als ein reagierender Organismus ist. Zum Beispiel betont Blumer (1981), dass es ein markantes Charakteristikum des Symbolischen Interaktionismus ist, dass der Mensch in einem tiefergehenden Sinn als sozial anerkannt wird als in den in der Psychologie und in den Sozialwissenschaften vorherrschenden Denkansätzen. Hier wird das Verhalten des Menschen meist als eine Reaktion auf Faktoren (die je nach Denkansatz so unterschiedlich sind wie Einstellungen, Gefühle, Normen, Statusanforderungen, organische Triebe u.a.) betrachtet. Obwohl die Determinanten des menschlichen Verhaltens in den unterschiedlichen Denkansätzen so verschieden sind, besteht die geteilte Auffassung, dass „der Mensch nur in dem Sinne `sozial' [ist], als er entweder ein Mitglied einer sozialen Gattung ist, oder als er auf andere reagiert (soziale Stimuli), oder als er die Organisation seiner Gruppe in sich verkörpert“ (Blumer, 1981, S. 94).

Gemäß dem Symbolischen Interaktionismus ist der Mensch weitaus „mehr sozial“, da der Mensch mit sich selbst soziale Interaktion eingeht. Um noch einmal die „I-Me-Dialektik“ aufzugreifen: Die Bewertung durch das „Me“ (die Selbstreflektion) kann das „I“ (das handelnde Subjekt) entweder veranlassen, so weiter zu machen wie bisher, oder einen anderen Handlungsplan anzunehmen und zu realisieren versuchen, indem eine andere Rollenidentität¹² dargestellt wird. Der Mensch befindet sich nach dem Symbolischen Interaktionismus nicht bloß in einer Umgebung, auf die er im Rahmen seiner Möglichkeiten reagiert, sondern er steht einer Welt gegenüber, die er, wenn er handeln will, *interpretieren* muss. Er muss mit Situationen fertig werden, in denen er gezwungen ist zu handeln, indem er sich der Bedeutung der Handlungen der anderen versichert und seine eigenen Handlungsplan im Hinblick auf seine Interpretation entwirft. Blumer (1981) erläutert, dass es nicht die eben genannten unterschiedlichen Faktoren für sich genommen sind, die menschliches Handeln erklären, sondern „man muss den Definitionsprozess des Handelnden erschließen, um sein Handeln zu verstehen“ (S. 96).

Diese Sichtweise menschlichen Handelns ist natürlich – alles andere würde dem „sozialen Charakter“ der Theorie widersprechen – auf gemeinsames Handeln in Gruppen anwendbar. In einer Gruppe müssen alle Gruppenmitglieder ihr Handeln durch eine Interpretation dessen, was in ihrem Tätigkeitsfeld geschieht, aufbauen. Dieser Interpretationsprozess läuft über den gegenseitigen Austausch von Gesten und Sprache (siehe *rhetoric interaction*, Abschnitt 2.3.1). Kollektives Handeln ist dann das Resultat gemeinsam interpretierter Interaktion. Auf die speziellen Schwierigkeiten, die sich allerdings für Identitätsaushandlungsprozesse ergeben, wenn man sie aus Gruppenperspektive anstatt aus individueller Perspektive betrachtet, wird in Abschnitt 2.3.2.3 eingegangen.

Zusammengefasst werden im Symbolischen Interaktionismus die Menschen als in Welten von Objekten lebend angesehen. Ihre Orientierung und ihr Handeln wird von der Bedeutung dieser Objekte gesteuert. Die Bedeutungen, einschließlich der Bedeutung von sich selbst, werden in der Interaktion gebildet, aufrechterhalten oder modifiziert. Dieser allgemeine Prozess muss auf Grund der Tatsache, dass Menschen sich in verschiedenen Gruppen zusammenschließen bzw. verschiedene Positionen innehaben, differenziert betrachtet werden: Auch wenn Menschen denselben räumlichen Standort einnehmen, leben sie in unterschiedlichen Welten, d.h. sie steuern sich selbst mit Hilfe unterschiedlicher Bündel von Bedeutungen. Gemeinsames Handeln kann allerdings nur dann gelingen, wenn ein Konsens an Bedeutungen für die in der Situation befindlichen Objekte, einschließlich der menschlichen Objekte, gefunden wird.

Eine generelle Kritik an diesem theoretischem Ansatz muss bezüglich der Ungenauigkeit seiner Hauptkonzepte geübt werden. Insbesondere das für die Theorie entscheidende Konzept des

¹² Die Begriffe Identität und Rollenidentität werden in Abschnitt 2.3.2 detaillierter erläutert.

Selbst ist zu grob, um präzise Hypothesen mit seiner Hilfe formulieren und prüfen zu können. Es ist lediglich tauglich für grobe theoretische Aussagen, wie z.B. diejenige, dass das Selbst durch soziale Interaktion gestaltet wird. In der Tradition des Symbolischen Interaktionismus stehende Arbeiten zum Rollen-Identitäts-Modell (McCall & Simmons, 1966) oder zur Identitätstheorie (Burke, 1980; Burke & Reitzes, 1981) haben das Selbst differenzierter dargestellt und „empiriefähig“ gemacht. Im folgenden Abschnitt wird die Identitätstheorie mit einer Weiterentwicklung ihres Identitätsmodells aus Gruppenperspektive dargelegt.

2.3.2 *Identitätstheorie*

Ein soziologischer Ansatz zu Selbst und Identität beginnt typischerweise mit der Annahme, dass Selbst und Gesellschaft in einer reziproken Beziehung stehen: „The self influences society through the actions of individuals, thereby creating groups, organizations, networks and institutions. Reciprocally, society influences the self through its shared language and meanings that enable a person to take the role of the other, engage in social interaction, and reflect on oneself as an object” (Stets & Burke, 2003, S. 128). Stets und Burkes (2003, S. 129) Beispiel vom Wissenschaftler macht diese reziproke Beziehung plastisch: Eine Wissenschaftlerin wird sich so verhalten, dass ihr selbst und anderen deutlich wird, dass sie stets korrekt, analytisch und logisch vorgeht. Sie wird in einer Vielfalt von Verhaltensweisen und Interaktionen versuchen, anderen ihr Image zu vermitteln. Dies sind individuelle Verhaltensmuster, die uns helfen, die individuelle Wissenschaftlerin zu verstehen. Diese Verhaltensmuster sind gleichzeitig Teil einer größeren sozialen Struktur. Zum Beispiel können wir feststellen, dass Wissenschaftler, die durch exzellente analytische und logische Vorgehensweisen auffallen, in ihren wissenschaftlichen Organisationen nach oben streben. Wenn man den Blickwinkel noch weiter ausdehnt, kann man ferner feststellen, dass solche Personen in prominente Positionen der wissenschaftlichen Gesellschaft befördert werden. Folglich helfen individuelle Verhaltensweisen und Selbstdarstellungen von Wissenschaftlern die Konturen zwischen Wissenschaftlern und Nicht-Wissenschaftlern zu prononcieren, sowie auch den Ressourcennachschub zu den Gruppen und Organisationen, zu denen sie gehören, zu garantieren. Dass solche Wissenschaftler für bedeutsame Positionen ausgewählt werden, und dass die Wissenschaftler den Fluss der Ressourcen, unterstützen und beständig halten, ist Teil der sozialen Struktur. „Individuals act, but those actions exist within the context of the full set of patterns of action, interaction, and resource transfers among all persons, all of which constitute the structure of society” (Stets & Burke, 2003, S.129). Die soziologischen Sozialpsychologen (Stets & Burke, 2003; Stryker & Burke, 2000) machen deutlich, dass es ihre Ansicht - dass die Menschen in soziale Strukturen eingebettet sind, die die Menschen selbst schaffen - ist, die ihren Ansatz zum Studium des Selbst von anderen sozialpsychologischen

Ansätzen unterscheidet. Sie definieren das Selbst exakt gemäß der Grundidee des Symbolischen Interaktionismus (vgl. Abschnitt 2.3.1.3).

2.3.2.1 Exkurs zum Identitätsbegriff

Gegenüber der Self-verification Theorie sind die Begrifflichkeiten in der Identitätstheorie klarer. So ist nur im Rahmen letzterer definiert, was eine Identität überhaupt ist. In Anlehnung an James (1890) gehen sie davon aus, dass es so viele verschiedene Selbstbilder (engl. selves) gibt wie es unterschiedliche Positionen gibt, die man in der Gesellschaft inne hat, und entsprechend derer verschiedene Gruppen auf einen selbst reagieren. Nach Stets und Burke (2003) stehen Selbst und Identität folgendermaßen in Beziehung:

The overall self is organized into multiple parts (identities), each of which is tied to aspects of the social structure [...] The identities are the *meanings* [Hervorh. v. Verfasser] one has as a group member, as a role holder, or as a person. What it *means* [Hervorh. v. Verfasser] to be a father, a colleague, or a friend forms the content of the identities. (S. 132)¹³.

Das heißt der überwiegende Teil unserer Interaktion läuft nicht zwischen vollständigen Personen, sondern zwischen Aspekten der Personen ab, die ihre Rollen und Mitgliedschaften in bestimmten Organisationen betreffen. Als Dozent spricht man zu Studenten, als Angestellter zum Chef gegenüber, als Vater zur Tochter. Hier wird erkennbar, dass eine Identität logischerweise immer mit einer „counteridentity“ (Burke, 1980) verbunden ist. McCall und Simmons (1966), die den Begriff der Rollenidentität prägten, heben hervor, dass eine Rollenidentität eine „konventionelle“ und eine „idiosynkratische“ Dimension hat. Erstere entspricht der *Rolle*, d.h. dem Teil der Rollenidentität, der die Erwartungen, die mit sozialen Positionen verknüpft sind, reflektiert. Letztere entspricht der Identität, d.h. dem Teil der Rollenidentität, der sich auf die einzigartigen Interpretationen bezieht, die die Individuen für ihre Rollen entwerfen.

Sowohl die Vertreter der Theorie der sozialen Identität als auch die der Identitätstheorie gehen davon aus, dass Personen sich selbst als Mitglied einer Gruppe oder einer Rolle kategorisieren. Die Selbstkategorisierung erfolgt, indem sich die Personen als Verkörperung eines (Gruppen- oder Rollen-) Prototyps sehen. Dieser Prototyp enthält die gesellschaftlichen Bedeutungen und Normen der sozialen Gruppe bzw. der Rolle, die dazu dienen, das Verhalten zu lenken und zu koordinieren.

¹³ In dieser Definition wird erkennbar, dass *Identität* in der Identitätstheorie der Bedeutung eines Teils des (komplexen) sozialen Objektes *Selbst* entspricht, so wie der Symbolische Interaktionismus die Beschaffenheit von Objekten charakterisiert (vgl. Abschnitt 2.3.1.2)

In den beiden theoretischen Traditionen werden zwar unterschiedliche Konsequenzen angenommen, wenn Personen eine Identität annehmen, diese sind jedoch nach Auffassung von Stets & Burke (2000) von gleichrangiger Bedeutung, um das Selbst zu verstehen. Gemäß der Theorie der sozialen Identität entsteht Uniformität in den Wahrnehmungen und Handlungen der Gruppenmitglieder, wenn Individuen eine gruppenbasierte (soziale) Identität annehmen (Haslam, Oakes, McGarty & Turner, 1996). Dagegen resultieren laut Identitätstheorie differenzierte Wahrnehmungen und Handlungen zwischen Individuen, die als Rolle und „Gegenrolle“ (counterrole) interagieren.

Interessanterweise werden die Ähnlichkeiten und Integrationsmöglichkeiten der beiden Theorien nur von den soziologischen Sozialpsychologen (Stets & Burke, 2000, 2003) nicht aber von den psychologischen Sozialpsychologen (vgl. Hogg, Terry & White, 1995) gesehen. Stets und Burke (2000, 2003) vertreten die Meinung, dass soziale Identitäten und Rollenidentitäten gemeinsam in einer Situation existieren können: Innerhalb von Gruppen können Gruppenmitglieder differenzierte Rollen einnehmen (Intragruppenbeziehungen) und sich gleichzeitig als Mitglied ihrer Eigengruppe in Kontrast zu einer Außengruppe kategorisieren (Zwischengruppenbeziehungen).

Personale Identitäten wurden sowohl im Rahmen der Theorie der sozialen Identität als auch im Rahmen der Identitätstheorie thematisiert; sie sind bisher jedoch in beiden Theorien peripher geblieben. In der Theorie der sozialen Identität ist die personale Identität Selbstkategorisierung auf der niedrigsten Ebene (Brewer, 1991, Hogg & Abrams, 1988). Selbstkategorisierung auf dieser Ebene meint, dass das Selbst als distinkt und unterschiedlich zu verschiedenen anderen wahrgenommen wird. Die Aktivierung einer sozialen bzw. personalen Identität hängt von der Zugänglichkeit und der Passung der Identität ab (Oakes, 1987). Depersonalisierung setzt ein, sobald soziale Identitäten aktiviert werden; dies bedeutet ein Wechsel in der Wahrnehmung weg vom Selbst als einzigartige Person hin zum Selbst als Mitglied einer sozialen Kategorie (Hogg et al. 1995). Da, nach Auffassung der Theorie der sozialen Identität, die personale und soziale Identität sich gegenseitig ausschließende Grundlagen für die Selbstdefinition sind, können beide nie gleichzeitig operieren. Deaux (1992) sucht eine andere Verbindung zwischen personaler und sozialer Identität. Sie erläutert, dass personale Identitäten mit sozialen Identitäten verknüpft sein könnten, insofern personale Identitäten als die idiosynkratische Weise, wie Gruppenmitglieder ihre soziale Identität ausdrücken, verstanden würden. Sie weist weiterhin darauf hin, dass einige personale Identitäten eine generelle Ansicht des Selbst darstellen und so die Mitgliedschaften aller Gruppen, denen man angehört, mitprägen können.

Die soziologischen Sozialpsychologen konzeptualisieren die personale Identität ähnlich wie Deaux (1992). Sie sehen personale Identitäten nicht als an die Rolle sondern vielmehr als an das

Individuum gebunden an (Stets, 1995; Stets & Burke, 1994). Personale Identitäten operieren auch hier über verschiedene Rollen und Situationen hinweg. Das heißt aber nicht, dass personale Identitäten als Persönlichkeitsdispositionen aufgefasst werden. Personale Identitäten funktionieren analog zu den Rollenidentitäten durch Feedback-Kontroll-Prozesse, die im folgenden noch zu schildern sind (vgl. Abschnitt 2.3.2.2). So wie Deaux (1992) eine Verbindung von personalen und sozialen Identitäten zeigt, thematisiert Stets (1995) die Verbindung von personalen Identitäten und Rollenidentitäten. Er argumentiert, dass personale und Rollenidentitäten durch ein gemeinsames System an Bedeutungen assoziiert sein könnten, in dem Sinne dass sich die Bedeutungen der Rollenidentitäten mit den Bedeutungen der personalen Identitäten überlappen. Das Zusammenwirken verschiedener Identitätsebenen bzw. Selbstdefinitionen (personale, relationale, soziale und Rollenidentität) zu untersuchen, ist ein wertvoller übergreifender Forschungssatz, der allerdings klare Identitätsbegriffe voraussetzt. Von den Self-verification Theoretikern wird nicht präzise aufgeführt, was sie unter „Selbst“ oder „Identität“ verstehen. Anstatt diese „Grundbegriffe“ bevorzugen sie Umschreibungen, wie z.B. „self-conception“, „self-view“ und „identity-negotiation“. Aus diesem Grunde ist gerade bei der Integration der Self-verification Theorie in andere identitätstheoretische Ansätze Vorsicht geboten (vgl. Zwischenergebnis 3 und Abschnitt 4.5)

2.3.2.2 *Ein kybernetisches Identitätsmodell*

Innerhalb der Identitätstheorie zeichnen sich zwei Entwicklungen mit unterschiedlichen Foki ab: Der Ansatz von Stryker konzentriert sich auf das Arrangement der multiplen Identitäten und ihre Verbindungen zur sozialen Struktur; der Ansatz von Burke fokussiert die internalen Dynamiken im Selbst, die sowohl für Rollenidentitäten als auch für personale Identitäten gelten (Stets, 1995). Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, auf die Parallelen in der Self-verification Theorie (1987) und dem Identitätsmodell von Burke (1991) hinzuweisen und den eigenen Untersuchungsansatz in den Modellen zu verorten. Zugunsten einer möglichst stringenten Einhaltung dieser Absicht wird auf eine ausführliche Darstellung von Strykers Ausführungen zur Identitätstheorie verzichtet. Einen vollständigen Überblick zur Entwicklung und Zusammenführung der beiden Stränge der Identitätstheorie bieten Stryker und Burke (2000).

Die Kernannahme von Burkes (1991) Identitätsmodell beinhaltet, dass Identitäten zu Rollenverhalten motivieren, weil über dieses Rollenverhalten soziale Objekte (das Selbst, Andere und einzelne Verhaltensleistungen) klassifiziert werden bzw. ihnen Bedeutung verliehen wird. Rollenverhalten wird ausgeübt, um die Bedeutungen, die u.a. in den Identitäten enthalten sind, aufrecht zu erhalten und zu verifizieren. „Thus identities enable people to predict and control the nature of social reality, which in turn is necessary for survival. In sum, identities motivate role

performances because those role performances are meaningful. They are meaningful to the actor by providing self-verification, and to others by providing them with ways to identify and categorize the actor” (Riley & Burke, 1995, S. 62).

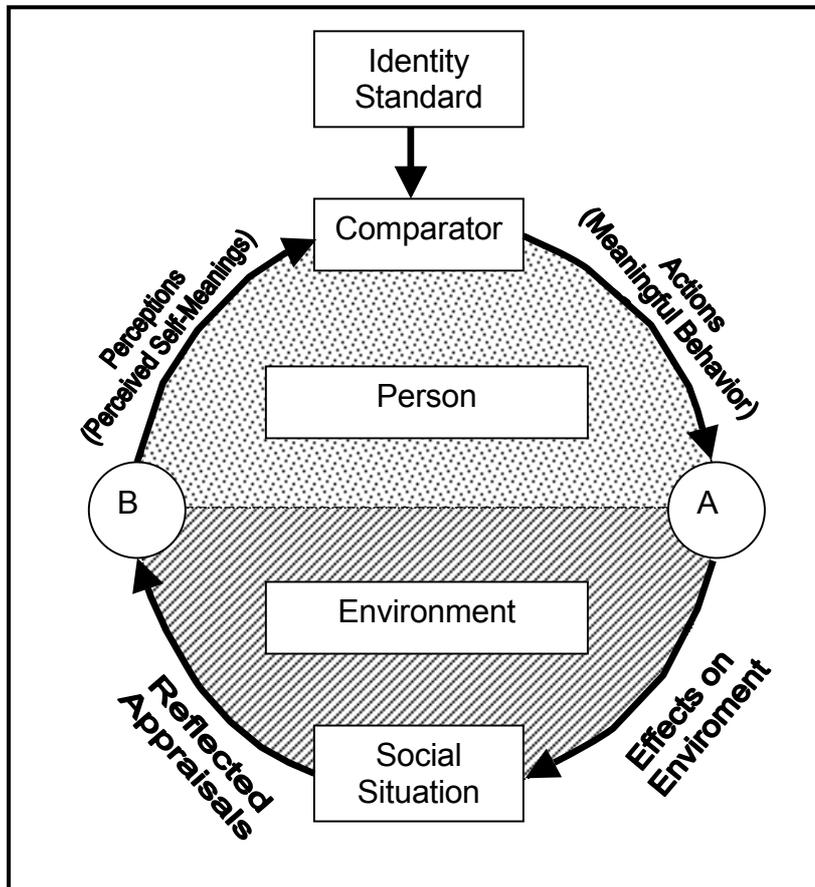


Abbildung 2.2: Kybernetisches Identitätsmodell nach Burke (1991, S. 838)

In diesem Identitätsmodell steht zunächst die Beziehung von Identität und Verhalten auf individueller Ebene im Vordergrund, wobei die treibende Kraft für die im Modell skizzierten Feedbackschleifen das individuelle Streben nach Konsistenz zwischen selbstbezogenem Feedback und den eigenen internalisierten Identitätsstandards ist. Das Modell geht von einer Person aus, die sowohl ihr Verhalten selbst beobachtet als auch die Reaktionen von anderen Personen auf ihr Verhalten. Diese zwei Komponenten der Wahrnehmung werden kontinuierlich genutzt, um das eigene Verhalten so zu modifizieren, dass es den eigenen Identitätsstandards entspricht. Insofern sind die anderen Personen nur passiv in das Identitätsmodell miteinbezogen, da sie lediglich über die Metawahrnehmung (im folgenden auch vermutetes Fremdbild genannt) der Akteure in das Modell integriert sind. Die Feedbackschleifen in diesem Modell, die die Abstimmung von wahrgenommenen Bedeutungen des eigenen Verhaltens (sowohl aus eigener Sicht als auch aus der vermuteten Sicht der anderen) und von internalen Identitätsstandards darstellen, basieren auf der reflexiven Natur des Selbst (Cooley, 1902; Mead, 1934). Die Wahrnehmungen *einer* Person

(Selbstbild und vermutetes Fremdbild) bezüglich des eigenen situativen Verhaltens bilden in diesem Modell den *Input*. Im *Comparator*, der intrapersonalen Vergleichsinstanz des Modells, werden der Input und die internalen Identitätsstandards verglichen. Stellt der Comparator eine Diskrepanz zwischen den Bedeutungsebenen fest, wird die Person versuchen, über den *Output* - das ist in diesem Modell bedeutungsvolles Verhalten - die Diskrepanz zu vermindern, indem durch das Verhalten Einfluss auf das soziale Umfeld genommen wird, und sich entsprechend der Input ändert. Insofern stellt der Input die zu kontrollierende Variable in dem System dar. Ziel des Systems ist es, die eigenen identitätsstiftenden Bedeutungen (Identitätsstandards) zu verifizieren. Auf Grundlage dieses Feedbacksystems operieren dem Modell nach Identitäten. Das Feedback, das sich in sozialer Interaktion ergibt, ist also Teil eines geschlossenen Kreislaufes, der vom Input der Wahrnehmung bezüglich der identitätsrelevanten Bedeutungen zum Output in Form von bedeutungsvollem Rollenverhalten der agierenden Person führt (und von dort wieder zum Input zurückführt). In Abhängigkeit von verschiedenen Faktoren (u.a. der Salienz der Identität, der Wichtigkeit der Identität) wird eine Störung dieser Prozesse, im Sinne von nicht herstellbarer Kongruenz zwischen selbstrelevanten Bedeutungen in der Situation und Identitätsstandards, Unzufriedenheit und (intrapersonale) Spannung bei der Person hervorrufen. Burke (1991) beschreibt zwei Möglichkeiten, wie Störungen des Kreislaufes zustande kommen können. Erstens kann der Kreislauf an dem Punkt unterbrochen werden, an dem der Output in die soziale Umwelt tritt (Punkt A in Abbildung 2.2).

An individual's behavior in a situation (environment) may have little or no effect on that situation – it may not influence the way others behave toward, label, or treat him or her. Attempts at meaningful interaction may fail. Others may not recognize the individual's efforts. Others may not pay attention. Others may impose a meaning on the individual independent of the [sic] or her wishes of behavior. (S.841, Hervorh. i Orig.).

Zweitens kann der Kreislauf an dem Punkt gestört werden, an dem der Input von der sozialen Umwelt empfangen wird (Punkt B in Abbildung 2.2). Das Individuum ist nicht in der Lage, die Bedeutungen in der Situation wahrzunehmen bzw. zu verstehen, oder es nimmt sie nicht korrekt wahr. In diesem Fall bewirkt das Individuum zwar möglicherweise etwas in der Umwelt, aber es nimmt diese Effekte nicht wahr oder interpretiert sie falsch. Die Konsequenz beider Arten von Störung der kontinuierlichen Feedbackprozesse ist „sozialer Stress“ (Burke, 1991). Nach Burke erhöhen insbesondere Situationen, in denen man in neue soziale Umwelten tritt, fremde Personen kennen lernt oder neue Rollen ausübt (z.B. Heirat, neuer Job) die Wahrscheinlichkeit, dass es zu Störungen im Kreislauf der Identitätsprozesse kommt.

2.3.2.3 *Identitätsaushandlung in Gruppen*

Riley und Burke (1995) gehen einen Schritt weiter, indem sie das Identitätsmodell auf interagierende Personen bzw. Kleingruppen ausdehnen. Diese Perspektiverweiterung vollziehen sie, indem sie auf zusätzliche¹⁴ Annahmen des Symbolischen Interaktionismus zurückgreifen. Bei der Übertragung dieses Modells von der individuellen Ebene auf die Gruppenebene lösen sie sich davon, die Beziehung zwischen Identität und Verhalten isoliert, d.h. einseitig aus der Akteur- bzw. Target Perspektive, zu betrachten. Auf Gruppenebene muss nicht nur die Verbindung zwischen der Identität einer Person und ihrem Verhalten an sich berücksichtigt werden, sondern auch, wie diese Verbindung funktioniert, wenn Erwartungen von den anderen Gruppenmitgliedern bzw. von der Gruppe an die Person herangetragen werden. Diese Erwartungen werden im Verhalten der anderen und explizit oder implizit in den Gruppenzielen offenbar. Das oben in Modelltermini beschriebene Szenario des Self-verification – von Stets und Burke (2003) auch als kybernetisches Modell bezeichnet - gestaltet sich auf Gruppenebene schwieriger, da es im Gruppenkontext schwieriger ist, die Wahrnehmung der eigenen selbstrelevanten Bedeutungen (Input) zu kontrollieren, indem man sein Verhalten so ausrichtet, dass eine Korrespondenz zwischen der Bedeutung des Verhaltens und der Bedeutung des Identitätsstandards entsteht. Die erste Erschwernis im Gruppenkontext liegt darin, dass die Bedeutung des eigenen Verhaltens (Input) mitgeformt wird durch die tatsächlichen Reaktionen der anderen Gruppenmitglieder (d.h. nicht allein durch die wahrgenommenen Reaktionen der anderen geformt wird), die zudem ihre eigenen Verhaltensziele haben (u.a. ihre eigenen Identitäten zu bewahren). Das heißt in der sozialen Interaktion liegen einige der Inputfaktoren außerhalb der direkten Kontrolle durch den Akteur, und es besteht ein höheres Risiko, dass es dem Akteur nicht gelingt, Bedeutungen des eigenen Verhaltens in Übereinstimmung mit den eigenen Identitätsstandards zu bringen. Dadurch entsteht Unzufriedenheit und (intrapersonale) Spannung bei ihm mit wahrscheinlichen Konsequenzen für die Gruppe, in der er interagiert. Hier schließt sich die zweite Erschwernis an, wenn man das Identitätsmodell aus der Gruppenperspektive betrachtet: In der Gruppe muss jede einzelne Person die eigenen Ziele zum Teil den Gruppenzielen unterordnen, d.h. jeder individuelle Verhaltensakt muss ein angemessener Input für das Gruppenergebnis und gleichzeitig der eigenen Identität dienlich sein. Im Rahmen des Symbolischen Interaktionismus wird, wie bereits erläutert, davon ausgegangen, dass Menschen über geteilte Symbole verfügen und mit diesen kommunizieren (siehe auch rhetoric interaction, Abschnitt 2.3.1). Nur so können Menschen ein geteiltes Verständnis über bedeutungsvolles Verhalten entwickeln und gegenseitig ihre Identitäten in der Gruppe

¹⁴ Sie berücksichtigen zusätzlich, dass Personen über geteilte Bedeutungen verfügen und über signifikante (geteilte) Symbole miteinander kommunizieren. Die Bedeutungen meines Verhaltens müssen z.B. für mich *und* meine Interaktionspartner die gleichen Bedeutungen haben, wenn die Interaktion zwischen uns effektiv sein soll - sowohl hinsichtlich meiner persönlichen als auch hinsichtlich der Gruppenziele.

identifizieren. Koordinierte Interaktion, als Voraussetzung der Gruppenzielerreichung, wird erst dann möglich, wenn Menschen ihre eigene Identität und die der anderen Gruppenmitglieder in einem Mindestmaß identifiziert haben. Diese Identifizierung und Koordinierung erfolgt selten ohne Verhandlung und Kompromisse, d.h. man kann nicht perfekte Identifikation und Koordination erwarten. Bestätigung für die eigene Identität in der Gruppe zu erlangen, erfordert nicht nur das entsprechende Verhalten auf der Seite der agierenden Person, sondern zusätzlich die entsprechende Interpretation und Akzeptanz dieses Verhaltens auf Seiten der anderen Gruppenmitglieder. Empfängt die agierende Person Zeichen von Nicht-Akzeptanz der ausgeübten Identität, wird sie unzufrieden sein. Mit anderen Worten bestimmt das Ausmaß, in dem Selbstbild und Rollenverhalten in den Interaktionsprozess integriert werden können, die Zufriedenheit des Akteurs. Je mehr ein Akteur die anderen von der eigenen Rollenleistung als repräsentativ für sein/ihr Selbstbild überzeugen kann, desto zufriedener wird der Akteur sein (Stryker & Statham, 1984).

Riley und Burke (1995) haben die Beziehung zwischen den Bedeutungen, die in Identitäten enthalten sind, und den Verhaltensbedeutungen, die von einem selbst und von anderen attribuiert werden, in Interaktion von Kleingruppen untersucht. Genauer sind sie erstens der Frage nachgegangen, ob andere Gruppenmitglieder dem in der Gruppe gezeigten eigenen (Rollen)Verhalten die gleichen Bedeutungen attribuieren wie man selber; zweitens, ob die von einem selbst attribuierten Bedeutungen und die von den anderen attribuierten Bedeutungen die eigenen Identitätsstandards bestätigen; und drittens, welche Konsequenzen sich ergeben, wenn diese Bedeutungen nicht übereinstimmen. Riley und Burke untersuchten Vier-Personen-Gruppen, die in vier aufeinanderfolgenden, jeweils 10-20 Minuten dauernden Diskussionen, eine konsensuale Entscheidung hinsichtlich verschiedener Szenarien treffen sollten. Sie erhoben vor dem eigentlichen Experiment bei jeder/m Versuchsteilnehmer(in) den Identitätsstandard hinsichtlich der *leadership task role* und im Experiment, d.h. im Anschluss jeweils an die vier Diskussionen, die Verhaltensleistung hinsichtlich der *leadership task role*. Der Identitätsstandard wurde anhand von Selbsteinschätzungen auf fünf Items zum allgemeinen Führungsverhalten gemessen. Die Rollenleistung wurde operationalisiert über eine Rangreihenbildung der Gruppenmitglieder hinsichtlich des jeweils in den Diskussionen gezeigten Führungsverhaltens innerhalb der Versuchsgruppe. Dabei wurde ein Selbstdiskrepanz-Maß und ein Andere-Diskrepanz-Maß differenziert. Das Selbstdiskrepanz-Maß gibt für den einzelnen Versuchsteilnehmer die Relation des durchschnittlichen Rangplatzes in den vier Diskussionen (den er sich selbst zugewiesen hat) zum eigenen Identitätsstandard an. Das Andere-Diskrepanz-Maß gibt für den einzelnen Versuchsteilnehmer die Relation des durchschnittlich Rangplatzes (der ihm von den anderen zugewiesen wurde) zum eigenen Identitätsstandard an. Weiterhin erhoben die Autoren die

allgemeine Zufriedenheit mit der Diskussion und die Zufriedenheit mit der persönlichen Rolle, die die Teilnehmer in der Diskussion ausgeübt haben. Gemäß ihrer Hypothesen fanden die Autoren eine hohe Übereinstimmung zwischen eigener Wahrnehmung und der Wahrnehmung der anderen Gruppenmitglieder hinsichtlich des im Experiment gezeigten Führungsrollenverhaltens und interpretierten dies als hohen Grad geteilten Verständnisses der Bedeutung des wahrgenommenen Rollenverhaltens. Ferner zeigte sich eine hohe individuelle Übereinstimmung zwischen Führungsidentität (gemessen vor dem Experiment) und dem selbst wahrgenommenen Führungsrollenverhalten in den Diskussionen. Ebenfalls fand sich eine Übereinstimmung zwischen Führungsidentität und dem von anderen wahrgenommenen Führungsrollenverhalten in den Diskussionen. Nach Auffassung der Autoren ist dies ein Hinweis darauf, dass die anderen Gruppenmitglieder nicht nur die Bedeutungen des konkret gezeigten Verhaltens teilen, sondern sich daraus auch die Führungsidentität des Akteurs erschließen können, da ein Zusammenhang zwischen Identitätsstandard und Rollenverhalten auf Seiten des Akteurs empirisch gezeigt wurde¹⁵.

Das für die Konzeption der vorliegenden Untersuchung interessanteste Ergebnis von Riley und Burke (1995) ist, dass die Zufriedenheit der Versuchsteilnehmer mit ihrer persönlichen Rolle in der Diskussion vom Grad der Kongruenz zwischen Identitätsstandard und Führungsrollenleistung beeinflusst wurde: Je stärker die Kongruenz zwischen Identitätsstandard und selbsteingeschätztem Rollenverhalten, desto zufriedener waren die Personen mit ihrer persönlichen Leistung in der Diskussion. Die Autoren heben hervor, dass es nicht das Ausmaß des gezeigten Führungsverhaltens ist, das die Zufriedenheit bestimmt: Auch Personen, die keine ausgeprägte Führungsidentität besaßen und dies in den Gruppendiskussionen durch entsprechendes Rollenverhalten „umsetzen“ konnten, d.h. die Führungsrolle eher von sich wiesen in den Diskussionen, waren sehr zufrieden. „As predicted by identity theory, the important consideration is not the level of leadership but the congruency between identity meanings and performance meanings“ (Riley & Burke, 1995, S. 69).

Schließlich sind die Autoren der Frage nachgegangen, ob es bestimmte Personen gibt, denen es besser gelingt, Kongruenz zwischen Identität und Rollenverhalten herzustellen als anderen. Nach den Ergebnissen der Studie ist dies nicht der Fall. Es zeigten sich keine Zusammenhänge der individuellen Diskrepanzwerte über die vier Diskussionen, d.h. weder hatten Personen, die in einer Diskussion hohe Diskrepanzwerte hatten, auch in den anderen Diskussionen hohe Diskrepanzwerte (was ein Hinweis auf Persistenz gewesen wäre) noch hatten diese Personen in den anderen Diskussionen besonders niedrige Diskrepanzwerte (was ein Hinweis auf Kompensation

¹⁵ Dies aus den Ergebnissen zu schließen, ist nach meiner Auffassung nicht zulässig, da die wahrgenommene Identität des Akteurs auf Seiten der anderen, d.h. das vermutete Selbstbild (wie ich vermute, dass ein anderer sich selbst sieht), nicht erhoben wurde.

gewesen wäre). Es gab keine persistenten Gewinner oder Verlierer im Self-verification Prozess, d.h. der Prozess scheint nicht von persönlichen Charakteristiken beeinflusst zu sein.

Zusammengefasst hatten die Personen in dem experimentellen Setting dieser Studie offensichtlich keine nennenswerten Schwierigkeiten, Kongruenz zwischen Identitätsstandard und Rollenverhalten (hinsichtlich der Führungsrolle) herzustellen – auch wenn sie sich um diese Kongruenz in Anwesenheit von anderen Gruppenmitgliedern bemühen mussten. Störeinflüsse von Nicht-Kongruenz auf die Gruppenkoordination und Gruppeneffektivität konnten somit nicht analysiert werden. In der Literatur gibt es keine weitere empirische Bestätigung für das Identitätsmodell in Gruppen; insbesondere die Konsequenzen von gestörten Identitätsaushandlungsprozessen für die Aufgabebearbeitung von Gruppen sind noch nicht untersucht worden.

Zwischenergebnis 3

In diesem den Theorieteil abschließenden Abschnitt soll erstens die Übereinstimmung in den theoretischen Kernpunkten der Identitätstheorie und der Self-verification Theorie hervorgehoben und zweitens die jeweils speziellen Stärken beider Identitätsaushandlungsansätze zusammenfassend dargestellt werden. Ansatzweise auf den Empirieteil vorgehend, soll deutlich gemacht werden, welche speziellen Aspekte der beiden Theorien in den vorliegenden Untersuchungsdesigns berücksichtigt wurden.

Aus den vorhergehenden Ausführungen ist erkennbar, wie dicht beieinander - zumindest in der zentralen theoretischen Annahme - die Self-verification-Theorie und die Identitätstheorie liegen: Beide Theorien gehen übereinstimmend davon aus, dass Menschen ein fundamentales Bedürfnis nach Selbstbestätigung haben. Folglich erzeugen Signale aus dem sozialen Umfeld, die einer Person vermitteln, dass die anderen sie anders sehen als sie sich selbst, intrapersonale Spannung und Schwierigkeiten in der Interaktion mit den anderen. Selbstbestätigende Signale dagegen führen zu positiven Interaktionsmerkmalen und vermitteln das Gefühl existenzieller Sicherheit. Dass sich diese Einstimmigkeit in der Kernannahme aus so unterschiedlichen Theorietraditionen herauskristallisiert hat, und in beiden Forschungslinien die berichtete empirische Bestätigung erfahren hat, lässt sie in besonderem Maße valide erscheinen. Nicht zu vernachlässigen sind dabei jedoch weitere theoretische Annahmen und empirische Herangehensweisen, in denen sich die Theorien markant unterscheiden (siehe Tabelle 2.1).

Tabelle 2.1 Gegenüberstellung charakteristischer Merkmale der Self-verification Theorie und der Identitätstheorie

Self-verification Theorie	Identitätstheorie (IT)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ verdeutlicht Self-verification Motive (epistemisch, pragmatisch) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ klare Begriffsbestimmungen (Identität, Selbst)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ berücksichtigt stärker als IT das opponierende Bedürfnis nach Self-enhancement 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ berücksichtigt gesellschaftliche soziale Strukturen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ experimentelle Methodenvielfalt (dabei aber Interdependenz von Target und Perceiver vernachlässigt) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Betonung des interdependenten Rollenasketes (Rolle verlangt nach Gegenrolle)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Idee, dass Identitätsprozesse die Effektivität von aufgabenorientierten Gruppen beeinflussen (Self-verification als Gruppenressource) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anerkennung von subjektiver Realität:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identitätsaushandlung in Gruppen wird als Nischenbildung verstanden, als unilateraler Prozess; d.h. Self-verification einer Person unabhängig von Self-verification ihres Interaktionspartners (Reziprozitätsnorm empirisch nicht bestätigt, McNulty & Swann, 1994) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identitätsaushandlung geprägt von Kompromiss-/Konsensorientierung; resultierend in gefestigten interpersonalen Beziehungen (falls Aushandlung erfolgreich)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ kognitive und verhaltensbezogene Self-verification Strategien als unabhängige Strategien betrachtet 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ identitätsbezogene Wahrnehmung und identitätsbezogene Handlungen in einem Feedbackkreislauf-Modell integriert
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Self-verification und Selbstkategorisierung als sich gegenseitig ausschließende Prozesse konzipiert 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rollenidentität und soziale Identität als integrierbare Konzepte

Da in dieser tabellarischen Zusammenstellung im Wesentlichen rekapituliert wird, was in vorherigen Ausführungen im Einzelnen erläutert wurde, werden nur die für die vorliegenden Untersuchungen wichtigsten Aspekte noch einmal aufgegriffen. In der Self-verification Theorie wird durch die Benennung der beiden Self-verification Motive (pragmatisches und epistemisches Motiv) griffiger, dass es einen intrapersonalen und einen interpersonalen Antrieb für das Streben

nach Selbstbestätigung gibt. Die Self-verification Theoretiker haben zudem eine Methode entwickelt, um diese Motive empirisch zu testen (Swann et al., 1992). In der Identitätstheorie sind diese Motive nur implizit enthalten. Ferner wird in den Untersuchungen zur Self-verification Theorie dem konkurrierenden Bedürfnis nach Selbsterhöhung mehr Aufmerksamkeit geschenkt als in der Identitätstheorie (vgl. Abschnitt 2.3.2). Im Rahmen der vorliegenden Untersuchungen (Studie 2, Studie 3) werden dementsprechend die beiden unabhängigen Faktoren Kongruenz und Valenz einer selbstrelevanten Rückmeldung betrachtet. Dabei wird bei der Konstruktion des experimentellen Designs der symbolisch interaktionistischen Auffassung - der Forscher muss die subjektive Realität der Probanden beachten - Rechnung getragen.

In den empirischen Untersuchungen zur Self-verification Theorie sind verschiedenste experimentelle Techniken erprobt worden, jedoch in allen publizierten Laborstudien befinden sich die Versuchspersonen einseitig in der Rolle des Targets, anstatt gleichzeitig in der Rolle des Perceivers. Es findet entweder keine Interaktion oder lediglich Interaktion mit einem Konföderierten (Swann & Hill, 1982) statt. Das konstituierende Merkmal von Identitätsaushandlung ist jedoch, wie es die Identitätstheoretiker betonen, die Interaktion. Riley und Burke (1995) zeigen, dass es auch im experimentellen Setting Möglichkeiten gibt, Identitätsaushandlung interaktiv zu untersuchen. Burkes (1991) Identitätsmodell aus Gruppenperspektive (Riley & Burke, 1995) verdeutlicht die Komplexitäten, die entstehen können, wenn Personen von Gruppenmitgliedern Bestätigung ihrer Identität suchen, die gleichfalls bemüht sind ihre Identitäten zu sichern, sowie zusätzliche Schwierigkeiten, die auftreten können, wenn neben den individuellen identitätsbezogenen Zielen gleichzeitig Gruppenziele angestrebt werden. Swann und Kollegen dagegen sehen in ihren Feldstudien (Swann et al., 2000; Polzer et al. 2002) Gruppen schlicht als fruchtbaren Boden für Self-verification bzw. Self-verification als Gruppenressource, d.h. sie reflektieren nicht, welche Schwierigkeiten sich interpersonal und auf Gruppenebene ergeben, wenn tatsächlich Identitätsaushandlung als interdependentes Phänomen untersucht wird. Bezeichnend für den Self-verification Ansatz ist in diesem Sinne auch Swanns et al. (2000) Metapher der Nischenbildung: Erfolgreiches Self-verification in Gruppen wird als Konstruktion einer psychologischen Nische verbildlicht, die den Gruppenmitgliedern einen individuellen Freiraum in der Gruppe suggeriert. Im Gegensatz dazu unterstreichen Stets und Burke (2003), dass kooperative Identitätsaushandlung, die häufig individuelle Kompromissbereitschaft erfordert, starke interpersonale Verbindungen erzeugt – also das Gegenteil von Nischen.

...self-verification is accomplished only by the cooperative and mutually agreed-on arrangement of role performances. However, this does not happen automatically.

Performances are stretched, identity standards are altered, and negotiations are conducted as the participants seek ways to accomplish self-verification - at worst, without disturbing the verification of others, and at best, helping them to verify themselves. When congruity between reflected appraisals and the identity standard occurs, ties to role partners are strengthened (Stets & Burke, 2003, S. 137).

Burke und Stets (1999) fanden empirische Unterstützung für intensivierete Ehepartnerrollen, wenn im Vorfeld in der Partnerschaft Self-verification gemessen wurde. Indem sie longitudinal zu verschiedenen Messzeitpunkten das Kommunikationsverhalten in Interviews analysierten, zeigten sie, dass in selbstbestätigenden Kontexten in der Partnerschaft ein kognitiver Wechsel – weg vom individuellen Fokus „ich“ hin zur Einheit als Paar „wir“ – stattfand. Eine ähnliche Methodik wird in Studie 2 der vorliegenden Arbeit genutzt, um zu prüfen, ob sich diese Rollenbindung auch in aufgabenorientierten Laborgruppen nachweisen lässt. Swann und Kollegen haben inzwischen zwar die bereits erwähnten Feldstudien (Swann et al., 2000; Polzer et al. 2002) durchgeführt, um Self-verification im Gruppenkontext zu untersuchen, aber in diesen Studien wird Self-verification ausschließlich auf der Wahrnehmungsebene (d.h. die Selbstbilder und Fremdbilder der Gruppenmitglieder) gemessen, ohne dass tatsächliche Interaktion der Gruppenmitglieder fokussiert wird.

Im empirischen Teil dieser Arbeit wird zum einen der eben genannte aktuelle Zugang von Swann und Kollegen gewählt, um Identitätsaushandlung in Gruppen auf der Wahrnehmungsebene (Studie 1) zu untersuchen. Zum anderen wird in Studie 2 auf Swanns älteren experimentellen Self-verification Ansatz (z.B. Swann et al. 1989; Swann et al. 1992; vgl. Abschnitt 2.2.2.2) zurückgegriffen und mit Bogus-Feedbacks gearbeitet - mit dem Unterschied, dass hier die Versuchsteilnehmer sowohl Target als auch Perceiver und zudem Mitglieder einer Gruppe sind. Auf dem Hintergrund der Identitätstheorie werden in Studie 2 speziell die interaktiven Prozesse fokussiert, um zu prüfen, ob sich im Prozess der Identitätsaushandlung bestimmte interpersonale Interdependenzen (gemessen auf Kommunikationsebene) innerhalb der Gruppe zeigen. Von den Self-verification Theoretikern ist bisher einzig der Zusammenhang zwischen Self-verification und Gruppenleistung thematisiert worden. Diese Überlegungen haben das Design der Gruppenaufgabe in den vorliegenden empirischen Untersuchungen mitbestimmt.

Die begriffliche Differenzierung von Identität im Rahmen der Identitätstheorie und die Verdeutlichung der verschiedenen Ebenen, auf denen verschiedene theoretische Ansätze mit dem Begriff Identität operieren, haben erkennen lassen, dass eine genaue Begriffsbestimmung grundlegend für die Auseinandersetzung mit anderen Theorien ist. Welche Identität wird in den im folgenden zu beschreibenden empirischen Studien ausgehandelt? Die Bestimmung des

„Identitätsniveaus“ dieser Studien orientiert sich an den Ausführungen von Stets (1995) und Stets und Burke (1994). Demnach stehen hier personale Identitäten im Vordergrund, für die Stets und Kollegen jedoch die gleichen Feedback-Kontroll-Prozesse (vgl. Abbildung 2.2) annehmen wie für Rollenidentitäten. Personale Identitäten sind zwar nicht unabhängig von gesellschaftlichen Rollen, jedoch sind sie vergleichsweise mehr an das Individuum gebunden als an gesellschaftliche Positionen (Stets & Burke, 2003). Es ist davon auszugehen, dass personale Identitäten über verschiedene Rollen und Situationen aktiv sind (Stets & Burke, 2003) und möglicherweise auch verschiedene Gruppenmitgliedschaften bzw. soziale Identitäten „durchdringen“ (Deaux, 1992). In einem Gruppenkontext, in dem keine Außengruppe salient und keine gesellschaftliche Rollenstruktur vorgegeben ist (z.B. in kurzlebigen Experimentalgruppen, in Reisegruppen, in neu zusammengestellten Projektteams mit statusgleichen Mitgliedern einer Organisation) werden personale Identitäten im Vordergrund stehen (vgl. Oaks, 1987). Swann und Kollegen fanden mit verschiedenen Erhebungsmethoden Bestätigung für die Self-verification Theorie, sowohl wenn personale Identitäten¹⁶ anhand spezifischer, als auch wenn sie anhand globaler Dimensionen gemessen wurden (Swann, Rentfrow & Guinn, 2003; Swann & Pelham, 2002b). In den vorliegenden Studien werden personale Identitäten einmal über spezifische Eigenschaftsdimensionen (Studie 1) und in zwei Studien (Studie 2 und 3) über eine globale Dimension des Selbstwertes bestimmt.

Die Self-verification Theorie und die Identitätstheorie sollten hier weder aneinander gemessen noch von Grund auf integriert werden, was meiner Meinung nach unangemessen wäre, da sie von zwei unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen entwickelt wurden, und jede Disziplin ihre jeweiligen Prämissen und ihren eigenen Wert hat. Bei einer absoluten Integration würde zuviel der Einzigartigkeit vor allem der theoretischen Grundsubstanz (Konsistenztheorien, Symbolischer Interaktionismus) verloren gehen. Dass man jedoch von der Kenntnis beider Theorien an sich schon profitieren kann, insbesondere bei experimentellen Herangehensweisen, wurde im Vorhergehenden bereits angedeutet und wird in den Methodenteilen der beiden Experimente (Abschnitt 3.1.1 und 3.1.2) verdeutlicht.

2.4 Ableitung der Fragestellung und der Annahmen für die empirische Untersuchung

Ausgangspunkt für die empirischen Untersuchungen war die Beobachtung, dass persönliche Rückmeldungen, die die interpersonale Wahrnehmung von Interaktionspartnern betreffen, zwar in der sozialen Praxis in Arbeitsgruppen selten direkt formuliert werden - besonders negative

¹⁶ Swann und Kollegen verwenden diesen Begriff selbst nicht; sie sprechen dagegen von *Selbstansichten* (vgl. Abschnitt 2.3.2.1, die mit spezifischen Qualitäten (z.B. Intelligenz, Geselligkeit, Dominanz) oder mit globalem Selbstwert verbunden sind (Swann & Pelham, 2002, S. 370; Swann et al., 2003, S. 371-372).

Rückmeldungen passen nicht zur sozialen Norm (Felson, 1980; Tesser & Rosen, 1975) -, aber man alltäglich doch mit selbstrelevanten Rückmeldungen unterschiedlichsten Diskretionsgrades konfrontiert wird (Hey et al. 2000; Stroeh & Jaatinen, 2001). Wie wirken sich implizite und explizite Übereinstimmung bzw. Nichtübereinstimmung in der interpersonalen Wahrnehmung auf Interaktionsprozesse aus, wenn die Interaktionspartner Mitglieder eines Teams sind und bestimmte Aufgabenziele zu erfüllen haben?

Wie im Theorieteil ausgeführt, beschäftigen sich eine Reihe von Theorien ansatzweise mit dieser Frage. Dennoch sind bisher weder von Gruppenforschern noch von Selbstforschern tatsächlich die interpersonalen Interaktionsprozesse analysiert worden, die innerhalb von Arbeitsgruppen auftreten, wenn persönliche selbstbezogene Einschätzungen in der Gruppe thematisiert werden. McGrath (1991) hat darauf hingewiesen, dass die Gruppenforschung auf die aufgabenbezogene Gruppeneffektivität fokussiert ist, und dabei Prozesse der member-support function oft irrtümlich als Prozessverluste aufgefasst werden (siehe Abschnitt 2.1). Ziel der vorliegenden empirischen Studien ist es, zu untersuchen, inwiefern durch routinierte Identitätsaushandlung (Studie 1) und durch krisenhafte Identitätsaushandlung (ausgelöst durch selbstbezogene Rückmeldungen, Studie 2) innerhalb von Gruppen Prozessgewinne oder Prozessverluste für die Gruppeneffektivität - im weiteren Sinn als nur die aufgabenbezogene Gruppeneffektivität - entstehen können. Zu diesem Zweck wurde u.a. ein von Oetzel (2001) entwickeltes und erprobtes Fragebogeninstrument ausgewählt, das resultativ aus Teilnehmersicht die Gruppeneffektivität widerspiegelt und geeignet erschien, um bei einer experimentellen Gruppenarbeit einige Aspekte der member-support function abzubilden (z.B. Respektlosigkeit, Kooperation, positive Relation, siehe Abschnitt 3.1.2).

Die Self-verification Theorie macht allgemein Vorhersagen zu Strategien, die Personen zeigen, um das Selbstbild zu bestätigen, und sie macht speziell Vorhersagen darüber, welche Interaktions- und Feedbackpräferenzen Personen äußern. Gibt es empirische Bestätigung für diese Hypothesen, wenn die Präferenzen von Gruppenmitgliedern geäußert werden, die gegenseitig sowohl Target als auch Perceiver sind, und die darüber hinaus ein Gruppenaufgabenziel anstreben? Welche Gruppenprozesse sind die Folge bzw. durch welche Gruppenprozesse wird routiniertes und krisenhaftes Self-verification Verhalten begleitet?

Um den Einfluss von routiniertem und krisenhaftem Self-verification Verhalten auf Gruppenprozesse untersuchen und vergleichen zu können, müssen vergleichbare Studien unter kontrollierten Bedingungen durchgeführt werden. In dieser Arbeit wird in zwei experimentellen Studien mit unterschiedlichen Methoden, jedoch im äquivalenten Aufgaben Setting erstens routiniertes und zweitens krisenhaftes Self-verification Verhalten untersucht. Bevor die Annahmen der beiden Experimente vorgestellt werden, sollte in einem kurzem Vorgriff auf die Methodenteile

der Studien 1 und 2, in denen die Operationalisierung der Hypothesen detailliert beschrieben wird, bereits an dieser Stelle auf einen grundsätzlichen Unterschied in der Operationalisierung von Self-verification hingewiesen werden, der in der Literatur zwar existent ist, aber bisher nicht diskutiert wurde.

Self-verification Phänomene auf der Ebene der interpersonalen Wahrnehmung könnte man als implizit bezeichnen und dem routinierten Self-verification Verhalten (vgl. Abschnitt 2.2.3) zuordnen, da den beteiligten Interaktionspartnern, die Prozesse nicht direkt bewusst sind. Das Target erreicht zwar, dass es von den Perceivers so wahrgenommen wird, wie es sich selbst sieht bzw., dass das Bild, das die Perceivers vom Target haben, dem Selbstbild des Targets ähnlicher wird, was als Self-verification bezeichnet wird (McNulty & Swann, 1994; Swann et al., 2000), aber die Perceivers kommunizieren in diesem Fall keine direkten Rückmeldungen an das Target. Ohne, dass das Target durch die Rückmeldung von selbstdiskrepantem Feedback „in der Bredouille“ ist, ist das Target nach Auffassung der Self-verification Theorie bestrebt, den Perceivers das eigene Selbstbild zu vermitteln. Self-verification Phänomene als Reaktionen auf direkt kommunizierte Rückmeldungen könnte man dagegen als explizit bezeichnen, da hier das Target unmittelbar erfährt, wie es von den Perceivers wahrgenommen wird. Im sogenannten expliziten Self-verification Kontext bezeichnet Self-verification entweder die Präferenz solcher Perceivers als Interaktionspartner, die selbstbestätigende Rückmeldungen gegeben haben, vor solchen, die selbstdiskrepante Rückmeldungen gegeben haben (z.B. Swann et al., 1992); oder Self-verification bezeichnet einfach die Präferenz von selbstbestätigenden Rückmeldungen gegenüber selbstdiskrepanten Rückmeldungen (z.B. Swann et al., 1989).

Swann et al. (2000) haben gezeigt, dass Self-verification-Effekte auf der interpersonalen Wahrnehmungsebene kreative Gruppenleistungen vorhersagten. Sie erklären diesen Befund damit, dass Personen, deren Selbstbilder von den anderen Gruppenmitgliedern bestätigt werden, sich ihrer idiosynkratischen Ansichten und Perspektiven bedienen, und sich folglich mehr Diversität und Kreativität in der Gruppe offenbart. In dem Projekt, das Swann et al. als kreative Aufgabe bezeichnen, entwerfen die Versuchspersonen (reelle studentische Arbeitsgruppen) einen Plan, wie ein bestimmtes Unternehmen die Unternehmenskultur verändern könnte. Es gibt kein quantifizierbares Kriterium, um die Leistung zu beurteilen. Nach Angaben der Autoren profitieren Gruppen bei dieser Aufgabe, wenn sie mit möglichst unterschiedlichen Perspektiven nach einer Lösung suchen. Die Noten, die die Dozenten den Gruppen nach Abschluss des Projekts gaben, bilden die Leistungsvariable. Die Kriterien für die Leistungsbeurteilung in dieser Studie sind nicht transparent. In der vorliegenden Studie wird geprüft, ob sich Swanns et al. Ergebnis unter kontrollierten Bedingungen replizieren lässt, wobei es für die Bewertung der Gruppenleistung und für die Argumentation in der Gruppendiskussion durch ein Kodiersystem vorgegebene Kriterien

gibt. Die Aufgabe stellt sich den Versuchspersonen als eine Urteilsaufgabe ohne definierte Lösung (vgl. die Unterscheidung von *judgmental* und *intellective* Aufgaben, Laughlin & Ellis, 1986). Vergleichbar zu Swanns et al. Aufgabe sollten Gruppen daher profitieren, wenn sie mit divergenten Perspektiven an die Aufgabe herangehen. Es wird angenommen, dass Self-verification Effekte auf der interpersonalen Wahrnehmungsebene die objektive Gruppeneffektivität fördern.

Ferner wird erwartet, dass Gruppenmitglieder, die Selbstbestätigung ihrer Selbstbilder auf der interpersonalen Wahrnehmungsebene erlangen, zufriedener sind mit dem Gruppenprozess, die Gruppenprozesse auf der Beziehungsebene positiv beurteilen, und auch die aufgabenbezogenen Gruppenprozesse positiv beurteilen, kurz die subjektive Gruppeneffektivität hoch ist. Swann et al. (2000) erhoben die subjektive Gruppeneffektivität nicht. Einige Aspekte der subjektiven Gruppeneffektivität spiegeln sich jedoch in ihrer Variable des Gefühls der Verbundenheit (*feelings of connectedness*) wieder. Sie zeigten, dass Self-verification Effekte das Gefühl der Verbundenheit mit der Gruppe stärkten.

Im Zusammenhang mit dieser Variable erläutern Swann et al. (2000) das bereits erwähnte Bild der „selbstbestätigenden Nische“ in Gruppen: „When people learn that others see them congruently, they enjoy heightened feelings of coherence and predictability (...) Related to this receiving self-verifying evaluations from others may cause group members to feel as if they have ‘personalized’ the group by establishing a self-verifying niche” (S. 240). Um zu untersuchen, ob eine solche Nischenbildung mit einer unabhängigen oder mit einer interdependenten situativen Selbstkonzeption (Markus & Kitayama, 1991; Singelis, 2001; Oetzel, 2001) assoziiert ist, wurden mögliche Zusammenhänge explorativ untersucht.

Welche Annahmen bestehen für explizite bzw. krisenhafte Self-verification Situationen – wenn diese Situationen in einen Gruppenkontext eingebettet sind? Gemäß der Self-verification Theorie wird angenommen, dass Personen innerhalb einer Gruppe solche Gruppenmitglieder als Interaktionspartner präferieren, deren Rückmeldungen mit dem eigenen Selbstbild übereinstimmen gegenüber Gruppenmitgliedern, die signalisieren, dass sie nicht erkannt haben, wie man sich selbst sieht. Weiterhin lässt sich aus der Self-verification Theorie ableiten, dass bei der Äußerung von Interaktionspartnerpräferenzen - auch wenn diese im Gruppenkontext erfolgen - das epistemische und pragmatische Motiv diese Präferenzen lenken sollten. Hinsichtlich der gruppenbezogenen Auswirkungen wird erwartet, dass je höher das Ausmaß des empfangenen selbstkongruenten Feedbacks, desto höher die Gruppenidentifikation, die wahrgenommene Gruppeneffektivität und desto höher die Aufgabenmotivation. Speziell in Bezug auf das Diskussionsverhalten der Gruppenmitglieder lässt sich nach der Self-verification Theorie vorhersagen: Je höher das Ausmaß des empfangenen selbstkongruenten Feedbacks, desto stärker ist die Gruppenorientierung, desto

mehr positive sozial-emotionale Reaktionen gibt es in der Diskussion und desto stärker ist die Konsensorientierung und das Konsensausmaß.

In zwei experimentellen Studien (Studie 1 und 2) werden diese Annahmen geprüft. In einer Fragebogenstudie (Studie 3) wird der Interaktionskontext als eine mögliche Moderatorvariable für Self-verification untersucht und eine Replikation von Teilergebnissen des zweiten Experimentes angestrebt. Da die Annahmen der Fragebogenstudie an den Ergebnissen dieses Experimentes anknüpfen, werden sie nachfolgend erläutert (siehe Abschnitt 3.3).

3 Empirische Untersuchung

3.1 Studie 1: Zum Einfluss individualistischer vs. kollektivistischer Verhaltensweisen auf Identitätsaushandlung und Gruppeneffektivität

In dieser Studie wird mit der Methode operiert, die von Swann und Kollegen bereits im Gruppenkontext allerdings in Feldstudien (McNulty & Swann, 1994; Swann et al. 2000) angewandt wurde. Es wurden Identitätsaushandlungseffekte (Self-verification und Appraisal Effekte) auf der Ebene der interpersonalen Wahrnehmung erfasst, d.h. sogenanntes routiniertes bzw. implizites Self-verification fokussiert. Swann et al. (2000) zeigten, dass diese Form der Selbstbestätigung kreative Gruppenleistungen fördert. Sie argumentieren, „Apparently, being confirmed by other group members inspired participants to draw on their idiosyncratic views and perspectives. These activities, in turn, reaped rich dividends in the form of novel solutions to the creative tasks” (Swann et al. 2000, S. 247). Dabei kann man sich fragen, wie den beteiligten Interaktionspartnern die Selbstbestätigung überhaupt bewusst wurde und woher sie wussten, dass die anderen sie so sahen, wie sie sich selbst sahen? In Feldstudien kann nicht kontrolliert werden, ob die verbesserte kreative Gruppenleistung nicht (auch) durch andere Variablen erklärt wird, z.B. kann in den erfolgreichen Gruppen in Swanns et al. Stichprobe mehr explizites positives selbstrelevantes Feedback ausgetauscht worden sein. Studie 1 wurde unter kontrollierten Bedingungen durchgeführt, erstens um zu prüfen, ob der Zusammenhang zwischen Self-verification Effekten und Gruppeneffektivität auch besteht, wenn die Interaktion der Gruppenmitglieder sich ausschließlich auf die Erfüllung der Gruppenaufgabe beschränkt, und zweitens, um die Gruppeneffektivität anhand der Interaktionsprozesse und anhand der Argumentation in der Gruppendiskussion differenzierter bewerten zu können als lediglich anhand des Outcomes, das die Gruppe produziert hat

Self-verification Prozesse sollen hier im experimentellen Setting mittels einer Instruktion induziert und Self-verification Effekte auf der Ebene der interpersonalen Wahrnehmung gemessen werden, um in einem weiteren Schritt den möglichen Einfluss dieser Effekte auf die Gruppeneffektivität zu prüfen. Die Hypothesen für den in erster Linie interessierenden zweiten Schritt lauten:

H1: Self-verification Effekte auf der interpersonalen Wahrnehmungsebene fördern die objektive Gruppeneffektivität.

H2: Self-verification Effekte auf der interpersonalen Wahrnehmungsebene fördern die subjektive Gruppeneffektivität.

Weiterhin beabsichtigt diese Studie, mögliche Zusammenhänge zwischen Identitätsaushandlungseffekten und der situativen (unabhängigen und interdependenten) Selbstkonzeption (Markus & Kitayama, 1991; Oetzel, 2001) zu explorieren.

3.1.1 Methode

Versuchsteilnehmer

An dem Experiment nahmen insgesamt 60 (30 Frauen, 30 Männer) Versuchspersonen teil. Dabei handelte es sich jeweils zu einem Drittel um Studierende oder Absolventen der Fachrichtungen Jura, Medizin und Psychologie, die in gemischtgeschlechtlichen Drei-Personen Gruppen an der Untersuchung teilnahmen. Jeder Gruppe wurde jeweils eine Person der drei verschiedenen Fachrichtungen zugewiesen, die sich bis zum Zeitpunkt der Untersuchung nicht kannten. Im übrigen erfolgte die Gruppenbildung nach dem Zufallsprinzip. Die Versuchsteilnehmer/innen wurden über eine Annonce in einer lokalen Programmzeitschrift und über Aushänge an den Schwarzen Brettern der entsprechenden Institute der Universität Münster geworben. Ihr durchschnittliches Alter betrug 25 Jahre und ihre durchschnittliche Semesterzahl sieben Semester (12% der Teilnehmer/innen gaben an Stelle der Studienzeit an, Absolventen zu sein; sie wurden bei der durchschnittlichen Semesterzahl nicht berücksichtigt). Terminvereinbarungen erfolgten per Email oder telefonisch. Die Untersuchung wurde in der Zeit vom 5. Februar bis 19. März 2002 durchgeführt. Der überwiegende Teil der Versuchsteilnehmer äußerte sich nach dem Experiment sehr positiv über die Gruppenaufgabe und interessierte sich für die Fragestellung der Untersuchung. Als finanzielle Aufwandsentschädigung erhielten die Versuchsteilnehmer/innen 12 € oder wahlweise – im Falle von Studierenden des psychologischen Institutes - eine Quittierung von zwei Versuchspersonenstunden.

Design/Manipulation

In einem einfaktoriellen experimentellen Design wurde die Richtung der Identitätsaushandlung variiert. Mit Hilfe des interkulturellen Verhaltenskonstruktes wurde die eine Hälfte der Versuchsteilnehmer/innen aufgefordert, sich individualistisch und die andere Hälfte der Versuchsteilnehmer/innen sich kollektivistisch in der Gruppendiskussion zu verhalten (siehe Abbildung 3.1 für die entscheidenden Teile der Instruktionen). Die Intention dieser Verhaltensaufforderung war, in der einen Hälfte der Gruppen Self-verification Effekte zu induzieren, während in der anderen Hälfte Appraisal Effekte (siehe Abschnitt 2.2.2.2) induziert werden sollten.

a)	b)
Bitte versuchen Sie in der folgenden Gruppendiskussion folgendes zu beachten:	Bitte versuchen Sie in der folgenden Gruppendiskussion folgendes zu beachten:
Verhalten Sie sich bitte so, wie es dem Bild, das Sie selbst von sich haben entspricht. Sie sollten versuchen zu erreichen, dass die anderen sich kein falsches Bild von Ihnen machen, sondern Sie mit Ihren Eigenheiten so wahrnehmen, wie Sie wirklich sind.	Stellen Sie sich bitte möglichst flexibel auf die anderen ein, und zeigen Sie ein möglichst hohes Maß an sozialer Aufmerksamkeit. Versuchen Sie herauszufinden, was die anderen von Ihnen erwarten, und kommen Sie diesen Erwartungen entgegen.

Abbildung 3.1: Ausschnitt aus der Instruktion zur Induktion a) von Self-verification b) von Appraisal

Aufgabe

Gegenstand der Gruppendiskussion war eine bioethische Entscheidungsaufgabe. Die Wahl der Aufgabe erfolgte anhand von zwei Kriterien: Einerseits bietet die Aufgabe eine relativ objektive Bewertungsgrundlage; andererseits ist die Aufgabe nicht zu sachbezogen und rational, so dass es genügend Raum in den Gruppendiskussionen geben sollte, wo persönliche Werte und Einstellungen der Versuchspersonen thematisiert werden. Nur unter dieser Prämisse ist eine relevante Beschreibung des Selbstbildes und der Fremdbilder der Versuchspersonen möglich, die die Grundlage für Identitätsaushandlungsprozesse innerhalb von Gruppen sind. Bei der Aufgabe befassten sich die Gruppen mit dem Dilemma der Ressourcenknappheit im Kontext von Organtransplantationen. Die Gruppen wurden gebeten, gemeinsam zu überlegen, welche von fünf „auf der Warteliste stehenden“ fiktiven Kandidatinnen, die vom medizinischen Standpunkt alle gleich bedürftig sind, die verfügbare Spender-Lunge erhalten soll. Koch und Ridgley (2000) haben zu dieser Fragestellung im Rahmen ihrer Untersuchung zum „Condorcet Jury Theorem“ verschiedenen Zielgruppen unterschiedlicher Expertise und Interessen eine Liste von Kriterien gegeben, die sie paarweise vergleichen und diskutieren sollten. In der vorliegenden Untersuchung sind ein Teil dieser Kriterien in die Fallbeschreibungen der Kandidatinnen miteingegangen (siehe Anhang, S. 151). Koch und Ridgley (2000) zeigten, dass Personen unterschiedlicher Expertise vergleichbar tiefe Einsichten in den Problembereich zeigten und zu ähnlichen Schlussfolgerungen bei vielen der paarweisen Kriterienvergleiche kamen. Ferner bemerkenswert ist ihre Beobachtung des „revolving leadership“ (S. 389), d.h. in den als flüssig und dynamisch beschriebenen Jury-Prozessen ihrer Gruppen traten bezüglich bestimmter Diskussionspunkte verschiedene Personen als führend auf. Einzelne Gruppenmitglieder übten also nicht über die ganze Diskussion hinweg Einfluss aus, sondern an den verschiedenen Streitpunkten gelang es unterschiedlichen Personen, die anderen von ihren Ansichten zu überzeugen. Aufgrund dieser Beobachtungen erschien dieses

Aufgabenthema als sehr geeignet für die vorliegende Untersuchung. Das Aufgabenmaterial besteht aus einer kurzen Einführung in die Thematik „Organspende und Transplantation“ und den Fallbeschreibungen von fünf fiktiven Kandidatinnen (siehe Anhang, S. 151). Dadurch, dass die Versuchsteilnehmer aufgefordert wurden, sich aus ihrer persönlichen Perspektive mit zwei bis dato unbekannt anderen Personen anderer Fachrichtungen mit diesem Thema auseinander zu setzen, konnte der Rollenspielcharakter, der vielen Entscheidungsaufgaben im Gruppenkontext innewohnt, vermieden werden.

Die Korrektheit einer Entscheidung in einem derartigen realen Lebensbereich zu definieren bleibt schwierig. „...there are almost insuperable difficulties in applying a standard of correctness in areas of social and bioethical decision-making. Decisions in these venues necessarily occur in a context of uncertainty and incomplete knowledge (Koch & Ridgley, 2000, S.381)“. Die Studien von Koch und Kollegen (1988, 1996, 1997, 2000) liefern jedoch einen Anhaltspunkt, welcher allgemeine Konsens in der Öffentlichkeit hinsichtlich einer solchen bioethischen Fragestellung herrscht. Die Überlebenschancen des betroffenen Patienten rangiert in der von Koch und Ridgley (2000) ermittelten Kriterienrangfolge vor Kriterien, wie z.B. Nutzen der Person für die Gesellschaft, Intelligenz, soziale Unabhängigkeit. Auf dieser Grundlage kann auch die Qualität der Entscheidungen aus der vorliegenden Studie in gewisser Weise objektiv beurteilt werden. Um im Sinne des „Öffentlichkeitskonsens“ eine gute Entscheidung zu treffen, müssten die Gruppen dieser Untersuchung in erster Linie die Überlebenschancen der direkt Betroffenen kalkulieren; dagegen persönliche oder soziale Umstände der Betroffenen, die nicht unmittelbar die Überlebenschancen beeinflussen, bei der Entscheidung vernachlässigen. Das Überleben hängt maßgeblich vom Ausmaß der Gewebeerträglichkeit ab. Eine Transplantation ist nur dann erfolgsversprechend, wenn das Risiko von Abstoßungsreaktionen und die Gabe von Immunsuppressiva möglichst gering gehalten werden kann. Die Überlebenschancen sind herabgesetzt, wenn Kontraindikationen vorliegen (z.B. ein weiteres beeinträchtigtes Organ, eine psychische Erkrankung) oder die Logistik vom Aufenthaltsort der Person und Transplantationszentrum nicht stimmt. Bezieht man diese Kriterien auf die Fallbeschreibungen des Aufgabenmaterials, gibt es eine „beste“ Entscheidung bzw. eine Patientin, die den anderen vier Patientinnen vorgezogen werden müsste.

Experimenteller Ablauf

Das Experiment wird den Versuchsteilnehmern angekündigt als Studie zur Untersuchung von Entscheidungsprozessen in interdisziplinären Gruppen. Diese Vorinformation wurde häufig – im Fall einer Nachfrage - schon im ersten Kontakt mit den Versuchspersonen gegeben. Nachdem die Gruppenmitglieder aufgefordert wurden, bekannt zu machen, wer von Ihnen der /die

(studierende/r) Jurist/in, Mediziner/in und Psychologe/in ist, füllten die Versuchspersonen den Fragebogen zum generalisierten unabhängigen und interdependenten Selbstkonstrukt (Gudykunst et al. 1996) aus. Anschließend wurde jedem Gruppenmitglied das Aufgabenmaterial vorgelegt. Die Versuchspersonen wurden gebeten nach Ende der 15-minütigen Lesezeit ihre individuellen Präferenzen auf einem Zettel zu notieren, d.h. zwei Kandidatinnen zu nominieren, welche sie als erste bzw. zweite wählen würden. Dann erhielten die Versuchspersonen zum ersten Mal einen Fragebogen zur Erhebung der Selbst-, Fremd- und vermuteten Fremdbilder (T1). Nachdem die Fragebögen eingesammelt wurden, erfolgte die Instruktion, sich in der folgenden Diskussion individualistisch bzw. kollektivistisch zu verhalten. Anschließend wurde ein Fragebogen zur Überprüfung der Manipulation ausgegeben. Wenn alle Gruppenmitglieder ihr Einverständnis für eine Tonbandaufzeichnung gaben (dies war in allen Experimenten der Fall), wurde ein Minidisk-Player mit Mikrofon auf den Gruppentisch gelegt, und die Tonbandaufnahme damit begonnen, dass jedes Gruppenmitglied bekannt gab unter welchem Akronym (A, B oder C) es sprach. Die Versuchspersonen waren informiert, dass die von ihnen ausgefüllten Fragebögen entsprechend gekennzeichnet waren, und dass dadurch ihre Daten anonym behandelt wurden. Die Gruppen hatten 30 Minuten Zeit zu diskutieren und sollten nach Ablauf dieser Zeit eine Gruppenentscheidung treffen. Die Gruppenentscheidung wurde von der Gruppe auf einem Papier notiert und stichwortartig begründet. Anschließend erhielten die Versuchspersonen das zweite Mal den Fragebogen zur Erhebung der Selbst-, Fremd- und vermuteten Fremdbilder (T2). Wenn diese Fragebögen ausgefüllt und wieder eingesammelt waren, bearbeiteten die Versuchspersonen schließlich den Fragebogen zur Gruppeneffektivität und zum situativen Selbstkonzept (Oetzel, 2001). Alle Fragebögen wurden an separaten Tischen bearbeitet, wobei die Versuchspersonen mit dem Rücken zueinander platziert waren. Das Lesen des Aufgabenmaterials und die Gruppendiskussion erfolgte dagegen um einen Gruppentisch sitzend von Angesicht zu Angesicht. Zum Abschluss wurden die Versuchspersonen über den Hintergrund der Untersuchung aufgeklärt.

Abhängige Maße

Unabhängiges und interdependentes Selbstkonzept. Mit der Kurzform zweier Skalen von Gudykunst et al. (1996)¹⁷ wurde das generalisierte unabhängige und interdependente Selbstkonzept gemessen. Die insgesamt 12 Items wurden aus dem Englischen übersetzt (siehe Anhang, S. 154) und - wie im Original - im Antwortformat von sieben-stufigen Skalen (von 1= *stimme überhaupt nicht zu* bis 7 = *stimme voll zu*) dargeboten.

Identitätsaushandlung. Die Erfassung der Identitätsaushandlungseffekte erfolgte auf Grundlage der Einschätzungen der Gruppenmitglieder auf fünf Eigenschaftsdimensionen (a)

¹⁷ William Gudykunst ließ mir die Skalen, die nicht vollständig in der Veröffentlichung erschienen, freundlicherweise zukommen.

soziale Kompetenz, (b) intellektuelle/ akademische Fähigkeiten, (c) Führungsfähigkeit, (d) Vertrauenswürdigkeit, (e) Leistungsorientierung/ Ehrgeiz. Es wurde hierbei ein relativer Befragungsstil angewendet, d.h. die Versuchspersonen schätzten sich selbst und die anderen Gruppenmitglieder auf 11-stufigen Skalen mit den Polen *Plus* (entspricht den 5% der Studenten mit der stärksten Ausprägung der jeweiligen Eigenschaft) und *Minus* (entspricht den 5% der Studenten mit der schwächsten Ausprägung der jeweiligen Eigenschaft) ein. Auf diese Weise wurde das Selbstbild („Ich schätze mich selbst wie folgt ein:“), das Fremdbild („Ich schätze Person A (B oder C) wie folgt ein:“) und das vermutete Fremdbild („Ich vermute, dass Person A (B oder C) mich wie folgt einschätzt:“) erhoben (siehe Anhang, S. 154).

Ein Self-verification Wert gibt das Ausmaß an, in dem das Bild, das zwei Gruppenmitglieder (die Perceivers) vom Target haben, sich im Verlauf der Diskussion dem Selbstbild dieses Targets auf den vier genannten Eigenschaftsdimensionen annähert. Dieser Wert errechnet sich wie folgt (siehe Abbildung 3.2): Der absolute Wert der Differenz zwischen dem Selbstbild des Targets am ersten Messzeitpunkt ($T1$) und dem durchschnittlichen Fremdbild der Perceivers am zweiten Messzeitpunkt ($T2$) wird vom absoluten Wert der Differenz zwischen dem Selbstbild des Targets am ersten Messzeitpunkt und dem durchschnittlichen Fremdbild der Perceivers am ersten Messzeitpunkt subtrahiert. Wenn der resultierende Wert größer als Null ist, d.h. die Differenz zwischen Selbstbild und Fremdbild am zweiten kleiner als am ersten Messzeitpunkt ist, wird dies als Self-verification Effekt bezeichnet. Ein Appraisal Wert gibt das Ausmaß an, indem das Selbstbild des Targets sich im Verlauf der Diskussion dem Fremdbild der Perceivers annähert. Dieser Wert berechnet sich analog zum Self-verification Wert: Der absolute Wert der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Fremdbild am ersten Messzeitpunkt und dem Selbstbild am zweiten Messzeitpunkt wird vom absoluten Wert der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Fremdbild am ersten Messzeitpunkt und dem Selbstbild am ersten Messzeitpunkt subtrahiert. Es wird von einem Appraisal Effekt gesprochen, wenn die Differenz zwischen durchschnittlichem Perceiver Fremdbild und Selbstbild am zweiten kleiner als am ersten Messzeitpunkt ist (McNulty & Swann, 1994; Swann, et al. 2000).

Self-verification Effekt

$$(\text{Target Selbstbild, } t1 - \phi \text{ Perceiver Fremdbild, } t1) - (\text{Target Selbstbild, } t1 - \phi \text{ Perceiver Fremdbild, } t2) > 0$$

Appraisal Effekt

$$(\phi \text{ Perceiver Fremdbild, } t1 - \text{Target Selbstbild, } t1) - (\phi \text{ Perceiver Fremdbild, } t1 - \text{Target Selbstbild, } t2) > 0$$

Abbildung 3.2: Formale Darstellung von Self-verification und Appraisal Effekten

Objektive Gruppeneffektivität. Die Fallbeschreibungen des Aufgabenmaterials waren so konstruiert, dass bei *Pamela* alle relevanten Kriterien im Vergleich zu den anderen Kandidatinnen am besten erfüllt waren (siehe Aufgabe im gleichen Abschnitt oben), d.h. eine Gruppenentscheidung, die *Pamela* als erste oder zweite Kandidatin enthält, wurde als beste Entscheidung definiert. Als Qualitätskriterien für die Diskussion wurden weitere Variablen konstruiert, die den Argumentationsgehalt der Diskussion abbilden sollten: Es wurde eine erschöpfende Liste der unterschiedlichen Argumente bzw. Kriterien, die in den Diskussionen genannt wurden, erstellt (siehe Anhang, S. 154). In dieser Liste werden sogenannte „direkte“ Argumente (1-38) und sogenannte „Meta“-Argumente (39-48) differenziert. Direkte Argumente nehmen Bezug auf konkrete Informationen aus den Fallbeschreibungen. In einem direkten Argument wird eine Information aus den Fallbeschreibungen genannt oder eine Einstellung zu einem konkreten Sachverhalt aus den Fallbeschreibungen geäußert. Meta-Argumente dagegen geben zu erkennen, dass der/die Sprecher/in auf einer höheren Ebene argumentiert. Der/die Sprecher/in abstrahiert, bündelt direkte Argumente oder zieht Inferenzen aus konkreten Informationen oder direkten Argumenten (Kodierregeln siehe Anhang, S. 156). Die Variable *unterschiedliche Argumente* gibt an, wie viele verschiedene der 48 Argumente (einschließlich Meta-Argumente) in der Diskussion genannt werden. Die Variable *Meta-Argumente* beinhaltet die Anzahl der genannten Meta-Argumente, wobei Wiederholungen mit gezählt werden. Die Variable *wiederholte Argumente* gibt die Differenz zwischen den insgesamt genannten Argumenten und den *unterschiedlichen Argumenten* an.

Subjektive Gruppeneffektivität. Die Gruppeneffektivität aus Teilnehmerperspektive wurde anhand des leicht modifizierten Fragebogens von Oetzel (2001) erhoben. Es wurden drei Items aus der Originalfassung ausgeschlossen, da sie für den Kontext der vorliegenden Untersuchung nicht angemessen erschienen, so blieben 23 Items, um die Beurteilung des Gruppenprozesses und 11 Items um die Beurteilung des Gruppenergebnisses zu erheben. Die Items wurden aus dem Englischen übersetzt (siehe Anhang, S. 156) und – wie im Original – im Antwortformat von fünf-stufigen Skalen (von 1 = *stimme überhaupt nicht zu* bis 5 = *stimme voll zu*) gemessen.

Situatives Selbstkonzept. Aus Oetzels (2001) Fragebogen wurden 10 weitere Items zur Erfassung des situativen Selbstkonzepts für die vorliegende Untersuchung übernommen (siehe Anhang, S. 156). Die Items lauten ähnlich wie in Gudykunst et al. (1996) Fragebogen, veranlassen jedoch die Versuchspersonen speziell die vorangegangene Gruppendiskussion zu reflektieren. Im Gegensatz dazu wird bei Gudykunst et al. das generalisierte Selbstkonzept fokussiert, d.h. die Versuchspersonen geben ihre Einschätzung aufgrund allgemeiner Erfahrung unabhängig von einer spezifischen Situation bzw. einer spezifischen Gruppe ab.

Überprüfung der Manipulation. Um das Verständnis der Verhaltensaufforderung (der Manipulation) zu prüfen, erhielten die Versuchspersonen einen Fragebogen mit drei verschiedenen Szenarien (siehe Anhang, S. 157), in denen Individualisten bzw. Kollektivisten jeweils zwei Handlungsalternativen haben. Im ersten Szenario wurde z.B. eine Person vorgestellt, die die Ansicht von sich selbst hat, dass sie eine *disziplinierte, ehrgeizige Studentin* ist. Es wurde dann folgende Situation beschrieben: *An einem Abend vor einer wichtigen Klausur wird sie (die disziplinierte Studentin) von einer Kommilitonin angerufen und siedend heiß daran erinnert, dass ja heute eine gemeinsame Freundin von ihnen Geburtstag hat. Die Kommilitonin am anderen Ende der Leitung schlägt vor, spontan bei der Freundin mit einer Flasche Sekt vorbeizugehen und zu gratulieren.* Die Versuchspersonen sollten angeben, welche von zwei Handlungsalternativen – entweder *sie lernt weiter* oder *sie gratuliert der Freundin* – die Person in dieser Situation wählen würde. In Abhängigkeit von der Manipulation sollten die Versuchspersonen entweder individualistische oder kollektivistische Personen in den Szenarien¹⁸ bearbeiten. Angenommen eine Individualistin wäre die handelnde Person in diesem Szenario, würde die Antwort *Sie lernt weiter* für eine gelungene Manipulation sprechen. Denn man kann davon ausgehen, dass Individualisten stets darauf bedacht sind, den eigenen Prinzipien zu folgen bzw. ihrem Selbstbild treu zu bleiben. Angenommen eine Kollektivistin wäre die handelnde Person in diesem Szenario, würde dagegen erwartet, dass sie der Freundin gratulieren geht. Denn Kollektivisten stellen die eigenen Bedürfnisse oft hinter die Erwartungen wichtiger Bezugspersonen zurück und versuchen sich in die Bezugsgruppen einzugliedern, indem sie ihren Erwartungen entgegen kommen (vgl. Markus & Kitayama, 1991).

Nach Bearbeitung der Szenarien werden die Versuchspersonen nach ihrer Handlungsmotivation bei der Lösung der Gruppenaufgabe gefragt.

¹⁸ Die Szenarien waren in beiden Bedingungen identisch. Das Geschlecht der Personen in den Szenarien wurde dem Geschlecht der Versuchsperson angepasst, um die Wahrscheinlichkeit der Identifikation mit der/dem Individualist/in bzw. der/dem Kollektivist/in zu erhöhen und damit die Wirkung der Manipulation zu verstärken

Sie antworteten auf zwei sieben-stufigen Skalen, erstens mit den Polen 1 = *Ich handele nach meinen eigenen Prinzipien* und 7 = *Ich handele gruppenorientiert* und zweitens mit den Polen 1 = *Mir ist es wichtig, mich auf die anderen einzustellen* und 7 = *Mir ist es wichtig, dass die anderen mich so sehen, wie ich mich selbst sehe* (siehe Anhang, S.157).

3.1.2 Ergebnisse

Vorgeschaltete Analysen

Faktoren-/Reliabilitätsanalyse. Es wurde zunächst faktorenanalytisch geprüft, ob die von Oetzel (2001) konstruierten Teilskalen zur Gruppeneffektivität und zum situativem Selbstkonzept in identischer Form in der vorliegenden Studie anwendbar sind. Dabei wurden die gruppenbezogenen Items und die auf das Selbstkonzept bezogenen Items separat analysiert. Es ergaben sich die sechs Faktoren *Zufriedenheit*, *Gruppenleistung*, *Respektlosigkeit*, *Kooperation*, *Partizipationsgleichheit* und *positive Relation*¹⁹. In Tabelle 3.1 sind die Konzeptionalisierung der Faktoren, die Items und die Reliabilität der Skalen aufgeführt. Für die Bestimmung der Faktoren musste folgendes Kriterium erfüllt sein, die Items mussten mindestens .4 auf dem Faktor laden, und die Ladung auf dem primären Faktor musste mindestens .2 größer sein als auf dem sekundären Faktor.

Tabelle 3.1: Ergebnis der Faktoren- und Reliabilitätsanalyse der Items zur Gruppeneffektivität und zum situativen Selbstkonzept

Faktor	Items^a	Cronbach´s Alpha
Zufriedenheit	11, 15, 17, 21, 33, 38, 39	.80
Gruppenleistung	6, 7	.67
Respektlosigkeit	13, 26, 28, 32	.74
Kooperation	3, 10, 19, 41	.74
Partizipationsgleichheit	1, 24, 40	.71
Positive Relation	4, 12, 18, 22, 34, 36	.78
Situative Unabhängigkeit	8, 27, 35, 37, 43	.76
Situative Interdependenz	5, 31	.72

Hinweis: ^a für eine Ausführung der Items siehe Anhang S. 156

¹⁹ Die Faktoren *Gruppenleistung* und *positive Relation* wurden von Oetzel (2001) nicht extrahiert. Er fand dagegen einen Faktor *withholding effort*, der in den vorliegenden Daten nicht nachgewiesen konnte. Die restlichen Faktoren fanden sich bis auf geringe Unterschiede in den Items übereinstimmend in Oetzels und in dieser Studie.

Auf dem Faktor Gruppenleistung luden nur zwei Items, da aber die Reliabilität angemessen war ($\alpha = .67$), wurde dieser Faktor anerkannt. Auf allen anderen Faktoren luden mehr als drei Items und die Reliabilität der Skalen war durchweg gut ($\alpha = .71$ bis $\alpha = .80$). Für die Items zum situativen Selbstkonzept konnten, wie bei Oetzel (2001), zwei orthogonale ($r = -.11$) Faktoren identifiziert werden, allerdings luden nicht alle 10 vorgesehenen Items ausreichend hoch auf den Faktoren, so dass für die Messung des situativen interdependenten Selbstkonzepts nur zwei Items ($\alpha = .72$) selektiert wurden. Die Skala zur Messung des unabhängigen situativen Selbstkonzepts umfasst fünf Items ($\alpha = .76$). Die einzelnen Items der genannten Faktoren wurden für folgende Analysen jeweils zu Gesamtskalen verrechnet.

Die Items zur Messung des generalisierten Selbstkonzeptes ergaben nicht die nach Gudykunst et al. (1996) zu erwartende Faktorenstruktur: Die Daten der vorliegenden Studie legen eine vier-faktorielle Lösung anstatt eine zwei-faktorielle Lösung nahe: die Faktorladungen für die vier-faktorielle Lösung sind höher, und es laden insgesamt mehr Items höher als .5 auf den Faktoren (das oben genannte Kriterium zur Bestimmung der Faktoren - Itemladung mindestens .4 auf dem primären Faktor, dabei Ladung mindestens um .2 größer als auf dem sekundären Faktor - ist für beide Lösungen erfüllt). Jedoch sprechen die schwachen Reliabilitäten gegen eine Zusammenfassung zu vier Gesamtskalen. Weiterhin konnten der dritte und vierte Faktor der vier-faktoriellen Lösung nicht eindeutig interpretiert werden, so dass für folgende Analysen die Faktoren der zwei-faktoriellen Lösung herangezogen werden. Gudykunst et al. (1996) interpretiert diese als *generalisiertes interdependentes* und *generalisiertes unabhängiges Selbstkonzept*. Wie Tabelle 3.2 zeigt, waren die Reliabilitäten der Skalen nach der Itemselektion mäßig ($\alpha = .77$, $\alpha = .67$).

Tabelle 3.2: Ergebnis der Faktoren- und Reliabilitätsanalyse der Items zum generalisierten Selbstkonzept

Faktor	Items ^a	Cronbach's Alpha
Generalisiertes unabhängiges Selbstkonzept	2, 8	.67
Generalisiertes interdependentes Selbstkonzept	6, 9, 11	.77

Hinweis: ^a für eine Ausführung der Items siehe Anhang, S. 154

Intraclass-Koeffizienten. Um zu prüfen, welche Analyseebene für den vorliegenden Datensatz angemessen ist, wurde zunächst der Grad Unabhängigkeit der Daten bestimmt. Kashy und Kenny (2000) machen deutlich, warum es von entscheidender Bedeutung ist, das Ausmaß zu

bestimmen, in dem Werte innerhalb von Dyaden oder Gruppen voneinander abhängen (d.h. nicht unabhängig sind). Werden Standardtechniken der Datenanalyse auf nicht unabhängige Daten angewandt, resultieren grobe Verzerrungen der Schlussfolgerungen aus der Signifikanztestung - Verzerrungen entweder in Richtung eines α - Fehlers oder eines β -Fehlers abhängig davon, ob die unabhängigen Variablen *within* oder *between* sind und abhängig davon, ob die Intraclass-Korrelation positiv oder negativ ist (für einen Überblick siehe Kashy & Kenny, 2000, S. 458 ff.). Nach der Formel in Abbildung 3.3 kann der Grad der Abhängigkeit der Daten über die Berechnung von Intraclass-Koeffizienten (ICC) ermittelt werden.

$\text{ICC} = \frac{\text{MS}_G - \text{MS}_{S/G}}{\text{MS}_G + (n-1) \text{MS}_{S/G}}$ <p>Hinweis:</p> <p>MS: <i>Mean square</i></p> <p>G: <i>Groups</i></p> <p>S/G: <i>Subjects within groups</i></p> <p>n: <i>number of participants per group</i></p>
--

Abbildung 3.3: Berechnung von Intraclass-Koeffizienten nach Kashy und Kenny (2000, S. 455)

Mit dem F-Test wird geprüft, ob sich der ICC signifikant von Null unterscheidet:

$F = (\text{MS}_G / \text{MS}_{S/G})$. Da zweiseitig getestet wird, sollte der p-Wert, der mit dem F-Wert assoziiert ist, verdoppelt werden (Kashy & Kenny, 2000, S. 455). Während die obere Grenze des ICC immer 1 ist, variiert die untere Grenze des ICC in Abhängigkeit von der Gruppengröße: $-1 / (n-1)$. Ist der ICC negativ, muss der F-Test invertiert werden, so dass $F = (\text{MS}_{S/G} / \text{MS}_G)$ mit der entsprechenden Anpassung der Freiheitsgrade. Wie Tabelle 3.3 zeigt, wird nur der ICC der Variable *Kooperation* signifikant, d.h. eine Datenanalyse auf dem individuellen Niveau erscheint gerechtfertigt.

Tabelle 3.3: Auswahl der für die weitere Auswertung relevanten Intraclass-Koeffizienten

Abhängige Variablen	ICC	F
Respektlosigkeit	.22	F (19, 40) = 1.84
Kooperation	.59	F (19, 39) = 5.25*
Partizipationsgleichheit	-.07	F (40, 19) = 1.26
Situative Unabhängigkeit	.21	F (19, 40) = 1.78
Situative Interdependenz	.19	F (19, 40) = 1.71

Hinweis: * p < .01, zweiseitig

Überprüfung der Manipulation

Die Ergebnisse aus den bearbeiteten Szenarien sind nicht konsistent. In zwei der Szenarien (*Geburtstag-Disziplin* und *Schule-Vertrauen*, siehe Anhang S. 157) zeigen die Gruppenteilnehmer in der individualistischen Bedingung mehrheitlich (100% und 87%), dass sie offensichtlich verstanden haben, was es bedeutet gemäß der Instruktion individualistisch zu handeln. In den gleichen Szenarien verstehen aber nur ca. 40% der Teilnehmer in der kollektivistischen Bedingung, was es in dieser Situation bedeutet, kollektivistisch zu handeln. Dagegen erkennen im Szenario *Flug-Anlehnsbedürfnis* 84% der Teilnehmer in der kollektivistischen Bedingung, wie in der Situation ein/e Kollektivist/in handeln würde dagegen nur 17% der Teilnehmer in der individualistischen Bedingung erkennen, wie in der Situation ein/e Individualist/in handeln würde. Das Antwortmuster gibt zu erkennen, dass die Versuchspersonen nicht richtig nachvollziehen konnten, dass Individualisten stets gemäß ihrem Selbstbild handeln, dagegen Kollektivisten dazu tendieren, den Erwartungen der signifikanten Anderen (Freunde, Familie oder Kollegen) in der Situation zu folgen, d.h. häufig abweichend vom Selbstbild handeln. Offensichtlich ist das Antwortmuster primär von den konkreten Eigenschaften der Handelnden in den Szenarien geprägt und weniger von der individualistischen bzw. kollektivistischen Orientierung der Handelnden: Von einem/r *disziplinierten, ehrgeizigen* Studenten/in (Szenario 1, Anhang S. 157) wird generell erwartet, dass er/sie eine Klausur vor den Geburtstag eines Freundes stellt, auch wenn dabei die Erwartungen der Freunde verletzt werden. Von einem/r *vertrauenswürdigen* Lehrer/in (Szenario 3, Anhang S. 157) wird generell erwartet, dass er/sie einen Schüler nicht „verpetzt“, auch wenn er/sie dabei den Erwartungen des Kollegiums nicht gerecht wird. Von einem/r *unterwürfigen, anlehnsbedürftigen* Krankenpfleger/schwester (Szenario 2, Anhang S. 157) wird generell erwartet, dass er/sie „reflexartig“ Hilfe leistet, auch wenn dabei nicht gemäß dem eigenen unterwürfigen, anlehnsbedürftigen Selbstbild gehandelt wird.

Obwohl die Versuchspersonen die Verknüpfung, individualistisch = Selbstbild treu bzw. kollektivistisch = Erwartungen der anderen folgend, nicht machen, war die Manipulation bezüglich der persönlichen Motivation der Versuchspersonen für die Gruppendiskussion erfolgreich. Die Teilnehmer in der individualistischen Bedingung gaben an, stärker nach den eigenen Prinzipien handeln zu wollen (anstatt gruppenorientiert) als die Teilnehmer in der kollektivistischen Bedingung ($M = 3.1$, $M = 5.0$, $t(58) = -4.86$, $p < .001$). Und den Teilnehmern in der individualistischen Bedingung war es wichtiger, dass die anderen sie so sehen, wie sie sich selbst sehen (anstatt sich auf die anderen einzustellen) als den Teilnehmern in der kollektivistischen Bedingung ($M = 3.5$, $M = 5.2$, $t(58) = -3.82$, $p < .01$).

Einfluss der Manipulation

Subjektive Gruppeneffektivität. Da die einzelnen Gruppeneffektivitätsvariablen z.T. signifikant korrelieren, wurden zunächst multivariate Analysen durchgeführt. Die Unterschiedlichkeit bezüglich der individuell wahrgenommenen Gruppeneffektivität in der individualistischen und der kollektivistischen Bedingungen ist signifikant, $F(6, 52) = 2.91, p < .001$. Univariate Analysen zeigen (vgl. Abbildung 3.4), dass die Gesamtsignifikanz ihre Ursache vor allem in signifikanten Unterschieden auf den Variablen *Respektlosigkeit* und *Kooperation* hat. Die Gruppenmitglieder in der individualistischen Bedingung empfanden mehr Respektlosigkeit ($M = 2.05$) als die Gruppenmitglieder in der kollektivistischen Bedingung ($M = 1.65$), $t(58) = 2.1, p < .05$. Die Gruppenmitglieder in der individualistischen Bedingungen nahmen weniger Kooperation wahr ($M = 3.62$) als die Gruppenmitglieder in der kollektivistischen Bedingung ($M = 4.33$), $t(-3.7), p < .001$. Weiterhin schätzten die Gruppenmitglieder in der individualistischen Bedingung die Partizipation als unausgeglichener ein ($M = 3.55$) als die Gruppenmitglieder in der kollektivistischen Bedingung ($M = 3.92$), wobei dieser Unterschied nur marginal signifikant ist, $t(58) = -1.91, p = .06$ (alle Einzelvergleiche zweiseitig getestet).

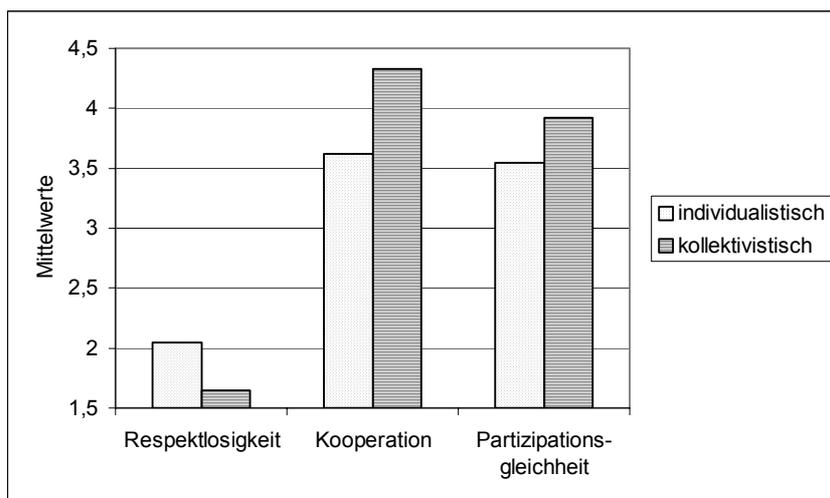
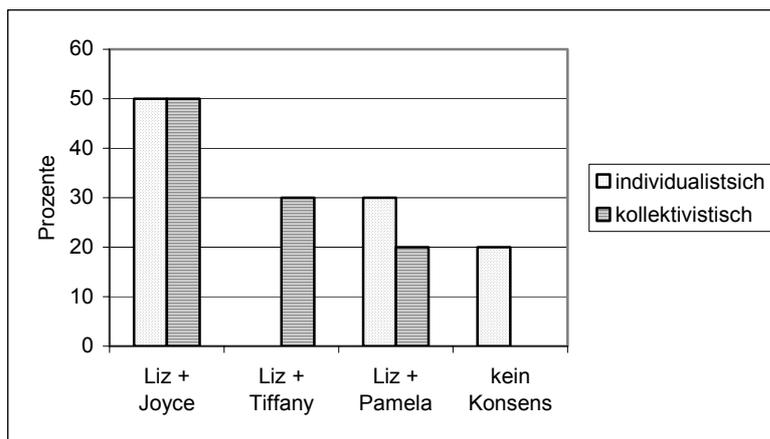


Abbildung 3.4: Mittelwerte der subjektiven Gruppeneffektivitätsvariablen in Abhängigkeit von der Manipulation, individuelle Analyseebene

Analysiert man die Daten auf Gruppenebene, wie es zumindest der ICC für die Variable *Kooperation* empfiehlt, so wird der Unterschied auf den Variablen *Kooperation* und *Partizipationsgleichheit* signifikant, $t(18) = -2.41, p < .05$; $t(18) = -2.22, p < .05$ (zweiseitig getestet). Der Unterschied für die Variable *Respektlosigkeit* wird auf dem Gruppenniveau nur marginal signifikant. Zusammengefasst war die subjektive Gruppeneffektivität in kollektivistischen Gruppen höher als in individualistischen Gruppen. Die Gruppenmitglieder in kollektivistischen Gruppen

empfanden den Interaktionsprozess als kooperativer, respektvoller und die Partizipation als ausgeglichener als die Gruppenmitglieder in der individualistischen Bedingung.

Objektive Gruppeneffektivität. Kandidatin *Liz* wird in allen Gruppenentscheidungen als erste oder zweite Kandidatin favorisiert²⁰. Die gefundenen Entscheidungskombinationen verteilen sich relativ gleichmäßig auf die beiden Bedingungen (siehe Abbildung 3.5). Die beste Entscheidung (*Pamela* erste oder zweite Kandidatin) wurde insgesamt in 25% aller Gruppen getroffen und dabei nicht signifikant häufiger in einer der beiden Gruppenbedingungen.



Hinweis: Reihenfolge der Nominierung der 1. Kandidatin/ 2. Kandidatin blieb unberücksichtigt; Prozente addieren sich jeweils für die Bedingungen zu 100%, d.h. keine weiteren Entscheidungskombinationen traten auf, N = 20.

Abbildung 3.5: Vergleich der prozentualen Verteilungen der Gruppenentscheidungen in der individualistischen und kollektivistischen Bedingung

Unterscheiden sich die individualistischen und kollektivistischen Gruppen in den anderen objektiven Gruppeneffektivitätsvariablen? Eine multivariate Analyse mit den abhängigen Variablen *unterschiedliche Argumente*, *wiederholte Argumente* und *Meta-Argumente* zeigt kein signifikantes Ergebnis. Univariate Analysen zeigen jedoch einen signifikanten Unterschied zwischen den individualistischen und kollektivistischen Gruppen, was die Wiederholung der Argumente betrifft: Individualistische Gruppen griffen signifikant häufiger bereits genannte Argumente wieder auf ($M = 73.1$) als kollektivistische Gruppen ($M = 52.9$), $F(1, 18) = 6.3$, $p < .05$. Dieser Unterschied kann nicht durch eine kürzere Diskussionszeit der individualistischen Gruppen erklärt werden: Individualistische Gruppen brauchten durchschnittlich 32 Minuten bis zur Entscheidung und kollektivistische Gruppen brauchen durchschnittlich 27 Minuten (nicht signifikant). In der Anzahl der *unterschiedlichen Argumente* und in der Anzahl der *Meta-Argumente* gibt es keinen signifikanten Unterschied zwischen den Bedingungen.

²⁰ Diese Kandidatin wird bereits in den individuellen Vorabpräferenzen favorisiert (63% der Versuchspersonen benennen sie als erste Kandidatin)

Situatives Selbstkonzept. Die Manipulation hatte einen signifikanten Einfluss auf das situative Selbstkonzept (vgl. Abbildung 3.6). Die Gruppenmitglieder in der individualistischen Bedingung hatten ein signifikant stärkeres unabhängiges situatives Selbstkonzept ($M = 4.01$) als die Gruppenmitglieder in der kollektivistischen Bedingung ($M = 3.49$), $t(58) = 3.00$, $p < .01$. Dagegen die kollektivistischen Gruppen hatten ein signifikant stärkeres interdependentes situatives Selbstkonzept ($M = 4,45$) als die individualistischen Gruppen ($M = 3,87$), $t(58) = -2.99$, $p < .01$ (zweiseitig getestet auf Individualniveau²¹).

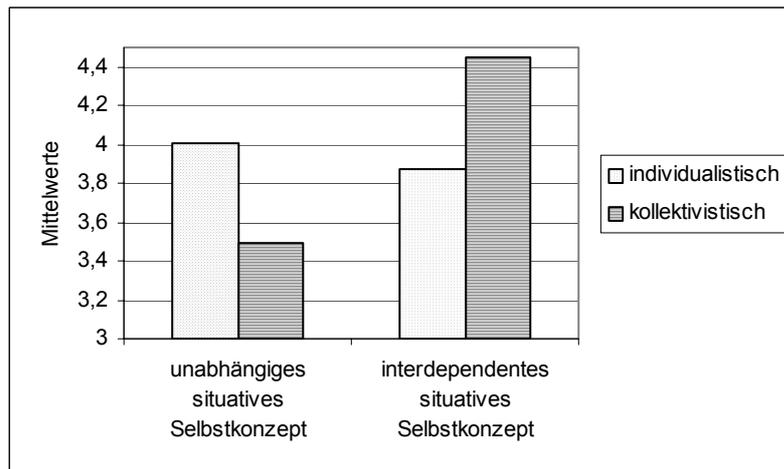


Abbildung 3.6: Mittelwerte des situativen Selbstkonzepts in Abhängigkeit von der Manipulation, individuelle Analyseebene

Kontrolliert man den Einfluss des generalisierten Selbstkonzepts bei der Prüfung der Unterschiedlichkeit zwischen individualistischen und kollektivistischen Gruppenmitgliedern hinsichtlich des situativen Selbstkonzepts, so erweist sich lediglich für das situative interdependente Selbstkonzept das generalisierte interdependente Selbstkonzept als signifikante Kovariate, $F(1,56) = 6.52$, $p < .05$. Der Einfluss der Manipulation bleibt unter Einbezug der Kovariate jedoch signifikant $F(1, 56) = 7.07$, $p < .01$.

Zudem ergab sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem situativen Selbstkonzept und der wahrgenommenen Kooperation: ein positive Relation bezüglich dem interdependenten Selbstkonzept $r = .45$, $p < .01$; und eine negative Relation bezüglich dem unabhängigen Selbstkonzept $r = -.26$; $p < .05$. Ein entsprechender Zusammenhang zwischen dem generalisierten Selbstkonzept und der Kooperation konnte nicht nachgewiesen werden

Identitätsaushandlungseffekte. Die Manipulation hatte keinen bedeutsamen Einfluss auf die Identitätsaushandlungseffekte. Die Gruppenmitglieder in der individualistischen Bedingung und in der kollektivistischen Bedingung unterschieden sich auf keiner der fünf Eigenschaftsdimensionen

²¹ auch auf Gruppenniveau werden die Unterschiede signifikant (zweiseitig getestet, $\alpha = 5\%$)

signifikant in Self-verification oder Appraisal Effekten. Werden die Self-verification-Effekte über die fünf Eigenschaftsdimensionen gemittelt, ergibt sich ein marginal signifikanter Unterschied in der erwarteten Richtung: Self-verification Effekte traten in der individualistischen Bedingung ($M = .05$) stärker auf als in der kollektivistischen Bedingung ($M = -.28$), $t(58) = 1.5$, $p = .07$ (einseitig getestet).

Identitätsaushandlung unabhängig von der Manipulation

Mit einem regressionsanalytischen Zugang lässt sich prüfen, in welchem Ausmaß das Selbstbild des Targets die Fremdbilder der Perceiver auf den einzelnen Eigenschaftsdimensionen beeinflusst. Da die Unterschiede zwischen den Bedingungen bezüglich der Self-verification Effekte nicht signifikant waren, wird in der folgenden Analyse nicht nach Bedingungen differenziert.

Tabelle 3.4: Regression der Fremdbilder zum zweiten Messzeitpunkt (T2) auf die Fremdbilder zum ersten Messzeitpunkt (T1) und die Selbstbilder zu T1

Eigenschaft ^a	T1-Fremdbild		T1-Selbstbild		R ² Modell
	β Ende	R ² Zuwachs	β Ende	R ² Zuwachs	
Soziale Kompetenz	.54***	.34***	.15	.02	.36
Intellektuelle/akademische Fähigkeiten	.40**	.16**	.10	.01	.17
Vertrauenswürdigkeit	.41**	.16**	-.01	.00	.16
Führungsfähigkeiten	.39**	.19**	.26*	.07*	.26
Leistungsorientierung/Ehrgeiz	.41**	.18**	.17	.03	.21

Hinweis: Jede Zeile zeigt ein hierarchisches Regressionsmodell, in dem T1-Fremdbild im ersten Schritt und T1-Selbstbild im zweiten Schritt eingegeben wurde. Das berichtete β ist der standardisierte Regressionskoeffizient der endgültigen Modellgleichung. Der R² Zuwachs gibt an, um wie viel R² zunimmt, wenn die Variable eingegeben wird.

^a N = 60 für alle Eigenschaften

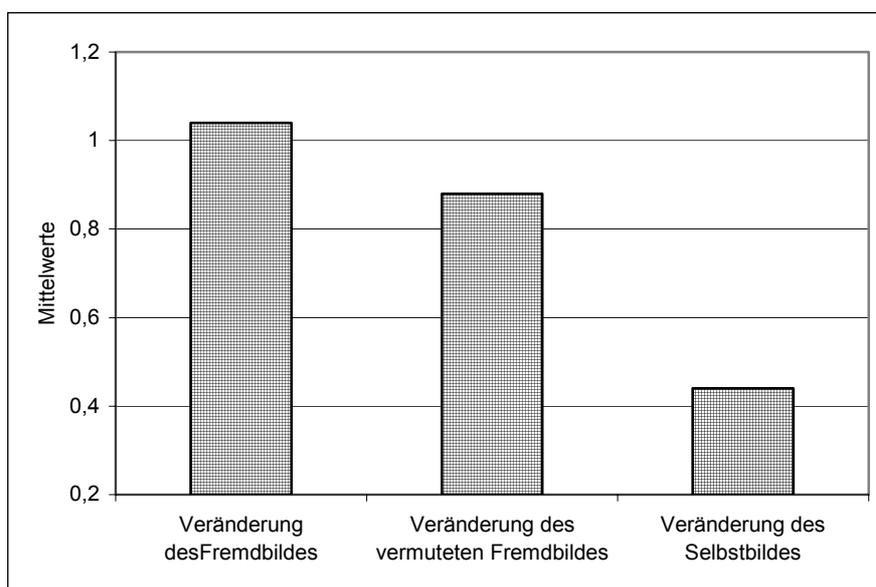
* $p < .05$, zweiseitig, ** $p < .01$, zweiseitig, *** $p < .001$, zweiseitig

Einzig auf der Eigenschaft *Führungsfähigkeit* wird das Fremdbild der Perceiver vom Selbstbild des Targets mitbeeinflusst, d.h. das Fremdbild wird dem Selbstbild im Verlauf der Diskussion ähnlicher. Auf den anderen Eigenschaften prädiziert trivialerweise das Fremdbild vor der Diskussion das Fremdbild nach der Diskussion.

Explorative Analyse zur interpersonalen Wahrnehmung

Wie stabil ist das Selbstbild, Fremdbild und vermutete Fremdbild? Wie groß ist die Dynamik der interpersonalen Wahrnehmung während der relativ kurzen Interaktion im Gruppenlabor? Die

Selbstbildänderung von T1 zu T2 war minimal. Die Fremdbildänderung von T1 zu T2 war vergleichsweise höher (siehe Abbildung 3.7): Der Eindruck, den die beiden Perceivers²² vom Target hatten (Fremdbild gemittelt über fünf Eigenschaften), änderte sich im Verlauf der Diskussion jedoch auch nur geringfügig - im Mittel um eine Stufe auf den 11-stufigen Eigenschaftsdimensionen. Der Innersubjektkontrast zwischen der *Veränderung des Selbstbildes* und der *Veränderung des Fremdbildes* ist signifikant, $F(1, 59) = 37.02$, $p < .001$. Berücksichtigt man die kollektivistische vs. individualistische Verhaltensorientierung als Zwischensubjektfaktor wird die Interaktion nicht signifikant. Das heißt der Unterschied zwischen der Selbstbildveränderung und der Fremdbildveränderung ist unabhängig von der Gruppenbedingung.



Hinweis: Fremdbild und vermutetes Fremdbild gemittelt über beide Perceivers pro Gruppe; Selbstbild, Fremdbild und vermutetes Fremdbild gemittelt über die 5 Eigenschaftsdimensionen.

Abbildung 3.7: Intrapersonale Bildveränderungen zwischenem ersten Messzeitpunkt (T1) und zweitem Messzeitpunkt (T2); absolute Differenzen T1 – T2.

Die deskriptive Analyse der Differenzwerte zwischen Selbstbild und Fremdbild zu T1 auf den einzelnen Eigenschaftsdimensionen zeigt, dass die Übereinstimmung von Selbstbild und Fremdbild bereits vor Beginn der Gruppendiskussion auf allen Dimensionen hoch ist (siehe Tabelle 3.5).

²² Die Rolle des Perceivers und des Targets ist, wie bereits erwähnt, in der vorliegenden Untersuchung nicht personengebunden. Jede Versuchsperson ist sowohl Target als auch Perceiver.

Tabelle 3.5: Mittelwerte der Übereinstimmung von Selbstbild und Fremdbild zum ersten Messzeitpunkt (T1)

Eigenschaft ^a	Differenz (absolut) Selbstbild – Fremdbild, T1	
	M	SD
Soziale Kompetenz	1.44	1.22
Vertrauenswürdigkeit	1.17	1.16
Intellektuelle/akademische Fähigkeiten	1.06	1.13
Führungsfähigkeit	1.72	1.35
Leistungsorientierung/ Ehrgeiz	1.51	1.50

Hinweis: ^aN = 60 für alle Eigenschaften

Es bleibt festzuhalten, dass die interpersonale Wahrnehmung während der 30 Minuten Gruppendiskussion als undynamisch zu charakterisieren ist.

Zusammenhang Self-verification Effekte und Gruppeneffektivität

Schließlich wurde geprüft, ob es den vorhergesagten Zusammenhang zwischen Self-verification Effekten und objektiver und subjektiver Gruppeneffektivität (Hypothese 1 und 2) gibt. Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationskoeffizienten der Variablen sind in Tabelle 3.6 aufgeführt. Da, wie gezeigt, die Intraclass-Koeffizienten, eine Analyse auf individuellem Datenniveau rechtfertigen, sind die Daten nur für solche Korrelationsanalysen aggregiert worden, in denen wenigstens eine Variable ausschließlich auf Gruppenebene gemessen werden konnte (Variablen *unterschiedliche Argumente* und *wiederholte Argumente*).

Tabelle 3.6: Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationskoeffizienten für Self-verification und Gruppeneffektivitätsvariablen

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. SV soziale Kompetenz	-0,03	0,98														
2. SV intellekt.Fähigkeiten	-0,19	1,14	0,19													
3. SV Vertrauenswürdigkeit	-0,53	1,2	0,45**	0,48**												
4. SV Führungsfähigkeit	0,25	1,39	0,22	0,36**	0,38**											
5. SV Leistungsorientierung	-0,05	1,17	0,29*	0,56**	0,60**	0,51**										
6. SV Mittel	-0,11	0,86	0,56**	0,72**	0,80**	0,72**	0,82**									
7. Zufriedenheit	4,03	0,62	0,18	0,06	0,13	0,09	-0,08	0,1								
8. Leistung	4,28	0,72	0,02	-0,01	0,01	-0,04	0,13	0,03	0,22							
9. Positive Relation	4,27	0,51	0,07	0,15	0,21	0,05	0,03	0,14	0,81**	0,18						
10. Respektlosigkeit	1,85	0,76	0,32*	-0,25	0,38**	-0,05	-0,13	0,30*	0,38**	0,1	0,55**					
11. Kooperation	3,98	0,82	0,14	0	0,15	-0,03	0,14	0,1	0,43**	0,13	0,50**	0,46**				
12. Partizipation	3,73	0,76	0,02	-0,07	-0,17	-0,11	-0,18	-0,15	0,53**	0	0,30*	-0,11				
13. Verschiedene Argumente	21,9	3,7	0,16	0,01	0,33	0,18	0,14	0,24	-0,11	-0,01	0,15	0,03	0,2	-0,39		
14. Wiederholte Argumente	63	20,35	0,05	0,28	0,51*	0,44	0,42	,56*	-0,21	0,14	-0,1	0,24	-0,3	-0,38	0,71**	

Hinweis: ^aN = 60 (für Variablen 1-12), ^bN = 20 (für Gruppenvariablen 13, 14)

* p < .05, zweiseitig, ** p < .01, zweiseitig

SV = Self-verification

Es zeigte sich ein unerwarteter signifikant positiver Zusammenhang zwischen dem mittleren Self-verification Effekt (gemittelt über die fünf Eigenschaften) und der Anzahl der wiederholten Argumente ($r = .56, p < .05$). Die Wiederholung von Argumenten spricht eher gegen als für Effektivität, d.h. Hypothese 2 wird in diesem Aspekt nicht bestätigt. Ein positives Kriterium der Effektivität war die Anzahl der verschiedenen Argumente. Es wurde erwartet, dass Self-verification Effekte Perspektivenvielfalt und Diversität in der Diskussion fördert. Demnach hätte sich ein positiver Zusammenhang zwischen Self-verification Effekten und der Argumente Vielfalt zeigen müssen. Hier zeigte sich jedoch kein bedeutsamer Zusammenhang ($r = .24, ns$). In einem weiteren Aspekt gilt Hypothese 2 damit als nicht bestätigt.

Es ergab sich ein signifikant negativer Zusammenhang zwischen dem mittleren Self-verification Effekt und der empfundenen Respektlosigkeit ($r = -.30, p < .05$). In diesem einzelnen Aspekt wird die Hypothese 3 gestützt. Self-verification erhöhte insofern die subjektive Gruppeneffektivität, als die Gruppenmitglieder mehr Respekt innerhalb der Gruppe wahrnahmen. Insgesamt bestätigt jedoch das Ergebnismuster nicht die Hypothese 3. Die subjektive Gruppeneffektivität wird nicht bedeutsam von Self-verification Effekten beeinflusst.

Tabelle 3.6 zeigt außerdem, dass *Führungsfähigkeit* die einzige Eigenschaftsdimension ist, auf der sich die Versuchspersonen im Mittel selbst verifizierten ($M > 0$, vgl. Abbildung 3.2)

3.1.3 Diskussion

Intention dieser Studie war, routinierte Self-verification Prozesse über eine Manipulation zu forcieren, um unter kontrollierten Bedingungen die Beziehung dieser Prozesse zu Gruppeneffektivität zu analysieren. Die Ergebnisse haben gezeigt, dass die Manipulation einer individualistischen vs. kollektivistischen Verhaltensorientierung auf Gruppenebene einen direkten Einfluss auf die Gruppeneffektivität hatte, jedoch nicht die intendierten Effekte bezüglich der Self-verification Prozesse bewirkte. Eine individualistische Verhaltensorientierung provozierte nicht bedeutend stärkere Self-verification Effekte als eine kollektivistische Verhaltensorientierung. Insgesamt waren die Self-verification Effekte schwach ausgeprägt. Welche Gründe kann es hierfür geben? Levesque und Kenny (1993) zeigten, dass die konsensuale Genauigkeit der interpersonalen Wahrnehmung schon nach minimalen Interaktionen bezüglich der Persönlichkeitseigenschaft Extraversion sehr hoch war. Nach einer nur kurzen gegenseitigen persönlichen Vorstellung in Vier-Personen-Gruppen konnten die Perceivers übereinstimmend genau das Verhalten des Targets vorhersagen. Behavioral confirmation (vgl. Abschnitt 2.2.2.2) konnte ausgeschlossen, stattdessen Hinweise für Self-verification aufgezeigt werden, da das Target sich gemäß dem eigenen Selbstbild verhielt und sich konsistent gegenüber verschiedenen Perceivers verhielt. Die Gruppenmitglieder der vorliegenden Studien könnten ähnlich schnell ihre Eindrücke voneinander gebildet haben. Die

Übereinstimmung zwischen Selbstbild und Fremdbild zu T1 deutet darauf hin: Zu T1 waren die Versuchspersonen etwa fünf Minuten in der Gruppe zusammen, sind in dieser Zeit von der Versuchsleiterin begrüßt worden und haben sich selbst kurz vorgestellt. In einigen Fällen, trafen zwei der Gruppenmitglieder etwas früher als zur Terminvereinbarung ein, so dass nicht streng kontrolliert werden konnte, dass alle drei Gruppenmitglieder tatsächlich erst im Experiment begannen miteinander zu kommunizieren. Das durchschnittliche Fremdbild der beiden anderen Gruppenmitglieder bezüglich des Targets entsprach zu T1 bereits überraschend genau dem Selbstbild des Targets. Es ist daher anzunehmen, dass die größte Dynamik der interpersonalen Wahrnehmung sich in den ersten Minuten der Interaktion entfaltet hat, und in der folgenden Interaktion die interpersonalen Eindrücke stabil blieben bzw. nur noch geringfügig modifiziert wurden. Diese Vermutung wird gestützt durch die Beobachtung, dass die Gruppendiskussionen sehr aufgabenfixiert waren und daher Aufmerksamkeit für die Personenwahrnehmung zusätzlich reduziert gewesen sein könnte. Andere Studien zeigen, dass die Genauigkeit der interpersonalen Wahrnehmung häufig nicht mit zunehmender Bekanntschaft steigt, sondern die ersten Momente einer Begegnung ausreichend sind, um genaue Personeneinschätzungen zu treffen (vgl. Ambady & Rosenthal, 1992; Kenny, Albright, Malloy und Kashy, 1994). Aus diesen Gründen sind möglicherweise die Identitätsaushandlungseffekte, die auf der Grundlage von Veränderungen der interpersonalen Wahrnehmung zwischen T1 und T2 berechnet wurden, sehr schwach. Wenn die Fremdbilder bereits vor der Diskussion das Selbstbild des Targets bestätigen, ist die Wahrscheinlichkeit gering, dass es im Verlauf der Gruppendiskussion zu Self-verification Effekten kommt. Noch geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich das Selbstbild innerhalb eines so kurzen Zeitraumes in Richtung der Fremdbilder verändert, d.h. Appraisal Effekte auftreten, wenn das Selbstbild im Zeitraum von T1 zu T2 so stabil ist, wie die Ergebnisse gezeigt haben. Dass Swann und Kollegen (McNulty & Swann, 1994; Swann et al. 2000) mit der gleichen Methodik deutliche Identitätsaushandlungseffekte gezeigt haben, erklärt sich möglicherweise durch ein anderes Verhältnis der Zeitspannen vom Zusammentreffen der Gruppenmitglieder bis T1 und von T1 bis T2. Die interpersonale Wahrnehmung ist vermutlich nur in den ersten Momenten einer experimentellen Situation so intensiv, da hier nahezu alle anderen Reize ausgeschaltet sind. Da die Versuchspersonen sich in den Langzeitstudien von Swann und Kollegen in natürlicher Umgebung befinden, und in der Zeitspanne vom Zusammentreffen der Gruppenmitglieder bis zu T1 nicht ausschließlich Perceivers und Target konfrontiert sind, ist anzunehmen, dass die Übereinstimmung zwischen Selbstbild und Fremdbild zu T1 vergleichsweise geringer ist (wird von den Autoren nicht berichtet). In der Zeitspanne von T1 zu T2 lagen in den Langzeitstudien Monate, auf die dann vermutlich das Hauptgeschehen der interpersonalen Wahrnehmung entfiel, so dass Identitätsaushandlungseffekte gemessen werden konnten.

Eine experimentelle Induktion von Self-verification Effekten auf der interpersonalen Wahrnehmungsebene erscheint also schwierig, wenn die Versuchspersonen nur einen kurzen Interaktionszeitraum haben. *Führungsfähigkeit*, die einzige Eigenschaftsdimension auf der sich Self-verification Effekte gezeigt haben, ist sicherlich im Vergleich zu anderen Eigenschaften prädestiniert in einer aufgabenorientierten Gruppeninteraktion im Verhalten Ausdruck zu finden. Diese vereinzelt Self-verification Effekte standen jedoch in keinem Zusammenhang zur Gruppeneffektivität. Die berichteten Zusammenhänge zwischen mittlerem Self-verification Effekt und einzelnen Gruppeneffektivitätsvariablen müssen auf dem Hintergrund, dass die über die fünf Eigenschaftsdimensionen gemittelten Self-verification Effekte sehr klein sind, vorsichtig interpretiert werden. Es deutet sich eine der Self-verification Theorie widersprechende Tendenz an: Self-verification Prozesse förderten nicht die Perspektivenvielfalt bzw. konkret in der vorliegenden Studie den Austausch von vielfältigen Argumenten, sondern die Wiederholung von Argumenten. Konträr zu Swann et al. (2000) ermunterte Self-verification auf der interpersonalen Wahrnehmungsebene nach vorliegenden Ergebnissen nicht dazu, neue Argumente zu generieren, sondern lediglich dazu, bereits genannte Argumente zu wiederholen²³. Der negative Zusammenhang zwischen Self-verification Prozessen und der subjektiv wahrgenommenen Respektlosigkeit deutet in die erwartete Richtung: Selbstbestätigung förderte das Gefühl, dass die Gruppenmitglieder sich gegenseitig respektierten, d.h. sich gegenseitig zuhörten, sich nicht unterbrachen, keine unpassenden Bemerkungen machten etc. Kausalschlüsse sind jedoch in diesem einfachen Panel-Design nicht möglich, d.h. Self-verification Effekte könnten auch Objekt des Einflusses gewesen sein.

Zu den direkten Effekten der Manipulation auf die Gruppeneffektivität waren keine Hypothesen formuliert worden, da sie nur instrumentellen Wert bezüglich der Provokation von Identitätsaushandlungseffekten hatte. Die Ergebnisse zum Einfluss der Manipulation auf die Gruppeneffektivität sind dennoch bemerkenswert, da sie Oetzels (2001) Befunde bestätigen: Es wurde ein bedeutsamer Zusammenhang zwischen dem situativen Selbstkonzept und der empfundenen Kooperation der Gruppenmitglieder gefunden. Wie bei Oetzel ergab sich ein positiver Zusammenhang zwischen dem situativen interdependenten Selbstkonzept und der wahrgenommenen Kooperation innerhalb der Gruppen. Es ergab sich weiterhin ein negativer Zusammenhang zwischen dem situativen unabhängigen Selbstkonzept und der wahrgenommenen Kooperation- ein Effekt, den Oetzel nicht zeigen konnte. Die situative Komponente des Selbstkonzepts hat in der vorliegenden Studie, wie in Oetzels Studie, mehr Erklärungswert für die Gruppeneffektivität als das generalisierte Selbstkonzept. „If self-construal has a transient

²³ Da die Self-verification Effekte so schwach ausgeprägt waren, wurde auf eine differenzierte Analyse der Argumentation verzichtet. Die Variable *wiederholte Argumente* bildet nicht ab, ob es sich um die Wiederholung eigener oder fremder Argumente handelt.

component, this would have important implications on group behavior. It would become very important to understand the situation in which individuals activate their interdependent identity instead of their independent identity” (Oetzel, 2001, S.44). Die Vermutung, dass die Aktivierung des interdependenten vs. unabhängigen Selbstkonzepts mit Self-verification Effekten zusammenhängt, konnte in dieser Untersuchung nicht bestätigt werden. Die Untersuchung demonstriert jedoch, dass eine schlichte Aufforderung sich individualistisch vs. kollektivistisch zu verhalten nach einer 30-minütigen aufgabenorientierten Gruppendiskussion eine Anpassung des situativen Selbstkonzepts bewirkt.

Insgesamt ist festzuhalten, dass die Manipulation starken direkten Einfluss auf die Gruppeneffektivität und das situative Selbstkonzept hatte, jedoch ungeeignet war, um Identitätsaushandlungseffekte auf der interpersonalen Wahrnehmungsebene experimentell zu induzieren. Das heißt die Befunde sprechen weniger für eine zu schwache Manipulation, sondern deuten mehr auf allgemeine Schwierigkeiten, ausreichende Dynamik in der interpersonalen Wahrnehmung im experimentellen Setting zu erzeugen als Voraussetzung für Self-verification Effekte wie sie in den Langzeitstudien von Swann und Kollegen operationalisiert sind. Da durch die Manipulation keine routinierten Self-verification Prozesse hervorgerufen werden konnten, kann die zentrale Frage, ob solche Self-verification Prozesse eine Gruppenressource darstellen, nicht beantwortet werden.

In Studie 2 werden Reaktionen auf explizite selbstbezogene Rückmeldungen von anderen Mitgliedern der eigenen Gruppe untersucht, d.h. es stehen krisenhafte Self-verification Prozesse im Vordergrund. Die experimentelle Untersuchungsmethode orientiert sich an den klassischen Studien zur Self-verification Theorie, wobei in dieser Studie erstmals Targets und Perceivers nach einer Interaktion eine gemeinsame Entscheidung treffen sollen.

3.2 Studie 2: Zum Einfluss selbstdiskrepanter vs. selbstkongruenter Rückmeldungen auf Partnerwahlpräferenzen und Gruppenprozesse

In dieser Studie wird der klassische experimentelle Ansatz der Self-verification-Theorie auf Gruppen übertragen. Es werden Bogus-Feedbacks eingesetzt, um die Reaktionen auf selbstbezogene Feedbacks in Form von Interaktionspräferenzen im Zusammenhang mit Gruppenprozessen zu untersuchen. Da die Gruppenmitglieder in diesem Experiment mit teilweise selbstdiskrepantem Feedback konfrontiert werden, kann man hier auch von krisenhaftem Self-verification-Verhalten sprechen (vgl. Abschnitt 2.2.3).

Es wird eine gemischte unabhängigen Variable eingesetzt, die es erstens erlaubt, dass Self-verification - ursprünglich ein theoretisches Konzept auf individueller Ebene - im Gruppenumfeld untersucht werden kann. Es ist so möglich, Self-verification Phänomene, so wie sie in klassischen

experimentellen Studien als Feedbackpräferenzen operationalisiert sind (vgl. Abschnitt 2.2.2.2), im Gruppenkontext zu betrachten. Im Unterschied zu diesen klassischen Studien geschieht hier die Konfrontation mit selbstkongruentem und/ oder selbstdiskrepantem Feedback innerhalb einer Gruppe. Das Feedback kommt unmittelbar von realen Interaktionspartnern und nicht von jemandem „hinter den Kulissen“. So können gleichzeitig die klassischen Self-verification Variablen und gruppenbezogene Variablen (z.B. subjektive Beurteilung des Gruppenprozesses und -produktes) erhoben werden. Unter diesem Aspekt ist erst einmal „nur“ der Zusammenhang zwischen Self-verification Variablen und gruppenbezogenen Variablen interessant, wobei die Analyseeinheit das Individuum ist und noch keine Interaktionsprozesse betrachtet werden. Zweitens bietet die vorliegende experimentelle Herangehensweise den Vorteil, dass Interaktionsprozesse zwischen Gruppenmitgliedern als Reaktion auf selbstrelevantes Feedback untersucht werden können. Da eine Versuchsperson in diesem Experiment nicht nur einseitig in der Rolle des Empfängers von selbstrelevantem Feedback ist, sondern gleichzeitig in der Rolle ist, Feedback auszuteilen, kann die interpersonale Dynamik zwischen Sendern und Empfängern von selbstrelevantem Feedback untersucht werden. Drittens kann die Gruppe als Analyseeinheit betrachtet werden und geprüft werden, ob das Ausmaß des selbstkongruenten bzw. selbstdiskrepanten Feedbacks einen Einfluss auf das Funktionieren der Gruppe hat. „...a group may be both a functioning unit and a determinant of its members' actions, but scholars generally find it difficult to maintain both views at the same time, or to conduct research that examines simultaneously both aspects of the total picture“ (Steiner, 1972, S. 9). Ziel dieser Studie ist es, dieses von Steiner genannte Defizit etwas auszugleichen, indem explizit sowohl die Gruppe als funktionierende Einheit als auch die Gruppe als Determinante für das interaktive Verhalten der Gruppenmitglieder untersucht wird.

Die Hypothesen dieser Studie sind in drei Klassen zu unterteilen. Die erste Klasse beinhaltet die Hypothesen, die sich direkt aus der Self-verification Theorie ergeben, wobei die Gruppe „nur“ Kontextfunktion hat (Hypothesen 3 und 4). Die zweite Klasse umschließt die gruppenspezifischen Hypothesen (Hypothesen 5 – 10). Diese fokussieren ausnahmslos den Aspekt der Kongruenz des Feedbacks zum eigenen Selbstbild und sind alle im Sinne der Self-verification Theorie formuliert. Sie sind jedoch unabhängig vom Self-verification Verhalten, d.h. von selbstbestätigenden Partnerwahlen. Die dritte Hypothesenklasse (Hypothese 11) betrifft auch den Aspekt der Kongruenz des Feedbacks, adressiert dabei jedoch das interpersonale Geschehen zwischen den Gruppenmitgliedern.

H3: Self-verification zeigt sich im Partnerwahlverhalten, d.h. Personen wählen dasjenige Gruppenmitglied, welches selbstkongruentes Feedback gibt.

H4: Epistemische und pragmatische Partnerwahlgründe werden stärker hervorgehoben als andere Partnerwahlgründe.

H5: Je mehr selbstkongruentes Feedback empfangen wird, desto mehr identifizieren sich die Gruppenmitglieder mit der Gruppe.

H6: Je mehr selbstkongruentes Feedback empfangen wird, desto effektiver beurteilen die Gruppenmitglieder die Gruppe.

H7: Je mehr selbstkongruentes Feedback empfangen wird, desto höher ist die Motivation der Gruppenmitglieder für die Gruppenaufgabe.

H8: Je mehr selbstkongruentes Feedback empfangen wird, desto stärker ist die Gruppenorientierung in der Diskussion.

H9: Je mehr selbstkongruentes Feedback empfangen wird, desto mehr positive sozial-emotionale Reaktionen äußern die Gruppenmitglieder in der Diskussion.

H10: Je mehr selbstkongruentes Feedback empfangen wird, desto stärker ist die Konsensorientierung und das Konsensausmaß in der Gruppe.

H11: Die interpersonale Anziehung zwischen Gruppenmitgliedern, die gegenseitig voneinander selbstkongruentes Feedback empfangen haben, wird in den Sprecherwechseln in der Diskussion offensichtlich. Das heißt diese Gruppenmitglieder fordern sich gegenseitig mittels einer Redemanagement- Drehscheibe häufiger zum Reden auf, als das sie dem Gruppenmitglied, von welchem selbstdiskrepantes Feedback empfangen wurde, das Wort erteilen.

3.2.1 Methode

Versuchsteilnehmer

Für dieses Experiment wurden 84 (61 Frauen, 28 Männer) Versuchsteilnehmer über eine Annonce in einer lokalen Programmzeitschrift und über einen Aushang im Psychologischen Institut der Universität Münster rekrutiert. 16% der Teilnehmer/innen waren Studierende mit dem Haupt- oder Nebenfach Psychologie, 70% der Teilnehmer/innen waren Studierende verschiedener anderer Fachrichtungen, 11% der Teilnehmer/innen waren berufstätig und 4% waren Schüler/innen. Die Teilnehmer/innen waren durchschnittlich 25 Jahre alt. Termine für die Experimente wurden per Email oder telefonisch vereinbart. Sie lagen im Zeitraum vom 9. September bis 22. November 2002. Die Gruppenbildung erfolgte nach dem Zufallsprinzip. Als finanzielle Aufwandsentschädigung erhielten die Versuchsteilnehmer/innen 12 € oder wahlweise – im Falle von Studierenden des psychologischen Institutes - eine Quittierung von zwei Versuchspersonenstunden.

Bogus-Rückmeldungen

Der Inhalt der Bogus-Rückmeldungen adressierte eine Komponente des Selbstwertes der Versuchspersonen, die Selbstkompetenz. Tafarodi und Swann (2001) bezeichnen den Selbstwert als „our most important attitude“ (S. 670). Es kann davon ausgegangen werden, dass Rückmeldungen, die diesen wichtigen Aspekt des Selbstkonzepts betreffen, geeignet sind, um Self-verification Verhalten zu provozieren (vgl. Swann & Pelham, 2002b). Da der Selbstwert in der vorliegenden Studie lediglich Stimulusfunktion hat, wird auf eine ausführliche Darstellung von Selbstwerttheorien verzichtet (für einen aktuellen Überblick siehe Cast & Burke, 2002; Tafarodi & Swann, 2001). Bosson und Swann (1999) zeigten, dass mehr als das globale Selbstwertgefühl, die beiden spezifischeren Komponenten, *Self-liking* und *Self-competence* die Feedbacksuche lenkten. Darüber hinaus fanden Cast und Burke (2002) in einer Langzeitstudie zu Ehepartnerschaften, dass vor allem die Komponente der Selbstkompetenz²⁴ als eine Art persönlicher Puffer diente, wenn Self-verification Prozesse gestört waren. Außerdem war vor allem die Selbstkompetenz Komponente entscheidend für den Wunsch, entweder die Beziehung zu wahren oder zu beenden (vgl. auch Ervin & Stryker, 2001). Aus diesen Gründen und auch aufgrund der Vermutung, dass Selbstkompetenz besser als Self-liking für experimentelle Interaktionspartner einschätzbar ist, wurde diese Komponente als Gegenstand für das Bogus-Feedback gewählt. Es wurden in Anlehnung an Bosson und Swann (1998) jeweils zwei positive und zwei negative Bogus-Feedbacks vorbereitet, wobei sich die beiden Feedbacks einer Valenzklasse nicht inhaltlich, sondern nur im Wortlaut unterschieden (siehe Anhang S. 159). Die Versuchspersonen, die zwei unterschiedliche Feedbacks erhielten (A, B in Abbildung 3.8) erhielten durchweg das gleiche positive und das gleiche negative Feedback. Die Bogus-Feedbacks sind nach mehreren Vortests, in denen die Versuchspersonen die Täuschung erkannten, im Ausdruck und in den Handschriften so verändert worden, dass sie authentisch wirkten.

Aufgabe

Das Aufgabenmaterial aus Experiment 1 (siehe Anhang S. 151) wurde um eine Entscheidungsalternative, d.h. eine Transplantationskandidatin gekürzt und in Details modifiziert.

Experimenteller Ablauf

Das Experiment wurde den Versuchspersonen angekündigt als eine Untersuchung zur Genauigkeit der zwischenmenschlichen Wahrnehmung während einer Gruppenarbeit. Es wurde ihnen gesagt, dass sie während der Bearbeitung der Gruppenaufgabe um den Tisch sitzen bleiben

²⁴ Cast und Burke (2002) verwenden synonym zu den Begriffen *Self-liking* und *Self-competence* die Begriffe „worth based self-esteem“ und „efficacy-based self-esteem“.

würden, an dem sie direkt nach ihrem Eintreffen im Gruppenlabor Platz genommen hatten; dass sie jedoch bestimmte Fragebögen vor, während und nach der Gruppenaufgabenbearbeitung jeder für sich an getrennten Tischen mit dem Rücken zueinander ausfüllen würden. Zuerst füllten die Versuchspersonen einen Fragebogen zu Self-liking und Self-competence aus (Tafarodi & Swann, 2001). Nach dem die Fragebögen wieder eingesammelt waren, erhielt jede/r Teilnehmer/in das Aufgabenmaterial. Sie studierten dies individuell für 12 Minuten und wurden dann wie in Studie 1 aufgefordert ihre individuellen Präferenzen auf einem Zettel zu notieren. Vor Beginn der Gruppendiskussion erfolgte eine Instruktion zum Redemanagement bzw. zur Handhabung einer Drehscheibe, die auf dem Gruppentisch befestigt war. Es wurde erklärt, dass stets der vorherige Sprecher, wenn er seinen Diskussionsbeitrag beendet hatte, den nächsten Sprecher per Pfeildrehung bestimmen sollte. Es wurde betont, dass nicht gesprochen werden sollte, bevor eine andere Person den Pfeil auf einen selbst gedreht hatte und, dass es nicht idealtypisch sei eine Gleichverteilung aller drei Sprecher zu erreichen. Wenn alle Gruppenmitglieder ihr Einverständnis gaben (dies war ausnahmslos der Fall), wurde wie in Studie 1 eine Tonbandaufzeichnung und eine Filmaufnahme der Drehscheibe im Verlauf der Diskussion gemacht, ohne dass dabei die Versuchspersonen (mit Ausnahme ihrer Hände) gefilmt wurden. Die Versuchspersonen wurden informiert, dass sie insgesamt 30 Minuten Zeit hätten, zu einer Gruppenentscheidung bezüglich des Transplantationsdilemmas zu kommen, dass sie jedoch nach etwa der Hälfte der Zeit kurz unterbrochen würden. Nach 15 Minuten erhielten die Versuchspersonen die Aufforderung, ihren Eindruck über die jeweils anderen beiden Gruppenmitglieder bezüglich ihrer Selbstkompetenz in ca. drei Sätzen aufzuschreiben. Jedes Gruppenmitglied erhielt dafür eine Instruktion (siehe Anhang S. 160) und zwei leere Blätter mit angehefteten Umschlägen, die etikettiert waren mit Absender und Empfänger (z.B. „Von A – An B“). Sobald alle Gruppenmitglieder ihre Rückmeldungen in die entsprechenden Umschläge gesteckt hatten und diese an die Versuchsleiterin zurückgegeben hatten, holte die Versuchsleiterin schnell aus dem Nebenraum den nächsten Fragebogen, der sich auf die gerade verfassten Rückmeldungen bezog, und deswegen von der Versuchsleiterin in die Umschläge gesteckt wurde. Die Versuchsleiterin hatte im Nebenraum die Umschläge mit den tatsächlichen Rückmeldungen der Versuchspersonen gegen einen Stapel anderer Umschläge ausgetauscht, die handschriftlich vorgefertigte Bogus-Rückmeldungen enthielten. Aufgrund der mittels Auswerteschablone schnell berechenbaren Selbstkompetenz Mittelwerte der Versuchspersonen aus dem ersten Fragebogen konnte das Bogus-Feedback entsprechend der Variation der unabhängigen Variable (siehe Abbildung 3.8) ausgeteilt werden. In einem Vortest ($n = 29$) war ermittelt worden, dass der Mittelwert Self-competence ($M = 26.45$, $SD = 3.90$) erhoben mit der übersetzten Skala in einer deutschen Stichprobe dem Mittelwert entspricht, der von Tafarodi und Swann an einer amerikanischen Stichprobe gefunden wurde. Versuchspersonen, für die ein

Selbstkompetenz-Wert ≥ 26 ermittelt wurde, wurden als stark selbstkompetent (positiv selbstkompetent), dagegen Versuchspersonen, für die ein Selbstkompetenz-Wert < 26 ermittelt wurde, wurden als schwach selbstkompetent (negativ selbstkompetent) eingestuft für die Bogus-Feedback Zuordnung. Die Versuchspersonen lasen sich die empfangenen Bogus-Feedbacks durch und beurteilten auf dem hinzugefügten Fragebogen die Feedbacks nach Treffsicherheit und Valenz. Zudem wurde den Versuchspersonen zu diesem Zeitpunkt vorgetäuscht, dass in ein paar Wochen eine Nachuntersuchung zu diesem Experiment stattfinden würde, für die Pärchen gesucht würden, die sich bei diesem Experiment kennen gelernt haben. Die Versuchspersonen wurden gebeten im Fragebogen anzugeben, mit welchem der beiden anderen Gruppenmitglieder sie bevorzugt daran teilnehmen würden. Die Versuchsleiterin kündigte an, am Ende dieses Experiments Genaueres zu der Nachfolgeuntersuchung zu sagen und, dass die Versuchspersonen dann frei entscheiden könnten, ob sie daran teilnehmen wollten. Zu diesem Zeitpunkt wäre es nur schon einmal wichtig, unverbindlich die Präferenzen zu erfragen. Dann wurden die Umschläge eingesammelt und die Aufgabendiskussion wieder aufgenommen mit dem erneuten Hinweis, die Sprecherregelung mittels Drehscheibe zu beachten. Nach ca. 15 Minuten fortgesetzter Diskussion wurde die Gruppenentscheidung von der Gruppe auf einem Papier notiert und stichwortartig begründet. Anschließend wurde ein Fragebogen zur subjektiven Gruppeneffektivität, Gruppenidentifikation, Aufgabenmotivation sowie zu Partnerwahlgründen ausgeteilt. Am Untersuchungsende wurden die Versuchspersonen gründlich sowohl über die Beschaffenheit und den Zweck des Bogus-Feedbacks als auch über den Hintergrund der Untersuchung aufgeklärt. Keine der Versuchspersonen zeigte sich verärgert über die Täuschung, sondern vielmehr überrascht und interessiert, teilweise auch erleichtert.

Abhängige Maße

Self-liking und Self-competence. Mit der SLCS-R (Tafarodi & Swann, 2001) wurden die beiden Komponenten des globalen Selbstwertes, Self-liking und Self-competence, erhoben. Dieses Instrument umfasst 16 Items (zwei acht-Item Subskalen, jeweils ausbalanciert in positiven und negativen Items), die aus dem Englischen übersetzt (siehe Anhang S. 160) und - wie im Original - im Antwortformat von fünf-stufigen Skalen (von 1= *stimme überhaupt nicht zu* bis 5 = *stimme voll zu*) dargeboten wurden. Die individuellen Werte auf der Self-competence Skala konnten aufgrund des im Vortest ermittelten Mittelwertes zur Klassifikation der Versuchspersonen herangezogen werden und dienten so der („objektiven“) individuellen Zuweisung des Bogus-Feedbacks.

Reaktion auf Bogus-Feedback und Interaktionspartnerwahl. Zu den Bogus-Feedbacks wurden eine Skala zur Treffsicherheit (wahrgenommene Kongruenz zum Selbstbild) und eine Skala zur wahrgenommenen Valenz dargeboten (11-stufige Skalen von 1 = *trifft überhaupt nicht zu* bis 11 =

trifft voll zu bzw. 1 = *sehr positiv* bis 11 = *sehr negativ*). Für die spätere Auswertung wurden Mediansplits der hier ermittelten Werte-Verteilungen gemacht und so nachträglich zwei (subjektive) unabhängige Variablen konstruiert.

Im gleichen Fragebogen (siehe Anhang S. 160) wurde auch nach der Präferenz für eines der beiden anderen Gruppenmitglieder für die fiktive Nachfolgeuntersuchung gefragt. Self-verification wurde operationalisiert als Wahl desjenigen Gruppenmitgliedes für die fiktive Nachfolgeuntersuchung, welches zum eigenen Selbstbild kongruentes Feedback gegeben hatte. Diese abhängige Variable konnte nur für 2/3 der Versuchspersonen (A, B in Abbildung 3.8) erfasst werden, die vor der Alternative standen, einen Partner zu wählen, der sie selbstkongruent oder selbstdiskrepanz eingeschätzt hatte.

Subjektive Gruppeneffektivität, Gruppenidentifikation und Aufgabenmotivation. Die Gruppeneffektivität aus Teilnehmerperspektive wurde ähnlich wie in Studie 1 erhoben. Eine Modifikation wurde nur in der Skala *Gruppenleistung* vorgenommen: Die Skala wurde um das Item „*Ich denke wir hätten ein besseres Ergebnis erzielen müssen*“ ergänzt. Die Gruppenidentifikation wurde mit 10 Items (nach Hogg & Haines, 1998, aus dem Englischen übersetzt, siehe Anhang S. 161) und die Aufgabenmotivation mit sechs Items gemessen (siehe Anhang S. 161). In diesen Fragebogen integriert war ein Item, um das Misstrauen gegenüber der Täuschung durch das Bogus-Feedback zu prüfen („*Alle Gruppenmitglieder haben die Rückmeldungen während der Diskussion ernsthaft akzeptiert*“). Alle Items wurden im Antwortformat von fünf-stufigen Skalen (von 1= *stimme überhaupt nicht zu* bis 5 = *stimme voll zu*) dargeboten.

Partnerwahlgründe. In Anlehnung an Swann et al. (1992) wurden sieben Partnerwahlgründe dargeboten: Epistemischer Grund, pragmatischer Grund, Eindruckskorrektur des Bewerter, Selbstverbesserung, Ähnlichkeit mit dem Bewerter, Wahrnehmungsfähigkeit des Bewerter und Positivität der Bewertung. Ergänzt wurden diese Gründe um die allgemeine Kompetenz des Bewerter. Die acht Gründe wurden im Antwortformat von fünf-stufigen Skalen (von 1= *stimme überhaupt nicht zu* bis 5 = *stimme voll zu*) präsentiert (siehe Anhang S.161).

Sympathie und Bekanntheit. Auf zwei sieben-stufigen Skalen wurde erstens gefragt, wie gut man die jeweils anderen beiden Gruppenmitglieder vor Beginn der Studie kannte (von 1 = *gar nicht* bis 7 = *sehr genau*) und zweitens gefragt, wie sympathisch einem jeweils die anderen beiden Gruppenmitglieder waren (von 1 = *sehr unsympathisch* bis 7 = *sehr sympathisch*).

Prozessvariablen. Die Ermittlung folgender Prozessvariablen setzte eine Transkription der Diskussionsprotokolle voraus. Da diese Auswertung sich jedoch auf bestimmte Gruppen beschränkte, wie im folgenden gezeigt wird, liegen entsprechend nur die Transkripte von den relevanten Gruppendiskussionen vor. Es wurde die *Gruppenorientierung* über die „Wir“-Kommunikation gemessen. Diese Prozessvariable gibt die Häufigkeit der Verwendung des

Begriffes „wir“ relativ zur Gesamtwortmenge eines Sprechers im zweiten Teil der Diskussion (nachdem das Bogus-Feedback gegeben wurde) an. Burke und Stets (1999) setzten ein ähnliches Maß in ihrer Studie zu Self-verification Prozessen in Ehepartnerschaften erfolgreich ein. Die Häufigkeit, mit der die einzelnen Versuchspersonen den Begriff „wir“ verwendeten, wurde mit Hilfe eines in *Word* definierten Makros ermittelt, das auf die in Word vorliegenden Transkripte angewandt wurde.

Weiterhin wurde nach Bales (1950) die Häufigkeit der Interaktionskategorien im sozial-emotionalen Bereich (*positive* und *negative Reaktionen*) und im Aufgabenbereich (*Fragen* und *Antworten*) kodiert. Schließlich wurde nach (Piontkowski, unveröffentlicht) die *Konsensorientierung* und das *Konsensausmaß* in der Gruppendiskussion erhoben. Die Kodierung wurde von einer studentischen Hilfskraft vorgenommen, die blind für die Bedingungen und die Fragestellung der vorliegenden Untersuchung war. Als weitere Prozessvariable war geplant, die interpersonale Dynamik in der Sprecherzuweisung zu messen. Die Filmaufnahmen der Drehscheibe ließen jedoch erkennen, dass viele Gruppen das Reglement nicht konsequent befolgten oder, dass die Gruppen nach einer ausgewogenen Sprecherquote strebten, d.h. den Pfeil danach ausrichteten, wessen letzter Redebeitrag zeitlich am längsten zurücklag. Aus diesem Grund wurde auf eine detaillierte Auswertung der Sprecherwechsel verzichtet, so dass Hypothese 11 nicht geprüft werden konnte.

3.2.2 Ergebnisse

Reliabilitätsanalyse. Die Cronbach's α -Koeffizienten der SLCS-R in dieser Studie sind $\alpha = .86$ für *Self-liking* und $\alpha = .76$ für *Self-competence*. Die α -Koeffizienten der Gruppeneffektivitätsskalen sind geringfügig niedriger als in Studie 1. Nach Itemselektion (Verzicht auf Item 1, 11, 13, 19 und 36; siehe Anhang S. 156) ergaben sich folgende α -Koeffizienten: $\alpha = .74$ für *Zufriedenheit*, $\alpha = .64$ für *Gruppenleistung*, $\alpha = .65$ für *Positive Relation*, $\alpha = .70$ für *Respektlosigkeit*, $\alpha = .50$ für *Kooperation* und $\alpha = .68$ für *Partizipation*. Die Reliabilität der Skala zur *Gruppenidentifikation* ($\alpha = .84$) und zur *Aufgabenmotivation* ($\alpha = .75$) verbesserte sich, nachdem jeweils ein Item aus den Skalen selektiert wurde (Item 10, Item 4). Die Items aller bisher aufgeführten Skalen wurden jeweils zu Gesamtskalen verrechnet. Da die α -Koeffizienten der *unabhängigen* und *interdependenten situativen Selbstkonzeption* ($\alpha = .41$, $\alpha = .28$) unakzeptabel waren, wurden diese Skalen in der weiteren Auswertung nicht berücksichtigt.

Intraclass-Koeffizienten. Aufgrund der gemischten Natur der unabhängigen Variable in diesem Design, erfolgte die Berechnung der Unabhängigkeit der Daten nach Empfehlung von David Kenny in zwei Schritten. Es wurden erstens die ICCs für die Dyaden (A und B, beide auf der gleichen Stufe der unabhängigen Variable, siehe Abbildung 3.8) berechnet ohne Berücksichtigung des

dritten Gruppenmitglieds, das sich auf der anderen Stufe der unabhängigen Variable befand (C in Abbildung 3.8). Diese ICCs machen Aussagen über die Ähnlichkeit der zwei identisch manipulierten Individuen innerhalb der Gruppen. In einem zweiten Schritt wurden reguläre Pearson-Korrelationen zwischen dem Durchschnitt der „Dyadenmitglieder“, A und B, und dem abweichend manipulierten Gruppenmitglied C berechnet. Diese Pearson-Korrelationskoeffizienten bedeuten die Unabhängigkeit der unterschiedlich manipulierten Versuchspersonen (Unabhängigkeit A und B von C, siehe Abbildung 3.8). Die ICCs der Dyaden wurden nach der Formel in Abbildung 3.9 berechnet.

$$ICC = (a+b) / (a-b)$$

$$a = 2 \sum (m_i - M)^2 / (k-1)$$

$$b = \sum d_i^2 / 2k$$

$m_i = X_i + Y_i / 2$ (Durchschnitt der beiden Variablenwerte der 2 Mitglieder von Dyade i)

$d_i = X_i - Y_i$ (Differenz zwischen den Variablenwerten der 2 Dyadenmitglieder i)

$M = \sum m_i / k$, wobei $k =$ Anzahl der Dyaden

Abbildung 3.9: Berechnung von Intraclass-Koeffizienten für dyadische Daten nach Kashy und Kenny (2000, S. 454)

Anders als die ICCs für Gruppendaten können die ICCs für dyadische Daten Werte zwischen -1 und 1 annehmen wie Pearson-Korrelationen, dementsprechend werden sie auch interpretiert. Die mittels F-Statistik auf Signifikanz²⁵ geprüften ICCs sind Tabelle 3.7 zu entnehmen.

²⁵ Nach Kashy und Kenny (2000, S.455) wurde ein 2-seitiger F-Test benutzt. Falls ICC positiv, $F = a/b$ mit df Zähler = $k-1$ und df Nenner = k . Falls ICC negativ $F = b/a$ mit df Zähler = k und df Nenner = $k-1$.

Tabelle 3.7: Auswahl der für die weitere Auswertung relevanten Intraclass-Koeffizienten der Dyaden

Abhängige Variablen	ICC	F
Gruppenidentifikation	-.14	F (28, 27) = 1.33
Gruppenleistung	.35	F (27, 28) = 2.08 *
Positive Relation	-.11	F (28, 27) = 1.24
Kooperation	.31	F (27, 28) = 1.91
Gruppenorientierung („Wir“-Kommunikation)	.44	F (11, 12) = 2.60
Pragmatische Partnerwahl	-.06	F (21,20) = 1.11
Epistemische Partnerwahl	.07	F (20, 21) = 1.15
Positive sozial-emotionale Kommunikationsakte (nach IPA)	.46	F (11, 12) = 2.73 *
Negative sozial-emotionale Kommunikationsakte (nach IPA)	-.28	F (12, 11) = 1.76

Hinweis: * $p < .05$, zweiseitig

Die ICCs in Tabelle 3.7 zeigen, dass die *Gruppenleistung* sowie die *positiven sozial-emotionalen Kommunikationsakte* der Dyadenmitglieder ähnlich sind, d.h. bezüglich dieser abhängigen Variablen empfiehlt sich eine Analyse auf Dyadenebene anstatt auf individueller Ebene (vorausgesetzt das dritte Gruppenmitglied außerhalb der Dyade interessiert bei der Auswertung nicht). Für die restlichen in Tabelle 3.7 aufgeführten Variablen erscheint eine Datenanalyse auf individuellem Niveau gerechtfertigt. Die im zweiten Schritt berechneten Pearson-Korrelationen sind außer für die Variable *Kooperation* ($r = .38$, $p < .05$) für alle Variablen nicht signifikant, d.h. die Daten zwischen den Dyaden und dem dritten Gruppenmitglied sind größtenteils unabhängig und lassen eine Datenanalyse auf individuellem Niveau zu.

Überprüfung der Manipulation. Anhand des Fragebogens „Reaktion auf das Bogus-Feedback“ wurde geprüft, wie ähnlich die Bogus-Feedbacks von den Versuchspersonen wahrgenommen wurden. Die Versuchspersonen, die zwei unterschiedliche Arten von Bogus-Feedback erhielten (vgl. Abbildung 3.8), schätzten diese, wie vorgesehen, in Treffsicherheit und Valenz gegensätzlich ein ($r = -.66$, $p < .01$, zweiseitig; $r = -.50$, $p < .01$, zweiseitig; $N = 56$). Dagegen die Versuchspersonen, die zwei gleichartige Bogus-Feedbacks erhielten, schätzten diese in Treffsicherheit und Valenz erwartungsgemäß ähnlich ein ($r = .41$, $p < .05$, $r = .40$, $p < .05$, $N = 28$). Weiterhin deutete der Mittelwert der Antworten auf das Item *Alle Gruppenmitglieder haben die Rückmeldungen während der Diskussion ernsthaft akzeptiert* ($M = 4.04$, $SD = 0.66$) auf eine gelungene

Manipulation, insofern dass kein Misstrauen bezüglich der Echtheit Rückmeldungen erweckt wurde.

Self-verification im Partnerwahlverhalten. Um zu prüfen, ob sich Self-verification im Partnerwahlverhalten zeigte, wurden die Versuchspersonen aus der Analyse ausgeschlossen, die keine instruktionsgemäße Partnerwahl trafen (zwei Versuchspersonen wählten keinen oder zwei Partner). Betrachtet man den Zusammenhang zwischen Selbstbild der Versuchsperson und ihrer Partnerwahl, zeigt sich nicht das nach der Self-verification Theorie erwartete Ergebnismuster (siehe Tabelle 3.8).

Tabelle 3.8: Zusammenhang zwischen Selbstkompetenz-Klassifizierung und Interaktionspartnerwahl (N = 54)

		Feedback des gewählten Partners	
		positiv	negativ
Selbstbild bzgl. Selbstkompetenz	positiv	14	10
	negativ	16	14

Von den Teilnehmern mit positiver Selbstkompetenz (Teilnehmer, die überdurchschnittliche Werte auf der Selbstkompetenz Skala erzielten) präferierten nur 58% mit dem Gruppenmitglied weiter zu interagieren, welches positives Feedback gegeben hatte, und nur 47% der Teilnehmer mit negativer Selbstkompetenz (Teilnehmer, die unterdurchschnittliche Werte auf der Selbstkompetenz Skala erzielten) präferierten mit dem Gruppenmitglied weiter zu interagieren, welches negatives Feedback gegeben hatte. Es gibt folglich keine Bestätigung für Hypothese 3.

Subjektive Bewertung der Bogus-Feedbacks und Partnerwahlgründe. Wie kongruent zum eigenen Selbstbild schätzten die Versuchspersonen selbst die Bogus-Feedbacks ein? Gemäß der symbolisch interaktionistischen Perspektive (vgl. Abschnitt 2.3), "... if men define situations as real, they are real in their consequences" (Thomas & Thomas, 1928, S. 567), wurden die Versuchspersonen nach ihrer subjektiven Wahrnehmung des Bogus-Feedbacks klassifiziert. Das heißt es wurden basierend auf ihren Antworten im Fragebogen „Reaktion auf das Bogus-Feedback“ die Versuchspersonen vier Gruppen zugewiesen²⁶ (siehe Tabelle 3.9).

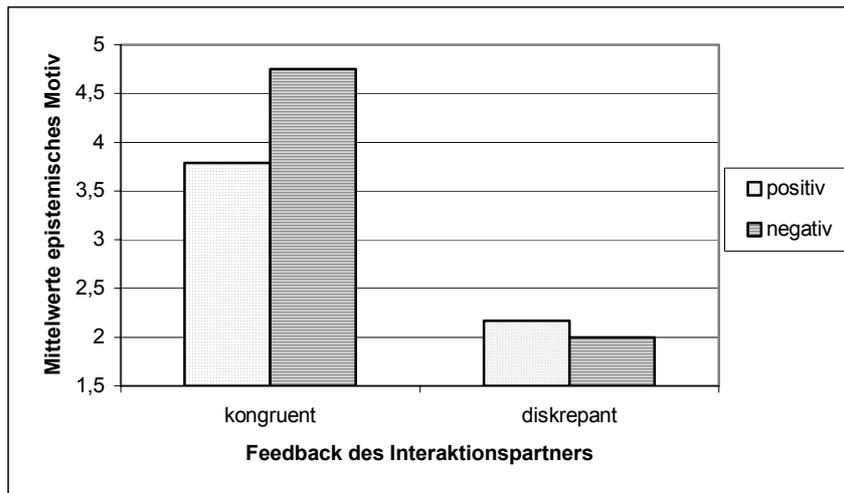
²⁶ Die Zuweisung erfolgte aufgrund von zwei Mediansplits für die Summenvariablen *Valenz* (Md = 6) und *Kongruenz* (Md = 6) beider Bogus-Feedbacks.

Tabelle 3.9: Zellenbelegung im 2 x 2 Design (nach subjektiver Wahrnehmung konstruiert), Studie 2

		Feedbackvalenz des gewählten Partners	
		positiv	negativ
Feedbackkongruenz des gewählten Partners	kongruent	17	8
	diskrepanz	7	15

Durch diese beiden konstruierten subjektiven Faktoren *Kongruenz* (kongruent vs. diskrepanz) und *Valenz* (positiv vs. negativ) ergab sich für folgende Varianzanalysen ein 2 x 2 Design. Betrachtet man zunächst die für die Self-verification Theorie kritischen Partnerwahlmotive als abhängige Variable, zeigte sich für das epistemische Motiv (siehe Abbildung 3.10 a) der erwartete Haupteffekt für den Kongruenzfaktor [$F(1,32) = 29.74, p < .001$], d.h. Versuchspersonen, die einen selbstkongruenten Partner wählten, betonten im Fragebogen signifikant stärker, *Ich habe die Person als Interaktionspartner gewählt, da sie erkannt hat, wie ich mich selbst sehe*, als die Versuchspersonen die einen selbstdiskrepanz Partner wählten. Dieses Ergebnis ist jedoch trivial und nicht weiter zu interpretieren als ein positives Ergebnis eines Manipulationschecks zum konstruierten Design. Ein nicht trivialer Haupteffekt für den Valenzfaktor [$F(1,32) = 16.22, p < .001$] zeigte sich hinsichtlich des pragmatischen Motivs (siehe Abbildung 3.10 b). Dieser Haupteffekt ist nicht konform zur Self-verification Theorie. Die Versuchspersonen, die einen Partner wählten, der sie positiv eingeschätzt hatte, waren signifikant überzeugter, dass die angeblich folgende Interaktion reibungslos verlaufen wird, als Versuchspersonen, die einen Partner wählten, der sie negativ eingeschätzt hatte. Das heißt das pragmatische Partnerwahlmotiv ist offensichtlich weniger abhängig von der Kongruenz als vielmehr von der Valenz des Feedbacks.

a)



b)

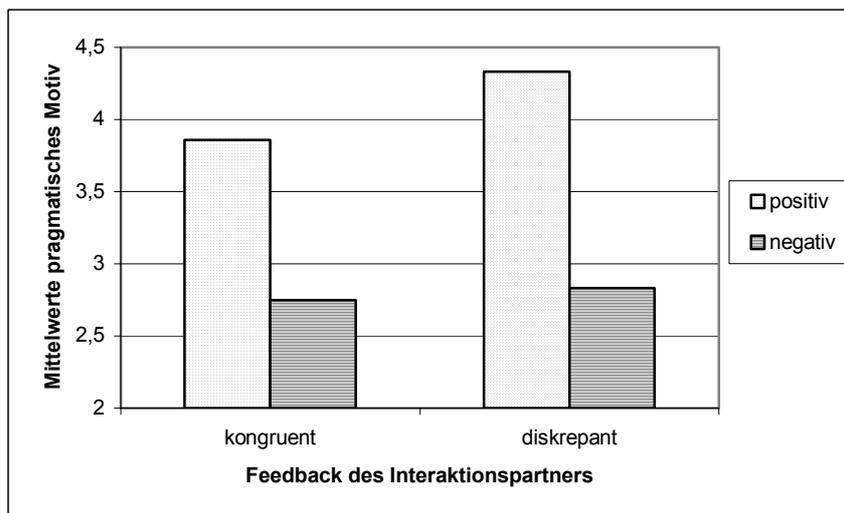


Abbildung 3.10: Mittelwerte der Partnerwahlmotive in Abhängigkeit von Kongruenz und Valenz des Feedbacks des Interaktionspartners

Betrachtet man allein die Selbstbestätiger (engl. self-verifyer), zeigt sich bezüglich des pragmatischen Motivs ein signifikanter Unterschied zwischen den sogenannten positiven und negativen Selbstbestätigern [$T(16) = 2.69, p < .05$]. Offensichtlich vermuteten die positiven Selbstbestätiger stärker als die negativen Selbstbestätiger, dass die folgende Interaktion reibungslos sein wird.

Gruppenidentifikation und Gruppenleistung. Das zweifaktorielle Analyseschema wurde übertragen auf die gruppenbezogenen Variablen. Hinsichtlich der Gruppenidentifikation (siehe Abbildung 3.11) zeigte sich ein signifikanter Interaktionseffekt [$F(1,43) = 6.67, p < .05$]: Die Gruppenidentifikation ist am höchsten bei den positiven Selbstbestätigern und am niedrigsten bei

den negativen Selbstbestätigern. Die Versuchspersonen, die kein selbstbestätigendes Verhalten zeigen, liegen dazwischen.

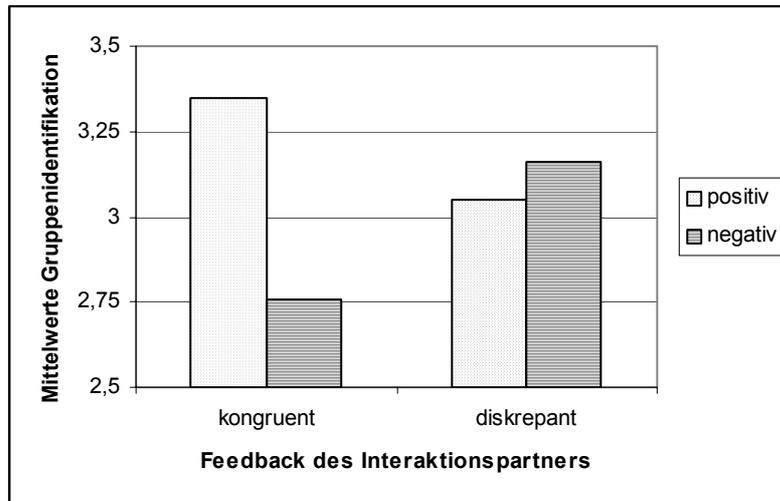


Abbildung 3.11: Mittelwerte der Gruppenidentifikation in Abhängigkeit von Kongruenz und Valenz des Feedbacks des Interaktionspartners.

Der Unterschied zwischen positiven und negativen Selbstbestätigern ist signifikant [$T(1, 23) = 3.05, p < .05$]. Für die Gruppenleistung ergab sich ein vergleichbares Ergebnismuster: Obwohl hier der Interaktionseffekt nicht signifikant war, war der Unterschied zwischen positiven ($M = 4.20$) und negativen Selbstbestätigern ($M = 3.50$) erneut signifikant [$T(1, 23) = 2.92, p < .05$]. Das heißt die positiven Selbstbestätiger beurteilen ihre Gruppenleistung signifikant besser als die negativen Selbstbestätiger. Der ICC ist hierbei nicht unkritisch übergegangen worden: Die Analyse auf individueller Ebene erscheint aufgrund folgender Tatsache unbedenklich. Die hier verglichenen Teilstichproben $n = 17$ positive Selbstbestätiger und $n = 8$ negative Selbstbestätiger verteilen sich auf 21 verschiedene Gruppen, so dass die Signifikanztestung auf individueller Ebene durch eine Abhängigkeit der Daten auf Gruppen- bzw. dyadischer Ebene nicht verzerrt sein kann.

Prozessvariablen

Um den Eindruck zu fundieren, dass die Unterscheidung zwischen positiven und negativen Selbstbestätigern bezogen auf Gruppenprozesse zu rechtfertigen ist, wurden objektivere Prozessmaße aus der Diskussion untersucht.

Gruppenorientierung („Wir“-Kommunikation). Das Ergebnis zeigt, dass die positiven Selbstbestätiger in der zweiten Diskussionshälfte häufiger das Personalpronomen „wir“ verwenden (relativ zur Gesamtwortmenge des einzelnen Sprechers) als die negativen Selbstbestätiger ($M = 1.49, M = 0.90, T(14) = 1.82, p = .09$). Dass das Ergebnis nur marginal signifikant ist, liegt

offensichtlich an der kleinen Stichprobe ($n = 16^{27}$) bzw. an der dadurch bedingten geringen Teststärke. Mit dem Programm G*Power (Erdfelder & Buchner, 1996) wurden Teststärke und Effektgröße berechnet ($1-\beta = 0.41$, $d = 0.92$). Wenn man mit Hilfe des Programms eine Teststärke von $1-\beta = .80$ und eine α -Fehlerwahrscheinlichkeit von .05 eingibt, wie Cohen (1988) empfiehlt, wird $N = 40$ errechnet als benötigte Stichprobengröße, um ein signifikantes Ergebnis zu erzielen. Dies ist eine realistische Stichprobengröße, doch die Rekrutierung von negativen Selbstbestätigern insbesondere im Rahmen von Gruppenexperimenten ist sehr schwierig.

Interaktionskategorien (nach IPA). Da die einzelnen Interaktionsvariablen (*positive sozial-emotionale Reaktionen, negative sozial-emotionale Reaktionen, Fragen, Antworten*) zum Teil signifikant korrelieren, wurde zunächst eine multivariate Analyse durchgeführt: Die Unterschiedlichkeit zwischen positiven und negativen Selbstbestätigern ist signifikant [$F(4,11) = 9.77$, $p < .01$]. Univariate Analysen zeigen, dass negative Selbstbestätiger im sozial-emotionalen Bereich signifikant mehr negative Reaktionen zeigten als positive Selbstbestätiger [$M = 1.63$, $M = 0$, $F(1,14) = 12.45$, $p < .01$]. Weitere bedeutsame Unterschiede auf den anderen Interaktionsvariablen zeigten sich nicht. Die bisher dargestellte Reihe von Ergebnissen zum Unterschied zwischen positiven und negativen Selbstbestätigern war nicht vorhergesagt worden. Die Interpretation dieser Ergebnisse und ihre Implikation für die Self-verification Theorie erfolgt in der Diskussion.

Prüfung der Hypothesen 4 bis 10

Welche Gründe geben die Versuchspersonen für ihre Partnerwahl an? In Hypothese 4 wurde in Einklang mit der Self-verification Theorie vorhergesagt, dass das epistemische und das pragmatische Motiv eine größere Rolle bei der Partnerwahl spielt als andere Motive - zumindest dann, wenn die Personen selbstbestätigendes Partnerwahlverhalten zeigen. Um diese Hypothese zu testen, muss man die bereits dargestellten Unterschiede zwischen positiven und negativen Selbstbestätigern zurückstellen. Betrachtet man alle Versuchspersonen, die subjektives Self-verification gezeigt haben ($n = 18$), d.h. die selbst aussagten, der von ihnen gewählte Partner hätte sie kongruent zum eigenen Selbstbild eingeschätzt, zeigen die Mittelwerte der Partnerwahlmotive (siehe Abbildung 3.12), dass die Selbstbestätiger nicht vorrangig das epistemische und pragmatische Motiv angaben. Die Innersubjektkontraste zwischen epistemischem und pragmatischem Motiv auf

²⁷ Es wurden Transkriptionen von 12 Gruppen angefertigt, die alle in der gesamten Stichprobe enthaltenen 8 negativen Selbstbestätiger plus ebenso viele positive Selbstbestätiger enthielten.

der einen Seite und alternativen Motiven (*Kompetenz, Wahrnehmungsfähigkeit, Ähnlichkeit*) auf der anderen Seite sind nicht signifikant²⁸. Das heißt alternative Motive (insbesondere die Kompetenz des gewählten Interaktionspartners) spielten offensichtlich eine mindestens gleichbedeutende Rolle bei der Partnerwahl wie das epistemische und pragmatische Motiv. Hypothese 4 wird durch diesen Befund nicht gestützt.

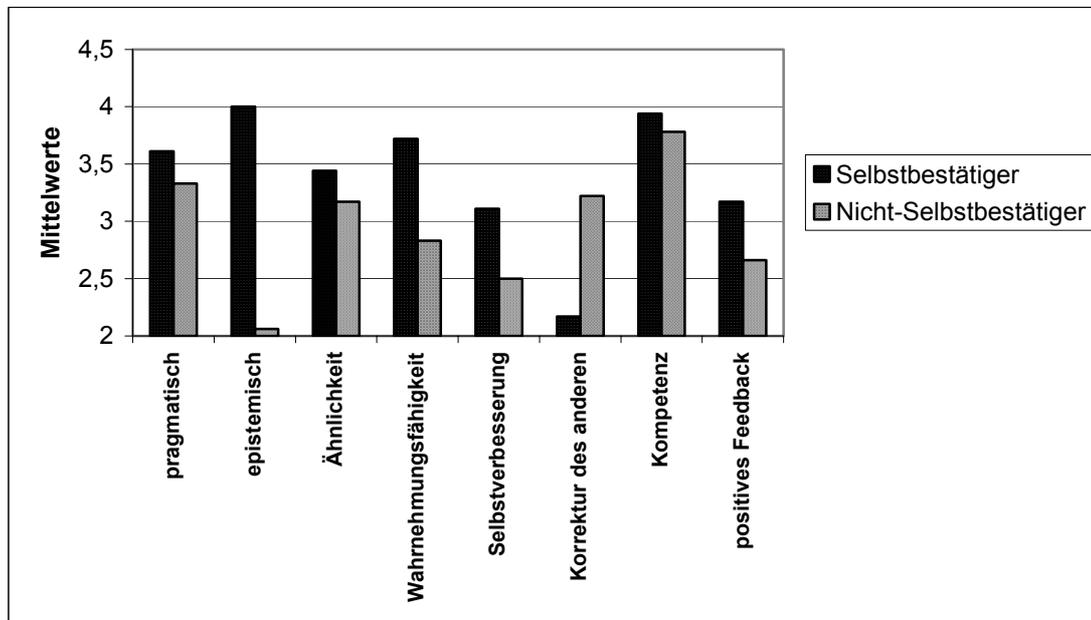


Abbildung 3.12: Mittelwerte der Partnerwahlgründe von Selbstbestätigern und Nicht-Selbstbestätigern

Betrachtet man vergleichsweise die Partnerwahlgründe der *Nicht-Selbstbestätiger* ($n = 18$), d.h. derjenigen Versuchspersonen, die selbst aussagten, der von ihnen gewählte Partner hätte sie diskrepanz zum eigenen Selbstbild eingeschätzt, zeigt sich, dass auch hier die Kompetenz des gewählten Partners maßgeblich die Partnerwahl beeinflusste (siehe Abbildung 3.12).

Auffällig ist der Unterschied zwischen Selbstbestätigern und Nicht-Selbstbestätigern hinsichtlich des Motivs *Korrektur des anderen*. Ein ergänzender Einzelvergleich zeigt dass der Unterschied zwischen Selbstbestätigern ($M = 2.17$) und Nicht-Selbstbestätigern ($M = 3.22$) signifikant ist [$T(34) = -3.01, p < .01$]. Aufschlussreich für die Diskussion der Ergebnisse und ihre Implikation für die Self-verification Theorie scheint an diesem Punkt auch die Unterscheidung zwischen positiven und negativen Nicht-Selbstbestätigern. Vor allem die positiven Nicht-Selbstbestätiger, d.h. die Versuchspersonen die ein positives Selbstbild haben und einen Partner gewählt haben, der sie negativ eingeschätzt hatte, gaben an, dass sie diesen Partner gewählt haben,

²⁸ Da es in SPSS unmöglich ist, benutzerdefinierte geplante Kontraste durchzuführen (Field, 2000, S.328) wurden getrennt für das epistemische und pragmatische Motiv *einfache* Kontraste zu den jeweils sechs alternativen Motiven durchgeführt. Weder für das *epistemische* noch für das *pragmatische* Motiv waren die Kontraste zum Motiv *Kompetenz, Ähnlichkeit, Wahrnehmungsfähigkeit* signifikant. Die Voraussetzung der Sphärizität war in beiden Fällen erfüllt.

um in der folgenden Interaktion seinen Eindruck zu korrigieren ($M = 3.58$). Die negativen Nicht-Selbstbestätiger (Versuchspersonen mit negativem Selbstbild, die einen positiven Partner gewählt haben) gaben dieses Motiv in geringerem Ausmaß an [$M = 2.50$, $T(16) = -1.91$, $p = .07$].

Die Hypothesen 5 bis 10 befassen sich unabhängig vom Self-verification Verhalten allgemein mit den Konsequenzen von selbstrelevantem Feedback für Gruppenprozesse. Konsistent zur bisherigen Auswertung wurde auch hier die subjektive Wahrnehmung der Bogus-Feedbacks aus Sicht der Versuchspersonen als Einflussvariable betrachtet. Es wurden Summenwerte gebildet, die angeben, in welchem Ausmaß die Versuchsperson sich insgesamt von den anderen beiden Gruppenmitgliedern a) kongruent (diskrepanz) zum eigenen Selbstbild und b) positiv (negativ) eingeschätzt fühlte. Um zu prüfen, ob diese Kongruenz- und Valenzvariable einen bedeutsamen Einfluss auf die Gruppenidentifikation, die Aufgabenmotivation und die unterschiedlichen Gruppeneffektivitätsvariablen hat, wurden Multiple Regressionen durchgeführt. Aus Tabelle 3.10 geht hervor, dass lediglich die wahrgenommene Valenz des Bogus-Feedbacks die *positive Relation* beeinflusste: Je positiver das empfangene Feedback (angeblich) aus der Gruppe empfunden wurde, desto positiver wurde die Gruppeninteraktion auf der Beziehungsebene beurteilt. Jedoch ist offensichtlich, dass die durch dieses Modell erklärte Varianz der abhängigen Variable minimal ist.

Tabelle 3.10: Regression der gruppenbezogenen Variablen auf die subjektive Kongruenz und subjektive Valenz des Bogus-Feedbacks in aufgabenbezogenen Gruppendiskussionen.

Gruppenbezogene, abhängige Variablen	β Kongruenz	β Valenz	R ² Modell
Gruppenleistung ^a	.16	.08	.02
Zufriedenheit ^a	.11	-.10	.03
Kooperation ^a	-.12	-.09	.01
Positive Relation ^a	-.03	-.28*	.07
Respektlosigkeit ^a	-.04	.03	.00
Partizipation ^a	-.18	-.02	.03
Gruppenidentifikation ^a	.07	-.20	.06
Aufgabenmotivation ^a	.05	-.05	.01
Positive sozial-emotionale Kommunikationsakte (nach IPA) ^b	-.04	-.42*	.16
Gruppenorientierung („Wir“-Kommunikation) ^b	-.39*	-.08	.13
Konsensorientierung ^c	-.39	-.04	.15
Konsensausmaß ^c	.45	-.36	.40

Hinweis: Jede Zeile zeigt ein Regressionsmodell, in dem Kongruenz und Valenz simultan eingegeben wurden. Die berichteten β -Werte sind die standardisierten Regressionskoeffizienten der simultanen Gleichung. Aufgrund der unterschiedlichen Itempolung von Kongruenz und Valenz bedeuten negative β -Werte im Fall der Kongruenz einen negativen Zusammenhang während sie im Fall der Valenz einen positiven Zusammenhang mit den abhängigen Variablen bedeuten. R² bezeichnet die durch das Modell erklärte Gesamtvarianz der abhängigen Variablen.

^a N = 84, ^b N = 36, ^c N = 12

p < .05, einseitig

Die Hypothesen 5 bis 7 gelten damit als nicht bestätigt. Weder die Komponente der Kongruenz noch die Komponente der Valenz des selbstrelevanten Feedbacks hatte in dieser Stichprobe Konsequenzen für die Gruppenidentifikation, die subjektive Gruppeneffektivität und die Aufgabenmotivation, wenn man sie unabhängig vom Self-verification Verhalten analysiert (die Konsequenzen für positive und negative Selbstbestätiger wurden bereits dargestellt).

Die Ergebnisse zu den Hypothesen 8 und 9, die die Gruppenkommunikation betreffen, sind wie Tabelle 3.10 zeigt, hypothesenkonträr. Die Menge der positiven sozial-emotionalen Kommunikationsakte wurde nicht, wie vorhergesagt, von der Kongruenzkomponente, sondern stattdessen von der Valenzkomponente des Bogus-Feedbacks beeinflusst: Je positiver das empfangene Feedback (angeblich) aus der Gruppe empfunden wurde, desto häufiger wurden positive sozial-emotionale Kommunikationsakte gemacht. Der Zusammenhang zwischen der Kongruenz des Bogus-Feedbacks und der Gruppenorientierung gemessen über die „Wir“-

Kommunikation war nicht positiv, sondern negativ. Jedoch dürfen auch hier die signifikanten β -Koeffizienten nicht überbewertet werden, da die durch die Modelle insgesamt erklärte Varianz der abhängigen Variablen auch hier sehr gering ist. Hinzu kommt, dass der ICC bezüglich der Variable *positive sozial-emotionale Kommunikationsakte* (siehe Tabelle 3.7) signifikant ist, d.h. dass ein bedeutsamer Teil der Varianz auf den Gruppeneffekt zurückgeht.

Die Prüfung der Hypothese 10 erfolgte, da es sich um eine reine Gruppenvariable handelt, auf Gruppenebene, d.h. es erfolgte eine Regression der Konsensorientierung und dem Konsensausmaß auf die aggregierten Kongruenz- und Valenzvariablen. Die Vorhersagekraft beider Variablen bezüglich der Konsensmaße war nicht signifikant. Hypothese 10 wurde damit nicht gestützt. Vermutungen zum Ausbleiben der erwarteten Effekte bzw. der hypothesenkonträren Effekte werden in der Diskussion (siehe Abschnitt 3.2.3) angestellt.

Explorative Analyse zum Partnerwahlverhalten

Es wurde eine Logistische Regression durchgeführt, um zu prüfen welche Prädiktoren es für die Partnerwahl gibt. In diese Analyse wurden nur die Versuchspersonen einbezogen, die zwei unterschiedliche Arten von Bogus-Feedback erhielten (A, B in Abbildung 3.8) und die eine instruktionsgemäße Partnerwahl trafen ($N = 54$), d.h. die genau ein Gruppenmitglied als Interaktionspartner für die fiktive Nachuntersuchung auswählten. Als mögliche Prädiktoren wurden Eigenschaften der beiden alternativen Interaktionspartner (Perceivers) herangezogen, dabei handelt es sich um eine relative Einschätzung der Eigenschaften aus Sicht des Targets. Es wurden Prädiktorvariablen in Form von Differenzwerten gebildet: Zwei Prädiktorvariablen geben in Bezug auf die eine Interaktionspartneralternative an, wie kongruent/diskrepant und wie positiv/negativ das Feedback dieser Interaktionspartneralternative im Vergleich zum Feedback der zweiten Interaktionspartneralternative vom Target eingeschätzt wurde. Eine dritte Prädiktorvariable gibt an wie sympathisch/unsympathisch die eine Interaktionspartneralternative im Vergleich zur zweiten Interaktionspartneralternative eingeschätzt wurde. Die dichotome abhängige Variable gibt an, ob die eine Interaktionspartneralternative gewünscht wird ($=0$) oder abgelehnt ($=1$). Gibt man diese drei Prädiktoren über die schrittweise Vorwärtsmethode in die Regressionsgleichung ein²⁹, so zeigt sich nur die Sympathievariable als signifikanter Prädiktor für die Wahrscheinlichkeit einer weiteren Interaktion ($\beta = -0,63$; $p < .01$). Nach Field (2000) sollte hier noch die Änderung des -2 log-likelihood ($-2LL$) berichtet werden, nachdem in das Regressionsmodell *Sympathie* als Prädiktor eingefügt wurde. $-2LL$ folgt einer Chi-Quadrat Verteilung, so dass getestet werden konnte, ob das neue Modell eine signifikant verbesserte Vorhersagekraft hat. Die Änderung im Vergleich zum

²⁹ Für eine ausführliche und anschauliche Darstellung der Methode der Logistischen Regression siehe Field (2000).

Modell ohne Prädiktor ist signifikant [$\chi^2(1, N=54) = 9.66; p < .01$]. Offensichtlich ist Sympathie eine bedeutsame Determinante des Partnerwahlverhaltens.

3.2.3 Diskussion

Die dargestellten Ergebnisse wecken Zweifel am Self-verification Konzept, wie es Swann und Kollegen formulieren (Swann, 1990; Swann & Schroeder, 1995; Swann et al. 1990; vgl. Abschnitt 2.2.4). Sie gehen davon aus, dass es verschiedene kognitive Prozesse in verschiedenen Verarbeitungsstadien von selbstrelevanten Bewertungen gibt. In der ersten Phase löst die bloße Identifikation von evaluativem Inhalt einen sogenannten positive tropism aus, d.h. dass sich jeder unabhängig vom Selbstbild zu positiven Rückmeldungen hingezogen fühlt. In späteren Phasen, falls genügend kognitive Ressourcen vorhanden sind, beginnen Personen die Bewertungen mit dem eigenen Selbstbild zu vergleichen und Streben nach Self-verification kommt zum Ausdruck (vgl. Abbildung 3.13). Swann und Kollegen treffen also eine klare sequenzielle Unterscheidung, wann Self-verification und wann Self-enhancement Bestrebungen auftreten. Die vorliegenden Ergebnisse deuten daraufhin, dass das Konzept einer Differenzierung bedarf, wenn man die Konsequenzen von Self-verification für Gruppenprozesse mit in Betracht zieht (vgl. Abbildung 3.13).

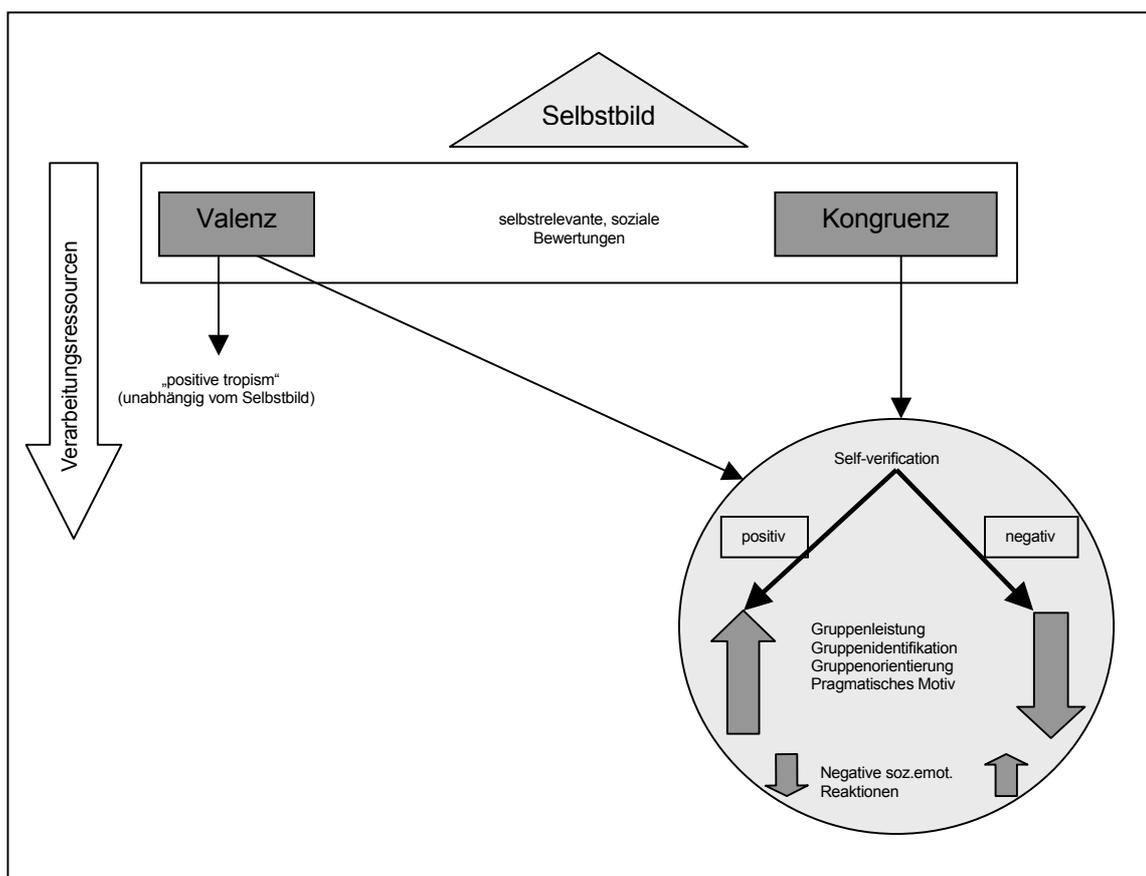


Abbildung 3.13: Modifiziertes Self-verification Modell unter Berücksichtigung der Self-verification Konsequenzen für Gruppen

Self-verification in der Form von selbstbestätigendem Partnerwahlverhalten hatte in der vorliegenden Untersuchung keine homogenen Effekte auf Gruppenprozesse: Positive Selbstbestätiger, d.h. Personen mit positivem Selbstbild, die einen Interaktionspartner wählten, der sie ihrer Meinung nach selbstkongruent eingeschätzt hat, nahmen die Gruppenprozesse unterschiedlich wahr und kommunizierten unterschiedlich im Vergleich zu negativen Selbstbestätigern (Personen mit negativem Selbstbild, die einen Interaktionspartner wählten, der sie ihrer Meinung nach selbstkongruent eingeschätzt hat). Genauer, negative Selbstbestätiger schätzten die eigene Gruppenleistung schlechter ein, identifizierten sich weniger mit der Gruppe, prognostizieren weniger reibungslose Interaktion mit dem gewählten (selbstkongruenten!) Interaktionspartner und zeigten in der Diskussion weniger Gruppenorientierung und mehr negative sozial-emotionale Kommunikationsakte als positive Selbstbestätiger. Insgesamt erschienen die negativen Selbstbestätiger pessimistischer bzw. kritischer gegenüber dem Gruppengeschehen als die positiven Selbstbestätiger.

Da objektive Effektivitätskriterien bei dieser Art von Entscheidungsaufgabe in einem Design mit einer gemischten unabhängigen Variable schwierig zu definieren waren, beschränken sich die Ergebnisse auf subjektiv wahrgenommene Prozessvariablen, die eher die Beziehungsebene betreffen, ergänzt durch objektive Prozessvariablen aus der Diskussion. Diesbezüglich lässt sich festhalten, dass Self-verification keine uneingeschränkte Quelle für Prozessgewinne in Gruppen darstellt, wie Swann und Kollegen meinen (Swann et al. 2000; Polzer et al. 2002). Personen, die ein negatives Selbstbild haben und dafür Bestätigung in der Gruppe suchen, sehen bedeutend weniger positive Aspekte der Gruppe als vergleichsweise Personen mit positivem Selbstbild. Es ist daher zu bezweifeln, dass diese Form der Selbstbestätigung, die mit einer negativen Einstellung zur Gruppe verbunden ist, die Gruppe produktiver und effektiver machen soll.

Abschließend zu dem in Abbildung 3.13 gezeigten Modell bleibt ein wichtiger Unterschied hervorzuheben zu dem Modell, wie es Swann und Kollegen (Swann, 1990; Swann & Schroeder, 1995; Swann et al. 1990; siehe Abschnitt 2.2.4) entworfen haben. Das Modell dieser Autoren fokussiert verschiedene *Outputs* (1. Self-enhancement, 2. Self-verification, 3. strategische Kosten-Nutzen-Analyse mit nicht prädiktierbarem Ausgang) nach unterschiedlichen kognitiven Prozessen bzw. unterschiedlich tiefen Verarbeitungsphasen eines selbstrelevanten sozialen Stimulus. Das Modell ist nicht dafür ausgelegt, um weitere Konsequenzen vorherzusagen, wenn Self-verification eingetreten ist. Dagegen das hier gezeigte Modell (Abbildung 3.13) expliziert die Konsequenzen (Verhalten, Wahrnehmung im Gruppenkontext) von Gruppenmitgliedern, *wenn* sie eine selbstverifizierende Partnerwahl nach tatsächlicher Interaktion getroffen haben. Das Modell komprimiert die gefundenen Ergebnisse und veranschaulicht, dass die Valenz des Feedbacks mehr als nur Stimulusdimension ist, sondern darüber hinaus - wie die Verarbeitungsressourcen in dem

Modell von Swann und Kollegen - eine Moderatorrolle hat. Die Valenz des Feedbacks bzw. die Valenz des Selbstbildes moderiert das Verhalten und die Wahrnehmung der Selbstbestätiger im Gruppenkontext. Die hier gefundenen Ergebnisse lassen offen, ob das selbstbestätigende Verhalten, das gezeigt wurde, Ausdruck eines „spontanen“ Self-verification Strebens (Phase 2 im Modell von Swann und Kollegen) oder das Resultat einer Kosten-Nutzen Analyse (Phase 3 im genannten Modell) waren. Orientiert man sich an den Zeitvorgaben, mit denen in den Studien von Swann und Kollegen (Hixon & Swann, 1993; Swann et al., 1990), die Verarbeitungstiefen manipuliert wurden, kann man davon ausgehen, dass die Versuchspersonen hier ausreichend Zeit hatten, das Bogus-Feedback zu reflektieren, und demnach Kosten-Nutzen Kalkulationen bei der Partnerwahl angestellt werden konnten. Auf dem Hintergrund der aufgabenfixierten Diskussion, in mitten derer die Versuchspersonen unterbrochen wurden, könnte man jedoch auch spekulieren, dass die Versuchspersonen nicht genügend kognitive Ressourcen verfügbar hatten, als dass strategisches Self-verification hätte auftreten können. Da man jedoch bei Entscheidungen bezüglich eines Interaktionspartners in der Realität auch keinem Zeitdruck ausgesetzt ist, sollte er auch in diesem Experiment vermieden werden. Die Versuchspersonen brauchten ca. drei bis sieben Minuten bis sie der Versuchleiterin den Fragebogen zur Bewertung der Bogus-Feedbacks und zur Partnerwahl zurückgaben. Angesichts der Tatsache, dass im realen Leben vermutlich nie innerhalb von Sekunden über einen Interaktionspartner entschieden werden muss, entsteht die Frage, wann überhaupt mit „spontaner“ selbstbestätigender Partnerwahl ohne strategische Kosten-Nutzen Überlegungen zu rechnen ist. Das weitere Forschungsinteresse galt jedoch nicht der Frage, wie man spontanes von strategischem Partnerwahlverhalten unterscheiden kann. Es sollten vielmehr Faktoren eruiert werden, die in die strategischen Überlegungen einfließen (siehe Studie 3 in Abschnitt 3.3).

Bevor jedoch weitere theoretische Differenzierungen vorgeschlagen und untersucht werden können, müssen in Anbetracht der vorliegenden Ergebnisse zum Partnerwahlverhalten einige methodische Aspekte diskutiert werden. Diese Aspekte betreffen die hier verwandte klassische experimentelle Operationalisierung von Self-verification, die mit leichten Differenzierungen zahlreich in der Literatur zu finden ist (für einen Überblick siehe Swann et al. 2003a, Swann & Pelham, 2002b) aber in der vorliegenden Studie erstmalig im Rahmen echter Gruppeninteraktion angewandt wurde³⁰.

³⁰ Bei Swann et al. (1989, Studie 3) wurde diese Operationalisierung zwar im Gruppenkontext angewandt, jedoch blieb den Versuchspersonen die Zuordnung des Bogus-Feedbacks zu einem der anderen Gruppenmitglieder verborgen, d.h. die Versuchspersonen trafen die Partnerwahl allein auf Grundlage der Bogus-Feedbacks.

Swann und Kollegen (Giesler, Josephs & Swann, 1996; Bosson & Swann, 1999) berichten selbst, dass ein nicht unbeträchtlicher Prozentsatz (20%-36%) ihrer Versuchspersonen kein Streben nach Selbstbestätigung zeigten, wenn man den Zusammenhang zwischen Selbstbild und Partner- bzw. Feedbackwahl objektiv betrachtet, d.h. wenn man die Versuchsperson anhand eines Fragebogens klassifiziert als ausgestattet mit einem positiven oder mit einem negativen Selbstbild. Bosson und Swann (1999) wiesen erklärend daraufhin, dass der Erfolg von Self-verification Untersuchungen entscheidend von einer guten Passung zwischen Selbstbild und Feedbackinhalt abhängt, in dem Sinne, dass beide Variablen ähnlich spezifisch bzw. ähnlich generalisiert erhoben werden. In der vorliegenden Untersuchung wurde diesem Hinweis Rechnung getragen und wie bei Bosson und Swann Self-competence und Self-liking differenziert und das Bogus-Feedback spezifisch an den einen Aspekt des Selbstbildes, an die Self-competence, adressiert. Dennoch zeigten 48% der Versuchspersonen nach dieser Operationalisierung kein Streben nach Selbstbestätigung. Bosson und Swann präzisieren das Self-verification Konzept weiterhin, insofern sie darauf hinweisen, dass die subjektive Genauigkeit des Feedbacks aus Sicht der Versuchspersonen eine entscheidende Rolle spielt (die subjektive Genauigkeit medierte den Zusammenhang zwischen Selbstbild und Feedbackwahl). Aber sie bleiben hierbei ganz im Rahmen ihrer Theorie und folgern nicht, dass die subjektive Wahrnehmung allgemein - d.h. nicht nur die subjektive Kongruenz, sondern auch die subjektive Valenz des Feedbacks - die Feedback- bzw. Partnerwahl beeinflusst. In der vorliegenden Untersuchung galt getreu der symbolisch interaktionistischen Perspektive die subjektive Wahrnehmung des Bogus-Feedbacks und die daran orientierte Partnerwahl als hauptsächliche Einflussvariable sowohl für Partnerwahlmotive als auch für gruppenbezogene Interaktionsvariablen. Dabei wurden die bereits erläuterten Unterschiede im selbstbestätigenden Verhalten in Abhängigkeit von der Valenz des Feedbacks bzw. der Valenz des eigenen Selbstbildes gefunden.

Selbst wenn man seine Self-verification Untersuchungen primär auf die subjektive Wahrnehmung stützt, bleibt die Operationalisierung problematisch. Aus den dargestellten Ergebnissen geht hervor, dass das tragende Motiv der Self-verification Theorie, der Wunsch nach Bestätigung der eigenen Selbstansichten, im dichotomen Partnerwahlverhalten nicht eindeutig reflektiert wird. Die Ergebnisse zeigen einen auffälligen Unterschied hinsichtlich der Erwähnung des Korrekturmotivs zwischen Personen, die man nach der Operationalisierung als Selbstbestätiger und Personen, die man demnach als Nicht-Selbstbestätiger bezeichnet. Die Nicht-Selbstbestätiger treffen ihre Partnerwahl offenbar häufig, um den selbstdiskrepanten Eindruck der gewählten Person zu korrigieren. Daraus resultiert die Frage, ob diese Nicht-Selbstbestätiger, die in der weiteren Interaktion Überzeugungskraft investieren wollen, um nachfolgend Selbstbestätigung vom gewählten Partner zu erlangen, das Self-verification Motiv nicht sogar in höherer Intensität zeigen als die nach der Operationalisierung als Selbstbestätiger bezeichneten Personen? In Bezug auf

dieses Korrekturmotiv scheint wiederum eine Unterscheidung zwischen Personen mit positiver und negativer Selbsteinschätzung erforderlich. Es sind weniger die Personen mit negativem Selbstbild als vielmehr die Personen mit positivem Selbstbild, die auf diese aktive Weise nach Self-verification streben.

Ein weiteres Motiv für die Partnerwahl, das von Swann und Kollegen bisher unberücksichtigt blieb, da die Versuchspersonen in den Experimenten nie wirklich mit den zur Auswahl stehenden Partnern interagierten, ist die Sympathie. Obwohl die Versuchspersonen in der vorliegenden Studie *Sympathie* als Partnerwahlmotiv nicht direkt bewerteten, beurteilten sie die anderen beiden Gruppenmitglieder als ihnen unterschiedlich sympathisch. Wie die Ergebnisse zeigten, ließen sich durch diese Sympathiedifferenzen die gewählten Partner vorhersagen. Keine Vorhersagekraft für die Partnerwahl hatten dagegen die Kongruenz- und Valenzdifferenzen der beiden Bogus-Feedbacks, d.h. die Partnerwahl erfolgte offensichtlich unabhängig davon, ob das Feedback des einen kongruenter oder positiver als das Feedback des anderen wahrgenommen wurde.

Die aufgeführte Kritik am Self-verification Konzept erklärt jedoch noch nicht, warum die gruppenspezifischen Hypothesen nicht bestätigt werden konnten, denn diese Hypothesen orientierten sich zwar am für die Self-verification Theorie wichtigen Faktor der Kongruenz des Feedbacks nicht jedoch am Self-verification Verhalten. Warum hatte weder die wahrgenommene Kongruenz noch die wahrgenommene Valenz des Bogus-Feedbacks einen Einfluss auf die Gruppenprozesse? Die Gruppen waren augenscheinlich sehr aufgabenorientiert, wobei die Diskussionen auf der Sachebene sehr kollegial verliefen. Es ist daher zu vermuten, dass die Bogus-Feedbacks aufgrund der intensiven Beschäftigung mit der Aufgabe nur oberflächlich von den Versuchspersonen registriert wurden bzw. zu Gunsten des Aufgabenziels vernachlässigt wurden. Durch eine Modifikation im experimentellen Ablauf, genauer in der Instruktion zur Gruppendiskussion, wurde dieser Vermutung nachgegangen.

3.2.4 Nacherhebung (Studie 2b) mit modifiziertem Gruppendiskussionsthema

Versuchsteilnehmer/modifizierter experimenteller Ablauf

Es wurden analog dem Vorgehen der Hauptstudie 12 Versuchspersonen rekrutiert und diese in vier Gruppen unter der bis zum Zeitpunkt der Ausgabe des Bogus-Feedbacks identischen experimentellen Prozedur durchgeführt. Nach der Unterbrechung der Diskussion nach 15 Minuten, in der die Gruppenmitglieder sich gegenseitig einschätzten, die Bogus-Feedbacks ausgeteilt wurden und schließlich die Bogus-Feedbacks bewertet wurden, leitete die Versuchsleiterin einen abrupten Themenwechsel ein. Sie erklärte, dass die Gruppe etwas länger als geplant für die gegenseitigen Einschätzungen gebraucht hätte, und deswegen nun direkt zum nächsten Diskussionsthema übergegangen werden müsse. Die Gruppe sollte in 15 Minuten zu

einer konsensualen Entscheidung kommen, was sie als Gruppe gemeinsam unternehmen würde, wenn sie einen Preis von 150 € erhalten würde. Die Gruppe wurde angewiesen, möglichst konkret zu werden bei der Planung der gemeinsamen Unternehmung. Dabei erhielten sie die Auflage, ein Gruppenereignis mit einer Mindestdauer von zwei Stunden zu planen. Die Gruppenmitglieder hatten die Option, das nicht ausgegebene Geld unter sich aufzuteilen. Sobald die Gruppen ihre Entscheidung getroffen und das Gruppenereignis konkretisiert hatten, wurde der experimentelle Ablauf wie in der Hauptstudie 2a fortgesetzt.

Ergebnisse

Analog zur Auswertung in der Hauptstudie 2a wurde die subjektive Wahrnehmung der Bogus-Feedbacks aus Sicht der Versuchsperson als Einflussvariable betrachtet. Es wurden ebenfalls Summenwerte für die subjektive Kongruenz und subjektive Valenz des empfangenen Feedbacks berechnet und diese als mögliche Prädiktoren in Multiple Regressionsgleichungen mit den gruppenbezogenen Variablen als abhängige Variablen eingegeben. Wie in der Hauptstudie beeinflusste die wahrgenommene Valenz des Bogus-Feedbacks die *positive Relation*. Je positiver das empfangene Feedback (angeblich) aus der Gruppe empfunden wurde, desto positiver wurde die Gruppeninteraktion auf der Beziehungsebene beurteilt. Im Unterschied zur Hauptstudie ist hier jedoch die vom Modell aufgeklärte Gesamtvarianz bedeutend höher (siehe Tabelle 3.11 im Vergleich zu Tabelle 3.10). Darüber hinaus zeigt sich hier, dass die subjektive Valenz weitere Aspekte in der Beurteilung des Gruppenprozesses beeinflusste. Je positiver das empfangene Feedback beurteilt wurde, desto kooperativer wurde auch der Gruppenprozess eingeschätzt und desto höher war die Gruppenidentifikation (vgl. Tabelle 3.11). Die durch die Regressionsmodelle aufgeklärten Varianzanteile sind dabei nicht unbeträchtlich.

Tabelle 3.11: Regression der gruppenbezogenen Variablen auf die subjektive Kongruenz und subjektive Valenz des Bogus-Feedbacks in Gruppen mit persönlichem Diskussionsthema

Gruppenbezogene, abhängige Variablen ^a	β Kongruenz	β Valenz	R ² Modell
Gruppenleistung	.20	-.32	.16
Zufriedenheit	.13	-.30	.12
Kooperation	-.02	-.57*	.32
Positive Relation	.12	-.62*	.43
Respektlosigkeit	-.40	.20	.23
Partizipation	.29	-.12	.11
Gruppenidentifikation	.01	-.62*	.41
Aufgabenmotivation	.01	-.26	.07

Hinweis: Jede Zeile zeigt ein Regressionsmodell, in dem Kongruenz und Valenz simultan eingegeben wurde. Die berichteten β -Werte sind die standardisierten Regressionskoeffizienten der simultanen Gleichung. Aufgrund der unterschiedlichen Itempolung von Kongruenz und Valenz bedeuten negative β -Werte im Fall der Kongruenz einen negativen Zusammenhang während sie im Fall der Valenz einen positiven Zusammenhang mit den abhängigen Variablen bedeuten. R² bezeichnet die durch das Modell erklärte Gesamtvarianz der abhängigen Variablen.

^a N = 12 für alle gruppenbezogenen Variablen

p < .05, einseitig

Diskussion

Die Ergebnisse scheinen die Vermutung zu bestätigen, dass die selbstrelevanten Feedbacks in der Hauptstudie 2a deswegen die Gruppenprozesse nur minimal beeinflussten, weil die Versuchspersonen von der Aufgabe vereinnahmt waren und so vielleicht nicht sensitiv genug für das Feedback waren. Wenn die Versuchspersonen über ein nicht aufgabenbezogenes, sondern ein persönliches Thema diskutierten, dann beeinflusste das selbstrelevante Feedback die Beurteilung des Gruppenprozesses in stärkerem Ausmaß. Hervorzuheben bleibt, dass es aber auch dann nicht der nach der Self-verification Theorie zentrale Faktor der Kongruenz des Feedbacks, sondern der Faktor der Valenz des Feedbacks war, der einen bedeutsamen Einfluss auf die Beurteilung des Gruppenprozesses und die Gruppenidentifikation hatte. Je positiver das selbstrelevante Feedback von der Gruppe eingeschätzt wurde, desto mehr Kooperation und desto bessere Beziehungen wurden innerhalb der Gruppe wahrgenommen, und desto höher war die Identifikation mit der Gruppe. Diese Gruppenprozessvariablen sind sicherlich kein „hartes“ Maß für die Gruppeneffektivität, sondern beschreiben eher die subjektive Qualität des Gruppenprozesses auf der Beziehungsebene. Dennoch sind die hier aufgetretenen Effekte des selbstrelevanten Feedbacks auf dem Hintergrund der Hauptstudie 2a interessant, in der das Feedback die Gruppe nur minimal

beeinflusste. In einer Gruppendiskussion, in der die Gruppenmitglieder persönlich involviert waren und kein Aufgabenziel hatten – abgesehen von der gruppeninternen, freizeitbezogenen Entscheidung, die erzielt werden sollte – waren die Gruppenmitglieder offensichtlich offener für selbstrelevantes Feedback und reagierten sensibler in ihrer Beurteilung des Gruppenprozesses als Gruppenmitglieder in aufgabenbezogenen Diskussionen. Trotz dieser Befundlage sollte man vorsichtig mit der naheliegenden Schlussfolgerung sein, selbstrelevante Feedbacks berühren Gruppen nicht, solange ihre Interaktion aufgabenfokussiert ist. Die Gruppeninteraktion in diesem experimentellen Setting war sehr kurz und das bioethische Aufgabendilemma stand im Vordergrund. Die Gruppenmitglieder haben vorbildlich Prioritäten gesetzt und persönliche Themen während der Aufgabenbearbeitung ausgeblendet. So war eine tiefere Verarbeitung des selbstrelevanten Feedbacks vermutlich aufgrund der begrenzten Verarbeitungsressourcen nicht möglich. In realen Gruppen, die längerfristigen Bestand haben, werden Gruppenmitglieder allerdings, auch wenn sie stark aufgabenkonzentriert sind, in Arbeitspausen die Möglichkeit haben, selbstrelevantes Feedback tiefer zu verarbeiten. Dies wird vermutlich nicht ohne Konsequenzen für die Gruppenprozesse bleiben. Experimentell ist es jedoch sehr schwierig Bedingungen herzustellen, in denen Gruppenmitglieder selbstrelevantes Feedback empfangen, Interaktionsprozesse und Gruppeneffektivität analysiert werden können und zugleich die Gruppenmitglieder über eine Privatsphäre verfügen, wo das Feedback ungestört reflektiert werden könnte. Experimente, in denen das bewerkstelligt werden könnte, bräuchten eine längere Laufzeit. Aus meiner Sicht ist es ethisch jedoch nicht vertretbar, Personen über längere Zeiträume mit selbstrelevantem Feedback auf so zentralen Selbstwertdimensionen zu täuschen, so dass man auf andere Untersuchungszugänge ausweichen sollte.

Ethisch unbedenklicher in diesem Forschungsbereich sind Szenario-Studien, die natürlich das Defizit haben, dass wirkliche Interaktionsprozesse nicht untersucht werden können. Für bestimmte Fragestellungen, wie z.B. die der Studie 3, bieten sie jedoch möglicherweise einen probaten Untersuchungsansatz.

3.3 Studie 3: Zum Einfluss des Interaktionskontextes auf selbstbestätigendes Partnerwahlverhalten

Diese Studie wurde durchgeführt, um die Moderatorrolle des Interaktionskontextes bzw. des Interaktionsziels für Self-verification Bestrebungen zu testen. Wie voranstehend berichtet wurde, hatte in Studie 2 selbstrelevantes Feedback unterschiedlich starken Einfluss auf die Wahrnehmung der Gruppenprozesse je nach dem, ob über eine Aufgabe oder über eine persönliche Angelegenheit diskutiert wurde. Aufgrund dieser Befunde wird vermutet, dass das Verlangen nach Self-verification

an sich kontextabhängig ist³¹, d.h. dass Menschen verschiedene Ansprüche und Erwartungen an Interaktionspartner haben, die vom Typ der Interaktion entscheidend mitbestimmt werden. Es ergaben sich folgende Hypothesen:

H12: Self-verification in der Form von selbstbestätigender Partnerwahl tritt häufiger in persönlichen als in aufgabenorientierten Interaktionen auf.

H13: Das epistemische und pragmatische Motiv lenkt die Partnerwahl mehr in persönlichen als in aufgabenorientierten Interaktionen.

H14: In aufgabenorientierten Interaktionen lenkt die wahrgenommene Kompetenz der Interaktionspartner die Partnerwahl mehr als in persönlichen Interaktionen.

Aufgrund der Ergebnisse aus Studie 2 und der vorgeschlagenen Differenzierung des Self-verification Konzeptes, das dem Valenzfaktor eine erhöhte Bedeutung beimisst, lassen sich zwei weitere Vorhersagen treffen:

H15: Das epistemische Motiv lenkt die Partnerwahl von negativen Selbstbestätigern stärker als von positiven Selbstbestätigern.

H16: Das pragmatische Motiv lenkt die Partnerwahl von positiven Selbstbestätigern stärker als von negativen Selbstbestätigern.

3.3.1 Methode

Versuchsteilnehmer

An der Studie nahmen 120 Versuchspersonen (88 Frauen, 32 Männer) teil. Zwei von ihnen machten im Fragebogen widersprüchliche Angaben und wurden aus diesem Grund aus der Analyse ausgeschlossen. Das Durchschnittsalter der Versuchspersonen betrug 25 Jahre. 42 % der Teilnehmer/innen waren Studierende mit dem Haupt- oder Nebenfach Psychologie. Die restlichen Teilnehmer waren größtenteils Studierende verschiedener anderer Fachrichtungen (54%) oder waren berufstätig bzw. Hausfrau (4%). Die Versuchspersonen mit dem Studienfach Psychologie füllten den Fragebogen im Anschluss an eine Seminarsitzung aus und erhielten als Aufwandsentschädigung ein Rubbellos mit der Möglichkeit zu einem Lotteriegewinn und Schokolade. Die restlichen Versuchspersonen wurden mehrheitlich im Bekanntenkreis von studentischen Hilfskräften geworben und bekamen selbige Aufwandsentschädigung. 11% der Versuchspersonen füllten den Fragebogen anschließend an eine 45-minütige Untersuchung des Institutes Psychologische Diagnostik und Klinische Psychologie aus.

³¹ Diese Vermutung konnte in Studie 2 aufgrund der kleinen Teilstichprobe unter der Bedingung „persönliches Diskussionsthema“ nicht getestet werden. Ferner ist nach Bortz und Döring (1995) der Hypothesen erkundende streng vom Hypothesen prüfenden Untersuchungsteil zu trennen, so dass die in Studie 2 neu gewonnene Hypothese einer neuen Stichprobenziehung bedurfte.

Diese Versuchspersonen wurden mit 2 € für die Bearbeitung des Fragebogens entlohnt. Alle Versuchspersonen wurden zwei Bedingungen randomisiert zugewiesen. Die Erhebung fand im Zeitraum vom 28. Juli bis 10. Oktober 2003 statt.

Design/Manipulation

Anhand von zwei Szenarien (siehe Anhang S. 162) wurde der Interaktionskontext manipuliert, in dessen Rahmen eine Partnerwahl getroffen werden sollte. In einem Szenario sollten die Versuchspersonen sich vorstellen, sie suchten eine/n Partner/in für eine Wohngemeinschaft für ein halbes Jahr; in dem anderen Szenario sollten die Versuchspersonen sich in die Lage versetzen, sie müssten eine/n Partner/in finden für eine halbjährige Projektarbeit im Rahmen ihres Studiums, wobei es für diese Arbeit eine wichtige Leistungsbeurteilung gab. Weiterhin wurden durch zwei Mediansplits analog der Studie 2 erstens der Faktor der subjektiven Kongruenz und zweitens der Faktor der subjektiven Valenz³² hinzugefügt, so dass ein 2 x 2 x 2 Design resultierte.

Abhängige Maße

Der Fragebogen war in drei Teile unterteilt, die durch farbige Trennblätter voneinander abgegrenzt waren. Die Versuchspersonen wurden aufgefordert, die drei Teile des Fragebogens streng in der vorgegebenen Reihenfolge zu bearbeiten und nach Abschluss eines Teils nicht zu diesem zurückzublättern. Es wurde den Versuchspersonen garantiert, dass ihre Antworten anonym behandelt werden und nur unter der auf ihrem Fragebogen angegebenen Kennziffer gespeichert und ausgewertet werden. Der erste Teil des Fragebogens enthielt die SLCS-R (Tafarodi & Swann, 2001) in der gleichen Form wie in Studie 2. Im zweiten Teil des Fragebogens sollten die Versuchspersonen sich vorstellen, zwei Personen hätten unabhängig voneinander die folgenden Einschätzungen über sie gemacht. Es wurde ihnen eine positive und eine negative Einschätzung bezüglich ihrer Selbstkompetenz vorgelegt (siehe Anhang S. 162). Die Reihenfolge wurde variiert und das Personalpronomen „er- sie“ wie in Studie 2 jeweils dem Geschlecht der Versuchsperson angepasst. Den Einschätzungen folgten jeweils zwei sieben-stufige Skalen, auf denen die Kongruenz (1 = *trifft auf mich überhaupt nicht zu* bis 11 = *trifft auf mich voll zu*) und die Valenz (1 = *sehr positiv* bis 11 = *sehr negativ*) beurteilt werden sollte. Anschließend wurde eines der beiden Szenarien geschildert, und die Versuchspersonen aufgefordert eine Partnerwahl zu treffen: *Welche Person würden Sie als Projektpartner/in wählen?* bzw. *Welche Person würden Sie als Mitbewohner/in wählen?* Es erfolgte der explizite Hinweis *nur eine* der beiden Alternativen zu wählen.

³² beide Faktoren in Bezug auf das Feedback des gewählten Partners: kongruent vs. diskrepant und positiv vs. negativ.

Die Alternativen bestanden aus den Personen A und B, die hypothetisch die vorher gelesenen Einschätzungen gemacht hatten. Im dritten Teil des Fragebogens wurden sieben Partnerwahlmotive dargeboten. In Abwandlung zu Studie 2 wurde auf die Darbietung der Motive *Ähnlichkeit* und *Wahrnehmungsfähigkeit* verzichtet, da sie im Rahmen einer nur hypothetischen Auseinandersetzung mit den gewählten Partner unangemessen schienen. Zusätzlich zu den aus Studie 2 beibehaltenen Motiven (*pragmatisch, epistemisch, Selbstverbesserung, Korrektur des anderen, Kompetenz, Positivität*, siehe Anhang S. 161) wurde das Motiv *Interesse an der Einschätzung* hinzugefügt (*Ich habe diese Person als Interaktionspartner gewählt, da ich Interesse habe, mehr zu der Einschätzung zu erfahren*). Alle Partnerwahlmotive wurden im Antwortformat von fünf-stufigen Skalen (1 = *stimme überhaupt nicht zu* bis 5 = *stimme voll zu*) präsentiert. Die drei Fragebogenteile sollten separat bearbeitet werden, erstens um vorzubeugen, dass die Kongruenz- und Valenzbeurteilung der Einschätzungen in direkter Anlehnung an die Antworten im SLCS-R erfolgten; und zweitens, um die Vergleichbarkeit zur Studie 2 zu verbessern, in der die Versuchspersonen bei ihren Angaben zu den Partnerwahlmotiven die Feedbacks und ihre Beurteilung der Feedbacks nicht mehr präsent hatten.

3.3.2 Ergebnisse

Vorgeschaltete Analyse

Zunächst wurde anhand der Kongruenz- und Valenzbeurteilung geprüft, ob die Versuchspersonen die beiden Einschätzungen tatsächlich diametral wahrnahmen. Sowohl die Korrelation für den Kongruenzaspekt ($r = -.67$, $p < .01$, zweiseitig, $N = 118$) als auch für den Valenzaspekt ($r = -.24$, $p < .01$, zweiseitig, $N = 118$) war signifikant, so dass davon ausgegangen werden kann, dass die Feedbacks von den Versuchspersonen gegensätzlich wahrgenommen wurden. Übereinstimmend mit der Methodik in Studie 2 wurden nach zwei Mediansplits³³ Versuchspersonen unterschieden, die einen kongruenten vs. einen diskrepanten bzw. einen positiven vs. negativen Interaktionspartner gewählt hatten, so dass sich das aus Studie 2 bekannte 2 x 2 Design ergab. Aus Tabelle 3.12 wird ersichtlich, dass die Verteilung der Partnerwahlen hinsichtlich Feedbackkongruenz und Feedbackvalenz (unabhängig vom Interaktionskontext) unausgeglichener ist als in Studie 2 (siehe Tabelle 3.9). Diese Datendeskription sollte bei folgenden Ergebnisdarstellungen erinnert werden.

³³ Jeweils basierend auf den Summenwerten der wahrgenommenen Kongruenz und den Summenwerten der wahrgenommenen Valenz beider Feedbacks.

Tabelle 3.12: Zellenbelegung im 2 x 2 Design (nach subjektiver Wahrnehmung konstruiert), Studie 3

		Feedbackvalenz des gewählten Partners	
		positiv	negativ
Feedbackkongruenz des gewählten Partners	kongruent	85	6
	diskrepanz	10	6

Hypothesenprüfung

Bei der Prüfung der Hypothesen bleiben Valenzunterschiede des Feedbacks unberücksichtigt. Betrachtet man die selbstbestätigenden vs. nicht-selbstbestätigenden Partnerwahlen in Abhängigkeit von den Szenarien, so ist das Verteilungsmuster nicht signifikant [$\chi^2(1, N = 116) = 1.70; ns.$] d.h. im Wohngemeinschaftsszenario wurden nicht mehr selbstbestätigende Partnerwahlen getroffen als im Aufgabenszenario. Hypothese 12 wird demzufolge abgelehnt.

Da es unter den Selbstbestätigern (Personen, die einen Partner wählten, dessen Feedback sie kongruent zum eigenen Selbstbild einschätzten) keine signifikante Korrelation zwischen epistemischen und pragmatischem Motiv gab ($r = .15, ns., N = 98$), wurden zwei univariate Varianzanalysen durchgeführt, um Hypothese 13 zu prüfen. Weder für das epistemische noch für das pragmatische Motiv ergab sich ein signifikanter Interaktionseffekt zwischen Partnerwahlverhalten und Szenario. Hypothese 13 wird durch diese Befunde nicht gestützt: Das pragmatische und epistemische Motiv ist im aufgabenorientierten Interaktionskontext nicht minder bedeutsam als im persönlichen Interaktionskontext³⁴. Weiterhin gab es für das Kompetenz-Motiv keinen signifikanten Interaktionseffekt, d.h. auch Hypothese 14 gilt als nicht bestätigt. Das Kompetenz-Motiv ist im persönlichen Interaktionskontext und im aufgabenorientierten Interaktionskontext ähnlich relevant³⁵. Zusammenfassend, die Intention der Interaktion moderierte in dieser Stichprobe nicht die Self-verification Bestrebungen.

Neben der Prüfung der Moderatorrolle des Interaktionsziels beabsichtigte diese Studie einen Teil der Ergebnisse aus Studie 2 zu replizieren. Die Ergebnisse zu den Hypothesen 15 und 16

³⁴ Sowohl für das epistemische als auch für das pragmatische Motiv zeigten sich signifikante Haupteffekte für den Kongruenzfaktor [$F(1, 112) = 10.96, p < .01; F(1, 112) = 15.17, p < .001$], d.h. die Selbstbestätiger betonten beide Motive stärker als die Nicht-Selbstbestätiger.

³⁵ Es zeigte sich ferner im Gegensatz zum pragmatischen und epistemischen Motiv hier kein signifikanter Haupteffekt für das Partnerwahlverhalten, d.h. für Selbstbestätiger und Nicht-Selbstbestätiger war die Kompetenz des Gewählten von ähnlicher Bedeutung.

zeigen tatsächlich das gleiche Muster wie in Studie 2 (vgl. Abbildung 3.10a und b jeweils die ersten beiden Balken mit Abbildung 3.14).

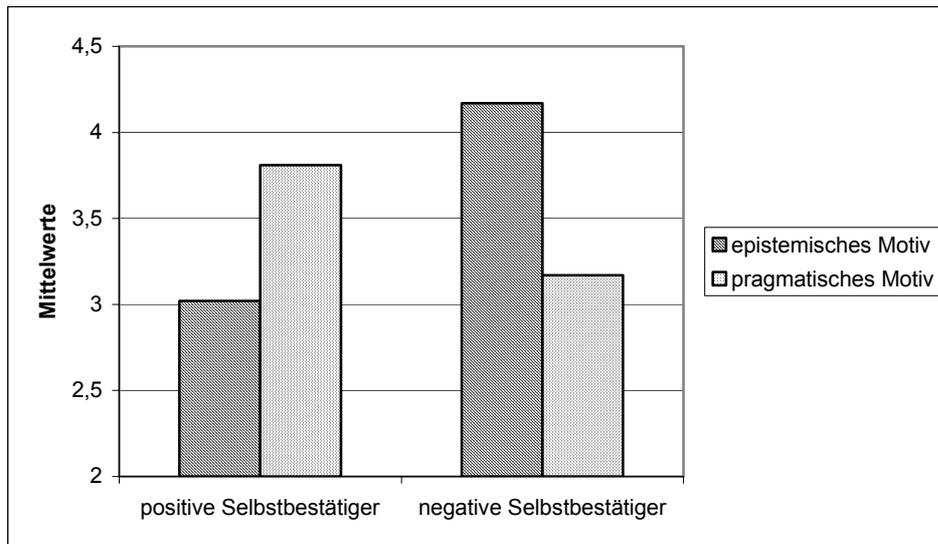


Abbildung 3.14: Mittelwerte des epistemischen und pragmatischen Motivs in Abhängigkeit vom Typ der Selbstbestätigung.

Der entsprechende T-Test zu Hypothese 15 ist signifikant [$T(89) = -2.34, p < .05$]. Negative Selbstbestätiger heben das epistemische Motiv mehr hervor ($M = 4.17$) als positive Selbstbestätiger ($M = 3.02$). Der T-Test zu Hypothese 16 erreicht nicht das Signifikanzniveau [$T(89) = 1.63, p = .1$]. Der Trend bestätigt jedoch die Hypothese. Die positiven Selbstbestätiger hoben das pragmatische Motiv mehr hervor ($M = 3.81$) als die negativen Selbstbestätiger ($M = 3.17$). Eine Power-Analyse mit dem Programm G*Power zeigt, dass die Effektstärke $d = .61$ nach den von Cohen (1988) eingeführten Konventionen als mittel bis groß zu bewerten ist, jedoch der relevante statistische Test nicht genügend Power ($1-\beta = 0.30$) hat, um den Unterschied zwischen positiven und negativen Selbstbestätigern hinsichtlich des pragmatischen Motivs zu entdecken. Nimmt man eine übliche Teststärke und α -Fehlerwahrscheinlichkeit ($1-\beta = .80, \alpha = .05$, zweiseitig) an, so weist das Programm aus, dass man eine Stichprobengröße $N = 88$ bräuchte um einen T-Wert zu erreichen der größer ist als der kritische T-Wert ($T = 1.99$). Dabei bedeutet $N = 88$, dass in jeder Bedingung bzw. von jedem Typ der Selbstbestätiger die gleiche Anzahl existieren müsste ($n_1 = 44, n_2 = 44$).

3.3.3 Diskussion

Entgegen den Erwartungen wirkte der Interaktionskontext weder moderierend auf die Partnerwahl im Sinne der Self-verification Theorie noch auf die Partnerwahlmotive. Dieses Ergebnis stützt die Self-verification Theorie, insofern sie davon ausgeht, dass das Bedürfnis nach

Selbstbestätigung fundamental und somit nicht kontextgebunden ist. Weiterhin für die Self-verification Theorie spricht dem ersten Anschein nach der hohe Prozentsatz an Versuchspersonen, die selbstbestätigendes Partnerwahlverhalten gezeigt haben. Kritisch ist jedoch dabei das Ungleichgewicht zwischen positiven und negativen Selbstbestätigern zu sehen. Letzten Endes kann die Self-verification Theorie aber nur durch die negativen Selbstbestätiger falsifiziert werden, da bei den positiven Selbstbestätigern Self-verification und Self-enhancement „konfundiert“ sind³⁶. Das Phänomen der negativen Selbstbestätigung ist jedoch selten zu beobachten, wie sowohl in Studie 2 als auch noch deutlicher in dieser Studie festgestellt wurde. Auf weitere Bemühungen in der Rekrutierung von negativen Selbstbestätigern wurde deswegen verzichtet. Auch wenn es aus Forschungsperspektive zu bedauern ist, dass das Auffinden von negativen Selbstbestätigern so mühsam ist, muss man doch festhalten, dass das Verhältnis von positiven zu negativen Selbstbestätigern wünschenswert unausgeglichen ist. Aufgrund der hier vorliegenden kleinen Teilstichprobe ist entsprechend Zurückhaltung bei der Gegenüberstellung von positiven und negativen Selbstbestätigern in den Ergebnissen geboten. Da jedoch das Ergebnismuster hinsichtlich des pragmatischen und epistemischen Motivs in dieser Studie dem Ergebnismuster aus Studie 2 gleicht, scheint die Schlussfolgerung berechtigt, dass man das Phänomen der Selbstbestätigung in Bezug auf das Selbstbild der Personen bzw. in Bezug auf die Wertigkeit der Rückmeldung dissoziieren muss. Einzig die negativen Selbstbestätiger treffen ihre Partnerwahl offensichtlich aus einem epistemischen Motiv. Für die positiven Selbstbestätiger scheint dagegen nicht ausschlaggebend zu sein, dass der von ihnen gewählte Partner sie so sieht, wie sich selbst sehen, sondern dass er sie positiv eingeschätzt hat, und dass sie sich eine reibungslose Interaktion mit ihm vorstellen können. Wenn man die negativen Selbstbestätiger als einzige Falsifikationsmöglichkeit für die Theorie anerkennt, so bedeutet dies, dass höchstens das epistemische Motiv als genuines Self-verification Motiv gelten kann. Welche Implikationen für interaktionistische Ansätze haben die Befunde, dass pragmatisches und epistemisches Motiv unabhängig sind? Wenn die Partnerwahl tatsächlich aus dem Bedürfnis nach Selbstbestätigung erfolgt, dann geht damit nicht die Erwartung einher, dass die Interaktion mit dem gewählten Partner reibungslos verlaufen wird. Die Erwartung einer reibungslosen Interaktion scheint eher dadurch geprägt, dass vom gewählten Partner positives Feedback ausgegangen ist. Daraus könnte man vorläufig ableiten: Will man die Erwartung reibungsloser Interaktion auf Seiten seiner Interaktionspartner fördern, dann empfiehlt es sich ihnen in jedem Fall positive selbstrelevante Rückmeldungen zu geben³⁷. In der zusammenfassenden

³⁶ In dieser Stichprobe schien die Partnerwahl der positiven Selbstbestätiger mehr aus Self-enhancement als aus Self-verification Streben zu resultieren [M (epistemisches Motiv) = 3.04, M (Motiv positive Rückmeldung) = 3.77]

³⁷ Negative Nicht-Selbstbestätiger (Personen mit negativem Selbstbild, die ein positiven Interaktionspartner wählten) unterschieden sich nicht signifikant in ihrer Zustimmung zum Item „*Ich habe diese Person als Interaktionspartner gewählt, da ich mir mit ihr eine Interaktion vorstellen kann.*“ von positiven Selbstbestätigern

Diskussion (Abschnitt 4.1) wird unter Einbeziehung der Ergebnisse aus Studie 2 die Bedeutung positiver Valenz selbstrelevanten Feedbacks insbesondere für Gruppeninteraktionen ausführlicher diskutiert.

Zuvor soll diese Studie abschließend eine kritische Bemerkung zum hier angewandten Untersuchungsansatz gemacht werden. Nach den unterschiedlichen Ergebnissen in Studie 2 und 3 hinsichtlich des Verhältnisses von positiven Partnerpräferenzen (Präferenz von Partnern, die positives Feedback gegeben haben) zu negativen Partnerpräferenzen (Präferenz von Partnern, die negatives Feedback gegeben haben) ist Skepsis angebracht, ob hypothetisches Feedback tatsächlich vergleichbare psychologische Prozesse anstoßen kann wie Bogus-Feedback. Der Empfang von selbstrelevantem Feedback, dessen Absender rein fiktiv ist, löst vermutlich schlicht einen positive tropism (siehe Abbildung 3.13) aus, weil bei einem fiktiven Absender nicht das gleiche Ausmaß an kognitiven Ressourcen bei der Feedbackverarbeitung aktiviert wird wie bei einem Absender, mit dem man tatsächlich interagiert.

4 Zusammenfassende Diskussion und Ausblick

4.1 Ist Self-verification eine Gruppenressource?

Die Ausgangsfrage dieser Arbeit lautete plakativ formuliert „Ist Self-verification eine Gruppenressource?“. Im ersten Teil der Arbeit wurde anhand des populären gruppentheoretischen Ansatzes von McGrath und Kollegen (McGrath, 1991; Arrow et al. 2000) erläutert, dass Gruppen weitere wichtige Funktionen neben der Produktionsfunktion haben, aber diese wenig erforscht sind. Die (langfristige) Effektivität einer Gruppe ist nur dann gewährleistet, wenn elementare individuelle Bedürfnisse der Gruppenmitglieder von der Gruppe erfüllt werden (Arrow et al., 2000, S. 102). Mit anderen Worten muss eine Gruppe auch in dem Sinne funktionieren, dass sie Gruppenmitglieder fördert und unterstützt. Welche Prozesse unterliegen dieser member-support function? Welche elementaren Bedürfnisse bzw. welche Selbstevaluations-Motive besitzen Gruppenmitglieder, die erfüllt bzw. unterstützt werden müssen? Leitende Annahme der Self-verification Theorie und der vorliegenden Arbeit war, dass es ein allgemeines individuelles Bedürfnis ist, Selbstbestätigung zu erfahren. Auf dieses spezielle Selbstevaluations-Motiv war die Arbeit fokussiert. *Wenn* die Grundannahme der Self-verification Theorie - so wie in zahlreichen Studien (ohne Gruppenkontext) empirisch bestätigt – sich im Gruppenkontext hätte empirisch fundieren lassen, dann wären Prozessgewinne über die member-support function für Gruppen zu erwarten gewesen. Die Befunde aus den Gruppenexperimenten der vorliegenden Arbeit gaben jedoch Anlass zu vielschichtiger (methodischer und theoretischer) Kritik am Self-verification Konzept. Dennoch vermitteln die Befunde einige neue Einblicke in die Funktionsweisen von Gruppen, wenn innerhalb der Gruppe selbstrelevantes Feedback ausgetauscht wird, und bieten Anregung für weiterführende Forschung. Dies wird im folgenden diskutiert.

In den beiden experimentellen Studien (Studie 1 und 2) wurden Identitätsaushandlungseffekte (u.a. Self-verification Effekte) über zwei unterschiedliche Zugänge im Gruppenkontext analysiert. Der methodische Zugang von Studie 1 erwies sich als weniger praktikabel, um den Zusammenhang zwischen Identitätsaushandlungseffekten und Gruppeneffektivität zu prüfen als der methodische Zugang von Studie 2. Denn es stellte sich als schwierig heraus, routinierte bzw. implizite Self-verification Effekte auf der interpersonalen Wahrnehmungsebene experimentell in einem kurzen Zeitraum zu induzieren. Dennoch bleibt ein Nachweis des Zusammenhanges zwischen routiniertem bzw. implizitem Self-verification und Gruppeneffektivität unter kontrollierten Bedingungen erstrebenswert (z.B. durch zeitlich ausgedehntere Interaktionen und einer noch strikteren Vermeidung des Kontaktes der Versuchspersonen vor tatsächlichem Beginn des Experimentes), da bei einem Nachweis dieses Zusammenhanges allein im Feld zu viele Unwägbarkeiten bestehen. Zum Beispiel können in nicht-kontrollierten Bedingungen die

interaktiven Mechanismen nicht aufgedeckt werden, die für die Self-verification Effekte auf der interpersonalen Wahrnehmungsebene verantwortlich sind. Möglicherweise resultieren die Self-verification-Effekte auf der interpersonalen Wahrnehmungsebene und die Leistungssteigerungen in den Gruppen der Studien von Swann und Kollegen (Swann, et al. 2000; Polzer et al. 2002; Swann, Kwan, Polzer & Milton 2003b) aus eher expliziten Prozessen, wie z.B. dem Austausch von (positivem) selbstrelevantem Feedback.

Die impliziten Self-verification Effekte, die in Studie 1 ermittelt werden konnten, begünstigten jedenfalls nicht - wie nach den Ergebnissen von Swann und Kollegen zu erwarten gewesen war - den Austausch diverser Meinungen und Argumente, sondern waren positiv korreliert mit der Wiederholung von Argumenten. Aufgrund des einfachen Panel-Designs ist jedoch hier die Wirkrichtung des Variablen Zusammenhangs nicht auszumachen. Nur über längere Erhebungszeiträume könnten genauere Erkenntnisse über kausale Einflüsse dieser Variablen gewonnen werden. Anhand der vorliegenden Daten lässt sich lediglich spekulieren, dass Self-verification auf der interpersonalen Wahrnehmungsebene (d.h. Annäherung der Fremdbilder der Perceivers an das Selbstbild des Targets) in einer kurzen aufgabenzentrierten Gruppeninteraktion dann besser gelingt, wenn die Targets ihren Standpunkt durch das Wiederholen von Argumenten deutlich machen, als wenn sie neue, vielfältige Argumente in die Diskussion einbringen.

Übertragen auf andere Aufgabentypen z.B. auf den im Gruppenlabor so beliebten *hidden profile* Aufgabentyp (z.B. Stasser & Titus, 1985; Winquist & Larson, 1998), bei dem die Lösungsgüte bzw. die Qualität der Gruppenentscheidung von einem erschöpfenden Austausch aller ungeteilten Informationen abhängt, würde dies bedeuten, dass Self-verification Prozesse auf der interpersonalen Wahrnehmungsebene eher Verluste als Gewinne für die Gruppeneffektivität bringen. Es gibt jedoch in der Literatur bisher keine Anhaltspunkte, wie verbreitet Aufgaben vom Typ des hidden profiles in der Realität sind (Winquist & Larson, 1998). Generell ist jedoch zu vermuten, dass Self-verification Prozesse in den Anfangsstadien von Gruppeninteraktion, in denen die Gruppenmitglieder sich in der Gruppe erst einmal positionieren und den anderen Gruppenmitgliedern die Bedeutung ihrer personalen Identität (und/oder Rollenidentität) vermitteln wollen, eher einschränkend auf einen umfassenden Informationsaustausch wirken. Bevor ein Kollektiv koordinierte und effektive Arbeit leisten kann, müssen die Gruppenmitglieder die Bedeutung ihrer Selbstbilder gemeinsam aushandeln, zumindest einen Arbeitskonsens diesbezüglich finden (Goffman, 1959; Swann, 1984). Demnach ist es unwahrscheinlich, dass im Anfangsstadium einer Gruppeninteraktion vielfältige Informationen ausgetauscht und optimale Entscheidungsgrundlagen vorbereitet werden, da sich die Gruppenmitglieder vermutlich erst einmal auf Informationsinhalte konzentrieren, die ihnen primär wichtig erscheinen, um den eigenen Standpunkt in der Gruppe zu verdeutlichen. Erst wenn die Standpunkte (die personalen und/oder

Rollenidentitäten) ausgehandelt sind, d.h. die Gruppenmitglieder sich gegenseitig signalisieren, dass die Bedeutung der Identitäten geteilt sind, dann kann auf die zur Aufgabebearbeitung erforderlichen Ressourcen zurückgegriffen werden. Die Gruppenmitglieder können dann in der Gewissheit, dass die anderen die Bedeutung der eigenen Identität teilen, „frei aufspielen“ d.h. ungehemmt einzigartige und eventuell kontroverse Informationen in die Gruppe einbringen.

In der Kürze der Interaktion dieser experimentellen Situation sind die Gruppen wahrscheinlich nicht über das beschriebene Anfangsstadium der Identitätsaushandlung hinausgekommen, so dass hier nicht wie in den Feldstudien von Swann und Kollegen (Swann, et al. 2000; Polzer et al. 2002; Swann, Kwan, Polzer & Milton 2003b) Self-verification Effekte das kreative Leistungspotenzial in den Gruppen stimulierten. Der in Studie 1 gewählte experimentelle Zugang bot nicht die erwarteten Möglichkeiten, die in den Feldstudien gefundenen Zusammenhänge zwischen Self-verification Effekten und Gruppeneffektivität zu qualifizieren. Das Ergebnis zum Zusammenhang der impliziten Self-verification Effekte und der Argumente-Wiederholung in Studie 1 vor dem Hintergrund der symbolisch interaktionistischen Grundannahme, 'Bevor es zu effektiver (aufgabenorientierter) Interaktion kommen kann, muss ein Arbeitskonsens über die Identitäten der beteiligten Interaktionspartner gefunden sein' (vgl. Abschnitt. 2.3), bietet jedoch einen neuen Denkanstoß: Self-verification Prozesse versprechen nicht unmittelbar, sondern erst das Resultat erfolgreicher Prozesse, verspricht einen Gewinn für die Gruppeneffektivität. Das heißt, erst die erlangte Selbstbestätigung „ermuntert“ Gruppenmitglieder, neuartige Argumente zu generieren und die Informations- und Ideenvielfalt in der Gruppe zu erhöhen. Der Prozess selbst, in dem der Arbeitskonsens über die Identitäten ausgehandelt wird, in dem Selbstbestätigung gesucht wird, würde nach dieser Argumentation erst einmal auf Kosten der Gruppeneffektivität, z.B. eines gründlichen Informationsaustausches oder perspektivenreicher Lösungsvorschläge, gehen. Diese Vermutungen müssten durch weiterführende Studien empirisch belegt werden.

Ob Self-verification die Gruppeneffektivität fördert oder einschränkt, scheint jedoch nicht nur abhängig von der Differenzierung in Self-verification Prozesse und erfolgreiches Self-verification Resultat. Die Ergebnisse aus Studie 2 haben gezeigt, dass der Typ des Selbstbildes eine moderierende Wirkung beim Einfluss von Self-verification auf Gruppenprozesse hat. Genauer, nur wenn Gruppenmitglieder Selbstbestätigung für ein positives Selbstbild suchten (und dies in ihrer Interaktionspartnerwahl zum Ausdruck brachten), resultierte ein Profit für die Gruppe, indem diese Gruppenmitglieder, sich stärker mit der Gruppe identifizierten und im Kommunikationsverhalten mehr Gruppenorientierung und weniger negative sozial-emotionale Reaktionen zeigten als vergleichsweise Gruppenmitglieder, die Selbstbestätigung für ein negatives Selbstbild suchten. Zur Erinnerung sei noch einmal hervorgehoben, dass die Versuchspersonen in dieser Studie explizit mit

Selbstbild-kongruentem und (oder) -diskrepantem sozialem Feedback konfrontiert wurden. Die Ergebnisse zu diesem expliziten Self-verification machen deutlich, dass die Valenz des Feedbacks bzw. die Valenz des Selbstbildes nicht ausschließlich für affektive Reaktionen bedeutsam ist (vgl. Swann et al., 1987). Wenn Targets einen Interaktionspartner präferierten, der negatives selbstkongruentes Feedback vermittelt hatte, dann reflektierten die gruppenbezogenen Verhaltensreaktionen die negative Valenz des Target Selbstbildes. Mit anderen Worten, in Hinblick auf die gruppenbezogenen Verhaltensreaktionen sind die Effekte von Self-verification in dieser Studie über positive und negative Selbstbilder nicht generalisierbar.

Diese Ergebnisse stehen in Widerspruch zu den Ergebnissen der Feldstudie von Swann et al. (2000). Die Autoren zeigten, dass sogenannte negative Self-verification Effekte sogar besser als sogenannte positive Self-verification Effekte die Verbundenheit mit der Gruppe (*feelings of connectedness*) und die Gruppenleistung vorhersagten. Dieser Widerspruch erklärt sich möglicherweise durch die unterschiedliche Operationalisierung von Self-verification Effekten bei Swann et al. (2000) und in der experimentellen Studie 2 dieser Arbeit. Ein negativer Self-verification Effekt bei Swann et al. (2000) bedeutet, dass sich die Fremdbilder der anderen Gruppenmitglieder bezüglich des Targets im Verlauf der (längerfristigen) Interaktion dem Selbstbild des Targets angenähert haben, wobei die Fremdbilder negativer geworden sind. Dass heißt jedoch nicht, dass hier Verifikation negativer Selbstbilder vorliegt. Auf die unterschiedlichen Operationalisierungen von Self-verification sowie auf den nicht eindeutigen strategischen Aspekt beim Self-verification auf der interpersonalen Wahrnehmungsebene wurde in dieser Arbeit bereits mehrfach hingewiesen (Abschnitt 2.2.2.3 und 2.4). Mit einer zusammenfassenden Interpretation der Ergebnisse muss man daher vorsichtig sein (vgl. Polzer et al. 2002)

Es sollte festgehalten werden, dass zwar weder mit Studie 1 noch mit Studie 2 die aktuellen Befunde von Swann und Kollegen (Polzer et al., 2002; Swann et al. 2003b) zur positiven Wirkung von *impliziten* Self-verification Effekten im Umgang mit Diversität in Gruppen in Frage gestellt werden, jedoch die Ergebnisse der Studie 2 pointieren, dass die direkte Konfrontation mit selbstrelevantem Feedback und *explizite* Self-verification Effekte, wie sie klassisch erhoben wurden (z.B. Swann et al., 1989; Swann et al. 1992), andere Prozesse in Gruppen auslösen als implizite Self-verification Effekte.

4.2 Zum „Pragmatischen“ der Self-verification Theorie

Wenn man sich rückbesinnt auf die theoretische Kernannahme, dann sind es pragmatische und epistemische Gründe, die das Streben nach Self-verification motivieren. Dass implizite Self-verification Effekte dadurch motiviert sind, ist jedoch nicht eindeutig nachvollziehbar (vgl. Zwischenergebnis 2). Vor allem in diesem zentralen Aspekt der Self-verification Theorie bieten die

vorliegenden Studie 2 und 3 neue Erkenntnisse. So wurde in Studie 2 gezeigt, dass die Prognose einer reibungslosen Interaktion mit dem gewählten Gruppenmitglied vielmehr von der Valenz als von der Kongruenz des Feedbacks, das der Gewählte gegeben hat, abhängt. Ferner gaben vielmehr die positiven Selbstbestätiger, d.h. Personen mit positivem Selbstbild, die einen Interaktionspartner wählten, der sie subjektiv selbstkongruent eingeschätzt hat, als die negativen Selbstbestätiger (Personen mit negativem Selbstbild, die einen Interaktionspartner wählten, der sie subjektiv selbstkongruent eingeschätzt hat) pragmatische Gründe für ihre Partnerwahl an. In Studie 3 konnte dieses Ergebnis repliziert werden. Darüber hinaus zeigte sich hier, dass für die negativen Selbstbestätiger epistemische Gründe bei der Partnerwahl ausschlaggebender waren als für die positiven Selbstbestätiger. Letztere wählten ihren Interaktionspartner weniger, weil sie das Gefühl hatten, 'er hat erkannt, wie ich mich selbst sehe', sondern vielmehr weil sie sich mit ihm eine reibungslose Interaktion vorstellen konnten. Kurz, pragmatische und epistemische Gründe scheinen nach den Ergebnissen der Studie 2 und 3 unabhängig voneinander und lenken nicht vereint selbstbestätigendes Verhalten³⁸. Swann et al. (1992) zeigten zwar, dass die Partnerwahlen sowohl von positiven als auch negativen Selbstbestätiger in hohem Ausmaß epistemisch und pragmatisch begründet waren, einen direkten Zusammenhang zwischen pragmatischen und epistemischem Grund konnten sie dabei jedoch nicht nachweisen (S. 395). Die Autoren thematisieren diesen für die Theorie problematischen Befund nicht.

Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass die negativen Selbstbestätiger die kritischen Subjekte für die Self-verification Theorie sind, an denen eindeutig das Self-verification Motiv getrennt vom Self-enhancement Motiv demonstriert werden kann, machen die vorliegenden Ergebnisse deutlich, dass nur das epistemische Motiv als genuines Self-verification Motiv anerkannt werden kann. Denn die negativen Selbstbestätiger zeigten konsistent in den Studien 2 und 3, dass ihre Partnerwahl hauptsächlich epistemisch und kaum pragmatisch motiviert war (siehe Abbildung 3.10 und Abbildung 3.14).

Pragmatische Gründe für selbstbestätigendes Verhalten sind in den theoretischen Darstellungen meist zentraler Bestandteil (z.B. Swann, 1987, 1990; Swann, Polzer, Seyle & Ko, in Druck), jedoch außer von Swann et al. (1992) nicht empirisch untersucht worden. Die Ergebnisse der vorliegenden Studien 2 und 3 legen nahe, dass lediglich positive Selbstbestätiger pragmatisch motiviert sind. Da auch negative Nicht-Selbstbestätiger, d.h. Personen mit negativem Selbstbild, die einen Interaktionspartner gewählt haben, der sie diskrepant-positiv eingeschätzt hat, pragmatische Gründe für ihre Partnerwahl in starkem Ausmaß angaben (siehe Abbildung 3.10), ist anzunehmen,

³⁸ Die Korrelation von pragmatischem und epistemischem Partnerwahlgrund in Studie 2 war nicht signifikant ($r = .16$, $n.s.$, $N = 63$). In Studie 3 ergab sich zwar eine signifikante Korrelation zwischen den genannten Partnerwahlgründen ($r = .26$, $p < .01$, $N = 118$), diese verliert jedoch aufgrund der Tatsache, dass die negativen Selbstbestätiger in der Stichprobe extrem unterrepräsentiert waren (siehe Tabelle 3.12), an Bedeutung.

dass die Erwartung einer reibungslosen Interaktion nicht an Self-verification gebunden ist, sondern schlicht erzeugt wird, wenn positives selbstrelevantes Feedback vermittelt wird. Im nächsten Abschnitt wird das Self-verification Motiv mit weiteren Selbstevaluations-Motiven verglichen und dabei auf dem Valenzaspekt von selbstrelevanten Rückmeldungen noch einmal genauer eingegangen.

Das Zwischenfazit der bisherigen Diskussion lautet: Explizite Self-verification Effekte, ausgelöst durch eine interdependente Selbstevaluations-Situation, beeinflussen Gruppenprozesse offenbar nicht in vergleichbarer Weise wie implizite Self-verification Effekte. Im expliziten Self-verification Kontext, in dem Targets direkt mit selbstrelevanten Rückmeldungen von Mitgliedern der eigenen Gruppe konfrontiert werden, ergeben sich zwei für die Self-verification Theorie (und ihre aktuelle Anwendung in Gruppen) kritische Befunde: Erstens scheint selbstbestätigendes Partnerwahlverhalten von Personen mit negativem Selbstbild nicht pragmatisch begründet zu sein, und zweitens bieten solche Personen, die explizite Bestätigung ihres negativen Selbstbildes suchen, keine Quelle für Prozessgewinne.

4.3 Self-verification, Self-enhancement und Self-assessment

In der Sozial- und Persönlichkeitspsychologie ist anerkannt, dass Selbstevaluations-Prozesse nicht allein von einem, sondern mindestens von drei Motiven gesteuert werden: Self-verification, Self-enhancement und Self-assessment (Sedikides, 1993). Da das Self-assessment Motiv bislang noch nicht Gegenstand der Ausführungen war, wird es im folgenden kurz charakterisiert. Self-assessment bezieht sich auf das Streben nach verbesserter Genauigkeit im Wissen über sich selbst (Sorrentino & Hewitt, 1984; Trope, 1986). Aus der Self-assessment Perspektive wird vorhergesagt, dass Individuen soziale Situationen bzw. soziales Feedback bevorzugen, das objektiv diagnostisch bezüglich ihrer Fähigkeiten und anderer Attribute ist – unabhängig davon wie schmeichelhaft oder degradierend das Feedback ist sowie unabhängig davon, wie kongruent es zum Selbstbild ist. Empirische Evidenz für diese Perspektive ist vorhanden (z.B. Trope, 1980).

Tesser (2003) bedauert, dass viele der empirischen Demonstrationen des Self-assessment und Self-verification Motivs in einer Art Wettkampfatmosphäre durchgeführt wurden, d.h. versucht wurde, das eine Motiv gegen das andere „auszuspielen“ (vgl. Abschnitt 2.2.4 zu einer ähnlichen „Wettbewerbssituation“ zwischen Self-verification und Self-enhancement Perspektive). Dabei vertritt er den Standpunkt „... from an epistemological point of view, evidence for one motive does not have any implications for another motive unless there is a negative theoretical link between the motives [...] I know of such theoretical linkage. Further, setting up competing experimental circumstances does not solve the problem“ (S. 281). Sedikides und Kollegen haben diese Wettbewerbsorientierung bereits aufgegeben und empirische Unterstützung für das dynamische

Zusammenspiel der verschiedenen Selbstevaluations-Motive gefunden (Dauenheimer, Stahlberg, Spreemann & Sedikides, 2002; Sedikides, 1997, Sedikides, Campbell, Reeder & Elliot, 2002). Dauenheimer et al. heben hervor, dass die drei Selbstevaluations-Motive in drei Domänen wirken: Fühlen, Denken und Verhalten. „Feedback can be felt as exhilarating or hurtful; it can be appraised cognitively as accurate or faulty; and it can lead to intentions for action that will protect, perpetuate, or ameliorate aspects of the self“ (S. 90).

Selbstevaluations-Forscher konzentrierten sich bislang auf die Unterscheidung zwischen der affektiven und kognitiven Domäne. Empirische Befunde deuten konsistent darauf hin, dass das Self-enhancement Motiv primär affektive, während das Self-verification Motiv in erster Linie kognitive Reaktionen leitet (z.B. McFarlin & Blascovich, 1981; Swann et al. 1987). Was die Selbstevaluations-Reaktionen in der Verhaltensdomäne betrifft, lassen die empirischen Befunde noch keine eindeutige Interpretation zu, welches Motiv hier dominiert (Dauenheimer et al., 2002). In einigen Forschungsarbeiten wurde gezeigt, dass das Self-assessment Motiv Verhaltensintentionen (z.B. Testpräferenzen) lenkte. So zeigten Strube, Lott, Le-Xuan-Hy, Oxenberg und Deichmann (1986), dass Versuchspersonen diejenigen Tests bevorzugten, die diagnostisch hinsichtlich ihrer Stärken und Schwächen waren. Andere Forschungsarbeiten belegten hingegen, dass das Self-enhancement Motiv Verhaltensintentionen lenkte (z.B. Brown, 1990). Weiterhin liegen Befunde vor, die darauf hinweisen, dass das Self-verification Motiv das in der Verhaltensdomäne vorherrschende Selbstevaluations-Motiv ist, das Verhaltensintentionen³⁹ (z.B. Swann, et al., 1989; Swann et al. 1992) sowie Verhalten (Swann & Read, 1981b, Swann & Hill, 1982) steuert (vgl. Abschnitt 2.2.2.2).

Vor dem Hintergrund, dass *Interaktion* in der Sozialpsychologie üblicherweise als Störvariable aufgefasst wird (Kashy & Kenny, 2000; Brauner, 1994) ist es nicht überraschend, dass die Versuchspersonen in den genannten Selbstevaluations-Studien in Bezug auf die Verhaltensdomäne selten in Interaktion, und wenn, dann meist in Interaktion mit Konföderierten (z.B. Swann & Hill, 1982) untersucht wurden. Ohne dass in der vorliegenden Arbeit beabsichtigt wurde, Evidenz für alle drei Motive zu sammeln, liefert Studie 2 einige interessante Ergebnisse bezüglich des Zusammenspiels der Motive während wirklicher Interaktion. Diese werden im folgenden diskutiert.

Indem die Selbstbestätiger in Studie 2 als Grund für die Wahl ihres Partners Personenwahrnehmungs-Fähigkeit nannten, gaben sie zu erkennen, dass sie motiviert waren, diagnostische Informationen über sich selbst zu erhalten (siehe Abbildung 3.12).

³⁹ In Abschnitt 2.2.4 wurden Überlegungen dargestellt, ob die Auswahl von Interaktionspartnern oder Feedbackpräferenzen der kognitiven oder affektiven Domäne zuzuordnen ist. Swann und Schroeder (1995) lassen diese Frage offen. In Anlehnung an Dauenheimer et al. (2002) schlage ich vor, diese Reaktionen weder als kognitiv oder affektiv, sondern als behavioral zu klassifizieren.

Im Gegensatz zu den Befunden von Swann et al. (1992) waren der Wunsch nach guter Personenwahrnehmungsfähigkeit auf Seiten des Interaktionspartners und epistemische Partnerwahlgründe in dieser Studie nicht unabhängig voneinander. Swann et al. (1992, 2003a) räumen ein, dass das Self-verification Motiv und der Wunsch, objektiv akkurate Rückmeldungen über sich selbst zu erhalten (Self-assessment-Motiv), oft überlappen. Vorliegende Befunde aus Studie 2 unterstützen dies. Die Autoren argumentieren, dass die Motive quasi komplementär sind: Personen konstruieren Selbstkonzepte genau aus dem Grund, dass ihre Erfahrungen in der Vergangenheit, sie dazu geführt haben zu glauben, dass diese Konzepte (objektiv) akkurat sind. Sobald sie unsicher werden hinsichtlich ihrer Selbstkonzepte, werden Self-verification Tendenzen abnehmen (Swann & Ely, 1984) und durch das Streben nach Self-assessment ersetzt. Wenn dann genügend Evidenz entweder für das alte oder eventuell für ein modifiziertes Selbstkonzept gefunden ist, und die Personen sich ihres Selbstkonzeptes wieder sicher sind, wird in der Auseinandersetzung mit selbstevaluativem Feedback wieder das Self-verification Motiv dominieren (Swann et al., 1992). Dauenheimer et al. (2002) zeigten, dass das Self-assessment Motiv Verhaltensintentionen (Testpräferenzen) tatsächlich insbesondere dann stark beeinflusste, wenn die Versuchspersonen sich hinsichtlich des bewerteten Selbstaspektes unsicher waren bzw. diesen Selbstaspekt für eine veränderliche, instabile Eigenschaft hielten. Aber das Self-verification Motiv steuerte nicht – wie nach Swann et al. (1992) zu erwarten gewesen wäre – komplementär die Verhaltensintentionen, wenn die Versuchspersonen die Eigenschaft als sehr stabil erachteten. Vorliegende Befunde lassen also weiterhin die Frage offen, welches der Selbstevaluations-Motive im behavioralen Bereich dominiert bzw., wie hier die Motive zusammenwirken.

Was speziell die Interaktionspräferenzen von Personen betrifft, legen die Befunde aus Studie 2 ein noch komplizierteres Bild des Zusammenwirkens der Selbstevaluations-Motive nahe als bisher angenommen wurde (z.B. Dauenheimer et al., 2002). Denn Selbstbestätiger schienen sowohl durch Self-verification als auch durch Self-assessment motiviert zu sein. Zusätzlich spielte für die *Konsequenzen* ihrer Verhaltensweisen das Self-enhancement Motiv eine eminente Rolle. In Abschnitt 3.2.3 wurde ausgeführt, dass selbstbestätigendes Verhalten keine homogenen Konsequenzen für das Verhalten von Mitgliedern einer Gruppe bzw. für ihre Beurteilung der Gruppenprozesse hatte, sondern die Feedback-Valenz des gewählten Interaktionspartners die Folgen von Self-verification moderierte. In den Fällen, in denen Self-verification und Self-enhancement Motiv aneinander gekoppelt waren (positive Selbstbestätiger), war die Umgangsform in der Gruppe besser als in den Fällen, in denen das Self-verification Motiv unabhängig vom Self-enhancement Motiv zum Ausdruck kam (negative Selbstbestätiger).

In den Ergebnissen von Studie 2b gibt es Hinweise, dass die Valenz von selbstrelevantem Feedback zudem eigenständigen Einfluss ausübt, d.h. unabhängig vom Self-verification Verhalten

auf Gruppenprozesse wirkt. Zur Erinnerung sollte erwähnt werden, dass in dieser Studie das Diskussionsthema nach dem Empfang der selbstrelevanten Rückmeldungen keinen Aufgabenbezug mehr hatte, sondern die Gruppenmitglieder persönlich in eine freizeitbezogene Entscheidung involviert waren. Je positiver das Feedback der beiden anderen Gruppenmitglieder wahrgenommen wurde, desto positiver wurden in der Diskussion die Gruppenprozesse beurteilt. Durch weitere Forschung müsste geklärt werden, ob diese Befunde robust sind. Denn wie bereits erwähnt, lag Studie 2b eine sehr kleine Stichprobe zugrunde, da sie lediglich explorativen Charakter hatte. Ferner müsste in weiteren Arbeiten geprüft werden, ob Gruppen, die sehr aufgabenfixiert sind - wie z.B. die Experimentalgruppen in Studie 2a - tatsächlich selbstrelevantes Feedback „abpuffern“, oder ob auch Arbeitsgruppen in zeitlich ausgedehnteren Interaktionen sensitiv für selbstrelevantes Feedback sind, d.h. davon beeinträchtigt oder stimuliert werden können. Da es einerseits ethisch nicht vertretbar ist, über längere Zeiträume mit Bogus-Feedback zu operieren, andererseits bei der Verwendung von hypothetischem Feedback (vgl. Studie 3, Abschnitt 3.3) Skepsis angebracht ist, ob solches Feedback ähnlich intensiv wie Bogus-Feedback bzw. reelles Feedback verarbeitet wird, wäre es zu empfehlen, einen qualitativen Forschungszugang zu wählen (vgl. Jehn 1995, 1997). In Abschnitt 4.4 wird noch einmal detaillierter auf den möglicherweise unterschiedlichen Stellenwert von Self-verification in persönlichen und in Arbeitsbeziehungen eingegangen.

An dieser Stelle sollte die gemeinsame Betrachtung der drei Selbstevaluations-Motive mit Dauenheimers et al. (2002) Worten resümiert werden: „[Selbstevaluations-] Motives are neither activated nor operate in isolation. Instead they have a synergistic relation – sometimes competitive, other times symbiotic” (S. 106). Obwohl die vorliegenden Studien hauptsächlich entwickelt wurden, um den Zusammenhang zwischen Self-verification und Gruppeneffektivität zu prüfen - und daher die erfassten Variablen nicht elaboriert genug sind, um damit die einzigartige Wirkung der drei Motive differenziert nachzuweisen – unterstützen die Ergebnisse der Studie 2 die voranstehend zitierte Behauptung. Indessen noch wichtiger, eröffnen die Ergebnisse eine neue Forschungsperspektive: Welche Konsequenzen haben die verschiedenartig motivierten Verhaltensweisen abgesehen davon, dass Individuen das eigene Selbstbild unterstützen, erhöhen oder akkurate Informationen zu ihrem Selbstbild gewinnen? Welche Konsequenzen haben sie für Gruppen, die z.B. ein Aufgabenziel anstreben?

4.4 Self-verification in persönlichen (intimen) Beziehungen vs. in Arbeitsbeziehungen

In diesem Abschnitt sollen moderierende Einflüsse für dasjenige Selbstevaluations-Motiv, das im Vordergrund dieser Arbeit steht, das Self-verification Motiv, noch einmal genauer diskutiert werden. Swann und Kollegen forschen seit Beginn dieses Jahrzehntes nach Self-verification

Effekten in Gruppen und speziell auch in Arbeitsteams (vgl. Abschnitt 2.2.5). Unbestritten ihrer Befunde zu den Self-verification Effekten auf der interpersonalen Wahrnehmungsebene, stellt sich vor dem Hintergrund der gesamten Self-verification Literatur die Frage, ob Self-verification in Arbeitsgruppen einen ähnlichen Stellenwert für das Individuum⁴⁰ hat wie in Partnerschaften bzw. in engen zwischenmenschlichen Bedingungen. Im folgenden werden Hinweise aus den vorliegenden Ergebnissen und der Literatur zusammengetragen, nach denen diese Frage verneint würde.

Ein großer Teil der Self-verification Forschung wurde im Kontext von Partnerschaften durchgeführt (z.B. De La Ronde & Swann, 1998; Swann, Hixon & De La Ronde, 1992; Swann et al. 1994; Katz, Beach & Anderson, 1996). Die Befundlage der Studien ist sehr konsistent: Es wurde durchgängig gezeigt, dass Personen, deren Selbstbild mit dem Fremdbild des Partners übereinstimmt, die Intimität in der Beziehung und die dyadische Anpassung höher einschätzen als Personen, die keine Selbstbestätigung in der Beziehung erleben. Swann et al. (1994) heben dabei den moderierenden Einfluss der Beziehungsqualität hervor: „Our findings suggest that people want favorable evaluations from their dating partners and self-verifying evaluations from their marriage partners“ (S. 863). Als Grund für die Veränderung der Evaluations-Präferenzen im Zuge des Heiratens vermuten sie, dass Ehe-Partnerschaften im Vergleich zu „jungen“ Liebesbeziehungen (engl. courtship relationships) den Bewertungscharakter verlieren, d.h. die Partner weniger das Bedürfnis haben, sich gegenseitig zu imponieren oder die Eignung des anderen als festen Partner zu prüfen. Indessen entwickeln Ehepartner gemeinsame Ziele, die unterschiedlichster Art sein können, wie z.B. Kinder aufziehen und/oder berufliche Karrieren entwickeln. Indem die Partner erkennen, dass die Effektivität ihrer kooperativen Bemühungen hinsichtlich ihrer gemeinsamen Ziele stark davon abhängt, wie gut es ihnen gelingt ihre gegenseitigen Schwächen und Stärken zu identifizieren, gewinnt Self-verification an Bedeutung. Katz & Joiner (2002, Studie 1) teilen diese Auffassung. Sie identifizierten den subjektiven *Beziehungsstatus*, d.h. die Ernsthaftigkeit bzw. „Zukunftsträchtigkeit“ der Beziehung, als eine moderierende Variable im Einfluss von Self-verification auf *Intimität* und *Commitment* zu der Beziehung.

Wenn der Beziehungsstatus eine so herausragende Bedeutung im Self-verification Kontext hat, fragt man sich, ob der Beziehungsstatus von Teammitgliedern überhaupt die Voraussetzungen erfüllt, damit Self-verification wirksam werden kann. Mit anderen Worten: Haben die Beziehungen zwischen Teammitgliedern die notwendige Qualität? Sind die Bindungen an ein geteiltes Ziel stark genug, so dass die Gruppenmitglieder erkennen bzw. spüren, dass es sich lohnt persönliche

⁴⁰ Ungeachtet der Wichtigkeit der bereits diskutierten Konsequenzen von Self-verification Effekten für Gruppen, soll hier der Fokus auf das Individuum gerichtet werden, da in den meisten Studien zum Thema *Self-verification in Partnerschaften* das Individuum bzw. individuelle Gefühle und Kognitionen im Vordergrund steht.

Schwächen zu offenbaren, weil somit Defizite von der Gruppe kompensiert werden könnten? Ich vermute, dass Statusdifferenzen (möglicherweise verbunden mit ungleichen Gewinnanteilen nach der Zielerreichung) und Konkurrenzdenken von Teammitgliedern Teams nur in begrenztem Ausmaß dazu befähigen, eine derartige Offenheit zu entwickeln. Hinzu kommt die Kommunikationsbarriere von negativem Feedback (Felson, 1980; Tesser & Rosen, 1975). Nach diesen Vermutungen würden die von Swann und Kollegen (z.B. Polzer et al. 2002, Swann, Polzer, Seyle & Ko, in Druck) so gepriesenen Self-verification Wirkungen in Gruppen von zwei Seiten gebremst⁴¹: Erstens aus Target Perspektive durch die Scheu von Mitgliedern in Arbeitsteams, Schwächen (in Form von persönlichen Attributen oder mangelnden Fähigkeiten) einzugestehen, und zweitens aus Perceiver Perspektive durch normative Hemmungen, auf Schwächen aufmerksam zu machen bzw. durch explizites Feedback darauf zu reagieren.

In a new work environment imbued with strong norms toward conformity, some participants were undoubtedly reluctant to risk disclosing unique personal information that would facilitate self-verification (e.g. information about one's strengths and weaknesses, and unique qualities. [...] it may take time to achieve enough psychological safety in a group to overcome the risks associated with self-disclosure. This seems especially likely in work contexts that reward competence and favor people with positive reputations" (Polzer et al. 2002, S. 317-318)

Polzer und Kollegen fanden zwar in ihrer Stichprobe bestehend aus MBA- (*Master's of Business Administration*) Erstsemestern eine beachtliche Aufgeschlossenheit bzw. Bereitschaft der Versuchspersonen sich selbst zu offenbaren, und als Konsequenz bereits nach kurzer Zeit ein hohes Ausmaß an Self-verification Effekten (auf der interpersonalen Wahrnehmungsebene), dennoch ist die Generalisierbarkeit dieser Befunde auf berufliche Teams anzuzweifeln. Die College-Zeit ist prädestiniert dafür, dass Studenten ihre Identitäten aushandeln und verstärkt einzigartige Selbstaspekte demonstrieren (Gosling et al. 2002). Hingegen in Arbeitsteams ist eine derartige persönliche Offenheit nicht von vornherein gegeben. Die Entwicklung einer sogenannten psychologischen Sicherheit in Arbeitsteams (Edmonson, 1999) setzt voraus, dass dasjenige Teammitglied, das als erstes persönliche Informationen im Team preisgibt, von den anderen in seiner Offenheit bestärkt bzw. über das Reziprozitäts-Prinzip (vgl. Dindia, Fitzpatrick & Kenny, 1997) diese persönliche Offenheit vom restlichen Team erwidert wird. Wie wahrscheinlich,

⁴¹ Zumindest für negative Selbstbestätigung gebremst. In Abschnitt 3.3.3 wurde jedoch deutlich, dass gerade die negativen Selbstbestätiger die für die Self-verification-Theorie kritischen Subjekte sind.

beispielsweise im Arbeitsklima von Organisationen, die Neigung zu derartigen „Selbstenthüllungen“ ist, müsste weiterführende Forschung in beruflichen Teams zeigen.

In Goslings et al. (2002) Studien wurde die Präsentation von Identitätsmarkern (Raumdekorationen) und ihre Wirksamkeit auf verschiedene Beobachter untersucht (siehe Abschnitt 2.2.2.2). Die Befunde weisen daraufhin, dass Organisationsmitglieder im Vergleich zu College-Mitgliedern verhaltener in der Darstellung ihrer Identität sind. Die Autoren nehmen an, dass „individuals in offices, both voluntarily and because of extrinsic pressure and norms, are typically concerned about the positive and professional image they project“ (Gosling et al., 2002, S. 393). Diese Umstände in Organisationen schränken die Self-verification Möglichkeiten in Arbeitsteams vermutlich ein.

Neben der Frage nach den *Möglichkeiten* von Self-verification in Organisationen bzw. in arbeitsbezogenen Beziehungen, interessiert grundsätzlich die Frage, ob das Verlangen nach Self-verification an sich nicht möglicherweise vom Interaktionskontext beeinflusst wird? Während bereits zwei weitere Moderatorvariablen neben dem Beziehungsstatus für den Ausdruck von Self-verification-Streben identifiziert wurden, nämlich die Sicherheit bezüglich des bewerteten Selbstaspektes (Swann & Ely, 1984; Pelham & Swann 1994, vgl. auch Abschnitt 2.2.3) und die Wichtigkeit des von der Bewertung betroffenen Selbstaspektes (Pelham & Swann, 1994), wurde die Frage nach der moderierenden Rolle des Interaktionskontextes in der Literatur noch nicht adressiert. In Studie 3 wurde zwar die Erwartung, dass der Interaktionskontext bzw. die Zielorientierung das selbstbestätigende Partnerwahlverhalten beeinflusst, nicht bestätigt, aber es ist nicht auszuschließen, dass methodische Merkmale dafür verantwortlich waren. Der Vergleich der Verteilungsmuster der Partnerwahlen in Studie 2 und 3 (vgl. Abschnitt 3.3.3) deutet an, dass vorgestelltes Feedback in vorgestellten Szenarien unzulänglich ist, um Selbstevaluations-Prozesse auszulösen, die den Prozessen nach dem Empfang von Bogus-Feedback oder reellem Feedback gleichen. Daher ist es ratsam, die mögliche moderierende Wirkung des Interaktionskontextes noch einmal über einen anderen Untersuchungszugang zu prüfen, um sicherere Aussagen treffen können. Dieser Untersuchungszugang müsste gewährleisten, dass die Versuchspersonen tatsächlich zu tiefer Verarbeitung des Bogus-Feedbacks angeregt werden, d.h. die Versuchspersonen ihr Selbstbild aktivieren und zudem strategisch überlegen, welchen Nutzen sie aus der Interaktion mit dem zu wählenden Interaktionspartner - entweder in einem persönlichen Kontext oder in einem aufgabenorientierten Kontext – ziehen können.

Eine Möglichkeit, um die strategischen Überlegungen in Bezug auf den Interaktionskontext besser zu steuern, wäre eine Priming-Methode, mit der der Interaktionskontext nicht als Inner-Subjekt-Faktor (wie in Studie 3), sondern als Zwischen-Subjekt-Faktor manipuliert würde. Nach dem Priming könnte man den Versuchspersonen Bogus-Feedback von zwei alternativ zu wählenden Interaktionspartnern präsentieren – in Abhängigkeit von dem Priming bzw. der

Kontextbedingung mit Feedbacks von zwei Personen, die sich entweder für eine persönliche Interaktion oder für eine arbeitsorientierte (unpersönliche) Interaktion „anbieten“. Über die Konstruktion der Bogus-Feedbacks und das Partnerwahlverhalten der Versuchspersonen ließe sich analog der Methodik in Studie 2 (siehe Abschnitt 3.2.1) Self-verification operationalisieren. Bei dieser experimentellen Prozedur bliebe nur die Schwierigkeit, den Versuchspersonen vorzutäuschen, dass die potenziellen Interaktionspartner und das Feedback, das sie von ihnen empfangen, real sind. In Studie 2 konnte diese Täuschung gelingen, da die Versuchspersonen die potenziellen Interaktionspartner direkt vor Augen hatten und selbst anwesend waren, als diese die Rückmeldungen für sie verfassten.

Ein anderer Vorschlag wäre, quasi-experimentell zu arbeiten, indem man z.B. Versuchspersonen rekrutiert, die eine Kontaktanzeige aufgegeben haben versus Personen, die einen Geschäftspartner suchen. Die Versuchspersonen wären in diesem Fall „natürlich geprint“ und könnten, wie zuvor beschrieben, Bogus-Feedback von zwei potenziellen Partnern jeweils aus ihrer „Branche“ erhalten. Doch müsste man sich hier wieder fragen, ob es ethisch vertretbar ist, wirklich Partner suchende Menschen mit Bogus-Feedback zu konfrontieren.

Eine übergeordnete Frage zur vorhergehend diskutierten Frage, ob Self-verification in Arbeitsbeziehungen den gleichen Stellenwert wie in persönlichen Beziehungen hat, ist, ob und wie man die Verifikation verschiedener Identitätsformen (oder Selbstkategorisierungen) in einem integrierten Modell konzeptionalisieren kann. Dieser Frage wird im folgenden nachgegangen.

4.5 Verifikation von personaler Identität und sozialer Identität

In einem aktuellen Artikel setzen Swann, Polzer, Seyle und Ko (in Druck) den Vergleich der Self-verification und der Selbstkategorisierungs-Perspektive in Hinblick auf heterogene Arbeitsgruppen fort (vgl. Abschnitt 2.2.5). Einerseits verschärfen sie den Kontrast der beiden Perspektiven (S.5 ff.), andererseits zeigen sie eine integrative Orientierung (S.23 ff.), die allerdings darauf hinausläuft, das Self-verification Modell in Gruppen auf soziale Identitäten auszudehnen. Sie stellen ein neues Modell vor, das impliziert, dass im Self-verification Prozess die personale Identität während im Prozess der Selbstkategorisierungs die soziale Identität betroffen ist. Den Begriff *Identität* umgehen⁴² sie dabei jedoch weiterhin (vgl. Abschnitt 2.3.2.1).

Sie erläutern, dass Gruppen eine reiche Quelle an Selbstbestätigung sind, weil sie die Möglichkeit bieten, sowohl persönliche Selbstansichten („personal self-views“) als auch soziale Selbstansichten („social self-views“) zu bestätigen. Persönliche Selbstansichten bedeuten nach

⁴² Genauer gesagt verwenden sie den Begriff nur, wenn sie im Ausblick des Artikels in abstrakter Form auf den Prozess der Identitätsaushandlung (*identity-negotiation process*) eingehen ohne nunmehr zwischen personaler und sozialer Identität zu differenzieren.

Swann et al. (in Druck) einzigartige Eigenschaften von Individuen, die nicht zwingend in Zusammenhang mit der Gruppenmitgliedschaft stehen. Hingegen basieren soziale Selbstansichten auf der Gruppenmitgliedschaft. „... groups may validate people’s social self-views, self-views that are based on membership in a particular social category (e.g. professor, democrat, workgroup)” (S. 9). Persönliche und soziale Selbstansichten stellen, nach Auffassung von Swann et al., zwei komplementäre Komponenten des Selbstwissens dar, die beide durch Gruppenmitgliedschaft verifiziert werden können. Die Autoren betonen, dass diese Auffassung gegensätzlich zu Turners (1985) Prinzip des funktionalen Antagonismus ist, weisen aber gleichzeitig daraufhin, dass die Verifikation von sozialen und personalen Selbstansichten nicht parallel geschehen muss, aber parallel geschehen kann. Im folgenden wird das Modell kritisch dargestellt. Es beinhaltet vier mögliche Self-verification Konstellationen in Arbeitsgruppen, aus denen jeweils ein spezielles individuelles Verbundenheitsgefühl mit der Gruppe resultiert. Was die Gruppeneffektivität betrifft, sind drei der vier zu beschreibenden Self-verification Konstellationen jeweils für bestimmte Aufgabentypen vorteilhaft (siehe Abbildung 4.1) .

Persönliche Selbstansichten verifiziert	Soziale Selbstansichten verifiziert	
	JA	NEIN
JA	optimal für kreative Gruppenaufgaben, die divergentes Denken erfordern	optimal für Gruppen, die dicht vernetzte Routine-Sub-Aufgaben möglichst schnell ausführen müssen
NEIN	optimal für Arbeitsgruppen, in denen die Mitglieder relativ unabhängig voneinander an Sub-Aufgaben arbeiten	in jeder Hinsicht ungeeignet für Arbeitsgruppen

Abbildung 4.1: Verifikation von persönlichen und/oder sozialen Selbstansichten und ihr Gruppenpotenzial nach Swann et al. (in Druck)

Bei der Präsentation der Konstellation *persönliche Selbstansichten verifiziert, soziale Selbstansichten verifiziert* betonen Swann et al. (in Druck) hervor, dass in der Perspektive der Selbstkategorisierungstheorie die Möglichkeit der Achtung und Hervorhebung sowohl persönlicher als auch sozialer Selbstansichten gar nicht vorgesehen ist.

... self-categorization theory assumes that increasing the salience of one level of categorization (e.g. the relevant social self-view) will necessarily decrease the salience of other levels of categorization (e.g. personal self-views). We argue, however, that as long as social self-views

are not incompatible with personal self-views, verification of one class of self-views does not preclude verification of the other class of self-views. (S. 24).

Wenn die persönlichen Selbstansichten bzw. die personale Identität eines Gruppenmitgliedes prototypisch für die Eigengruppe ist, dann ist es jedoch auch gemäß der Selbstkategorisierungstheorie nicht erforderlich, dass dieses Gruppenmitglied diese persönlichen Selbstansichten aufgibt. Der Begriff des Eigengruppen-Prototypikalitäts-Gradienten (Hogg, 2001a) beinhaltet, dass Eigengruppenmitglieder keine homogene Masse sind, sondern dass Gruppenmitglieder unterschiedlich prototypisch für die eigene Gruppe sind. Folglich kann es auch nach der Selbstkategorisierungstheorie Gruppenmitglieder geben, die von vornherein sehr prototypisch sind, und die daher gleichzeitig Bestätigung von sozialen und persönlichen Selbstansichten in der Gruppe erfahren. Der entscheidende Punkt ist jedoch, dass sich die Vertreter der sozialen Identitäts-Perspektive⁴³ in ihren Arbeiten Prozessen der Selbstbestätigung nicht widmen (vgl. Abschnitt 2.2.5), da ihr Forschungsschwerpunkt im Zwischengruppenkontext liegt. Das wird selbst dann noch deutlich, wenn sie sich „am Rande“ mit Intragruppen Phänomenen beschäftigen (Hogg, 2001a). So ist auch das gerade erwähnte in der Selbstkategorisierungstheorie zentrale Konzept des Prototypen abhängig vom Zwischengruppenkontext: „Prototypes are grounded in metacontrast: maximization of the ratio of intergroup differences to intragroup differences. Prototypes are thus absolutely inextricable from the intergroup context within which groups exist“ (Hogg, 2001b, S. 131). Es steht außer Frage, dass die Orientierung am Prototyp und die Depersonalisierungs-Prozesse, so wie sie in der Selbstkategorisierungstheorie konzeptionalisiert sind, eine Abwertung der personalen Identität implizieren, aber das ist nicht die theoretische Hauptaussage der Selbstkategorisierungstheorie, sondern ist lediglich ein Nebeneffekt. Es bleibt abzuwarten, wie die Vertreter der Selbstkategorisierungstheorie selbst auf die „Offensive“ von Seiten der Self-verification Theoretiker reagieren.

Abgesehen von dem unangemessenen Vergleich der beiden theoretischen Perspektiven und der Tatsache, dass die Idee, die Verflechtung verschiedener Identitätsformen zu betrachten, keine Neuheit in der Literatur bietet (Deaux, 1992, Stets, 1995; siehe Abschnitt 2.3.2.1), zeigt das Modell von Swann et al. (in Druck) interessante Beziehungen zwischen den vier verschiedenen Self-verification Konstellationen und der Gruppeneffektivität für verschiedene Aufgabenarten (siehe Abbildung 4.1). Die Konstellation *persönliche Selbstansichten verifiziert, soziale Selbstansichten verifiziert* halten Swann et al. besonders effektiv für heterogene Gruppen, die in kreative Aufgaben involviert sind, d.h. Aufgaben, die divergentes Denken und gleichzeitig das Integrieren von vielfältigen Ideen

⁴³ Die Theorie der sozialen Identität und die Selbstkategorisierungstheorie werden als ein integriertes Gesamtwerk betrachtet (Hogg, 2003; Hogg et al. 1995; Turner, 1999)

erfordern. Multi-funktionale Teams, Top-Management-Teams und andere Gruppen, die versuchen, komplexe interdependente Aufgaben zu lösen, sollten daher am meisten von dieser Self-verification Konstellation profitieren.

In der Konstellation *persönliche Selbstansichten verifiziert, soziale Selbstansichten nicht verifiziert* fühlen sich Gruppenmitglieder laut Swann et al. (in Druck) zwar aufgrund ihrer persönlichen Anziehung zu anderen Gruppenmitgliedern mit der Gruppe verbunden, aber da ihre sozialen Selbstansichten von der Gruppe nicht bestätigt werden, fühlen sie sich von der Gruppe als abstrakte Kategorie entfremdet. Als Beispiel führen Swann eine Wirtschafts-Mathematikerin an, die eine Vorliebe für das Konstruieren theoretischer organisationaler Modelle hat und dabei eine größere Affinität zum Fachbereich Wirtschaft als zu ihrem eigenen Fachbereich der Mathematik entwickelt hat. Einzig die persönliche Selbstbestätigung (z.B. als intelligent und witzig) von Seiten ihrer Kollegen, würde in diesem Fall für die Kontinuität ihrer Gruppenmitgliedschaft sorgen. Die mangelnde Selbstbestätigung bzw. das geringe Bedürfnis nach Selbstbestätigung ihrer sozialen Selbstansichten, als Wirtschaftlerin, wäre hingegen eine gegensätzliche Kraft. Letzten Endes würde die relative Kraft der beiden Einflüsse – Bestätigung der persönlichen Selbstansichten und mangelnde Bestätigung der sozialen Selbstansichten – entscheiden, ob sie in ihrem Fachbereich verbleibt oder ihn wechselt. Diese Self-verification Konstellation ist nach Swann et al. bestens geeignet für Gruppen, deren Mitglieder relativ unabhängig an verschiedenen Aufgaben oder Sub-Aufgaben arbeiten, die keine feinkörnige Integration erfordern. „In such cases, highly talented ‘star’ individuals may be brought together who are best suited to perform relatively independently (and can achieve extraordinarily high performance while doing so), even when they may not fit particularly well with the identity of the group” (S. 28).

In der dritten Konstellation *persönliche Selbstansichten nicht verifiziert, soziale Selbstansichten verifiziert* werden Gruppenmitglieder sich, nach Swann et al. (in Druck), zwar mit der Gruppe als abstrakte Einheit verbunden, jedoch von den Gruppenmitgliedern entfremdet fühlen. In diesem Fall wären die bestätigten sozialen Selbstansichten das bindende Glied, das das Individuum an die Gruppe „kittet“. Das Individuum würde nur solange in der Gruppe verharren bis die Imbalance der beiden Selbstbestätigungs-Kräfte intollerierbar wird. Diese Konstellation gleicht dem Depersonalisierungs-Prinzip der Selbstkategorisierungstheorie und ist nach Auffassung von Swann et al. optimal für Gruppenaufgaben, die eine schnelle Ausführung eng verflochtener, aber routinierter Sub-Aufgaben verlangen, wobei kein kreativer Input nötig ist.

Die vierte Konstellation schließlich *persönliche Selbstansichten nicht verifiziert, soziale Selbstansichten nicht verifiziert* führt zu keinerlei Verbundenheit des Gruppenmitgliedes mit der Gruppe, so dass es sich psychologisch und wahrscheinlich auch reell von der Gruppe loslöst. Diese Konstellation ist für keine denkbare Gruppenaufgabe günstig (Swann et al, in Druck).

Obwohl das beschriebene Modell noch nicht empirisch fundiert ist, und obwohl die scharfe Kritik an der Selbstkategorisierungstheorie unangemessen erscheint, eröffnet es neue Forschungsperspektiven, die zum Abschluss der Diskussion angedeutet werden sollen. Das Modell macht darauf aufmerksam, dass neben dem Gruppe-Selbst-Einfluss, wie er primär in der sozialen Identitäts-Perspektive thematisiert wird, ein nicht zu vernachlässigender Selbst-Gruppe-Einfluss existiert. Hoggs (2001b) Position, dass die personale oder individuelle der sozialen Identität absolut untergeordnet ist, „... individuality, or individual identity, is ultimately defined within a higher order group membership; in keeping with the thesis of this chapter, group-membership and collective self-conceptualization have primacy relative to individual self” (S. 133), erscheint daher überheblich. Auch aus symbolisch interaktionistischer Sicht scheint Hoggs Position nicht haltbar, denn ein wesentliches Merkmal des Selbst (siehe Abschnitt 2.3) ist die Rollenübernahme, ein interpersonaler Prozess, der nicht nur sozio-kognitiver Art ist und auf Gruppenmitgliedschaften basiert - wie es in der sozialen Identitäts-Perspektive konzeptionalisiert ist -, sondern der interaktiv ist. „... armed with a powerful motive to verify their personal and social self-views, people may exert considerable control over the groups they join, the reactions they elicit and the manner in which they process those reactions” (Swann et al., in Druck, S. 29). Inwieweit diese Gegenposition zur sozialen Identitäts-Perspektive haltbar ist, wird sich erst durch empirische Untersuchungen, die tatsächlich die Interaktionsprozesse fokussieren, erweisen. Dabei muss auch gezeigt werden, ob das Bedürfnis nach Selbstbestätigung in Arbeitsteams überhaupt so bedeutsam ist, dass Self-verification Prozesse in Gang kommen. Da der Beziehungsstatus offensichtlich die Stärke des Self-verification Motivs beeinflusst (vgl. Abschnitt 4.4), wird vermutet, dass Self-verification Prozesse nur dann in Teams aktiv werden, wenn das Gruppenziel in hohem Ausmaß von den Gruppenmitgliedern geteilt wird, und wenn die Gruppenmitglieder gegenseitig zu *signifikanten Anderen* (Mead, 1934, Burke 1991) werden.

Schließlich wirft das Modell die Forschungsfrage auf, ob es interkulturelle Unterschiede in der Bevorzugung einer der beiden Klassen von Selbstansichten gibt. Es wäre zu vermuten, dass in kollektivistischen Kulturen, die Verifikation von sozialen Selbstansichten von größerer Bedeutung für das Individuum ist als die Verifikation von persönlichen Selbstansichten. In individualistischen sollten die Präferenzen genau anders herum sein (vgl. Markus & Kitayama, 1991).

4.6 Fazit

In der vorliegenden Arbeit wurde gezeigt, dass Self-verification nicht uneingeschränkt als Gruppenressource betrachtet werden kann, sondern die Valenz des Selbstbildes in dieser Beziehung mitberücksichtigt werden muss. Personen, die das Bedürfnis nach Bestätigung ihrer *negativen* Selbstansichten in ihren Interaktionspräferenzen zum Ausdruck bringen (negative

Selbstbestätiger), sind keine Quelle für Gruppenprozessgewinne. Die analysierten Gruppenprozesse reflektieren von Seiten der negativen Selbstbestätiger keine positive, optimistische Haltung der Gruppe gegenüber, so dass nicht davon ausgegangen werden kann, dass Gruppen von dieser negativen Art der Selbstbestätigung profitieren. Weil die meisten Menschen ein positives Selbstbild haben (Tesser, 2003) und in den publizierten Studien zur Beziehung *Self-verification* – *Gruppeneffektivität* Self-verification Effekte nur *implizit* auf der interpersonalen Wahrnehmungsebene gemessen wurde (Polzer et al., 2002; Swann, et al. 2000; Swann et al., 2003), wurde vermutlich bislang übersehen, dass *explizite* (vgl. Abschnitt 2.4) positive und negative Selbstbestätigung keine homogenen Konsequenzen für Gruppen hat.

Es ist nicht einfach, mit einer Systemperspektive Gruppenforschung im Labor zu betreiben, da kurzlebige Experimentalgruppen keine bedeutsame soziale Struktur haben und nicht wirklich „groupy“ (Arrow, et al. 2000, S. 34) sind. Es wird weitere Forschung benötigt, um die Vermutung zu fundieren, dass selbstrelevante Rückmeldungen stärkeren Einfluss auf Gruppen ausüben, wenn die Gruppenmitglieder tatsächlich aufeinander angewiesen sind, d.h. die Gruppen auf längere Zeit angelegt sind und ein reelles Ziel verfolgen, als wenn die Gruppenmitglieder für ein Experiment zusammenkommen. Aufgrund dieser Umstände sowie aufgrund der fundamentalen Kritik an der Self-verification Theorie, die sich im Verlauf der vorliegenden Arbeit, immer mehr in den Vordergrund drängte, konnte die anvisierte Verknüpfung dieses selbsttheoretischen und des gruppentheoretischen Ansatzes von McGrath und Kollegen (McGrath, 1991; Arrow, et al. 2000) nicht herbeigeführt werden. Es bleibt genauer zu untersuchen, welche Selbstevaluations-Motive im Kontext von Gruppenarbeit vorherrschen und inwieweit durch ihre Berücksichtigung die member-support function von Gruppen verbessert werden kann. Die Anbindung von Selbst- und Gruppentheorien, die hier nur gebahnt werden konnte, deutet sich als ein vielversprechendes Forschungsfeld an.

5 Literaturverzeichnis

- Abrams, D. & Hogg, M. A. (2001). Collective identity: Group membership and self-conception. In M. A. Hogg & S. Tindale (Eds.), *Group processes* (pp.425-460). Malden: Blackwell Publishers.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Holt.
- Ambady, N. & Rosenthal, R. (1992). Thin slices of behavior as predictors of interpersonal consequences: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 2, 256-274.
- Aronson, E. (1968). A theory of cognitive dissonance. A current perspective. In L. Berkowitz (Ed.) *Advances in experimental social psychology* (Vol. 4, S. 223-265). New York: Guilford Press.
- Aronson, E. (1989). Analysis, synthesis, and the treasuring of the old. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 15, 508-512
- Aronson, E. (1992). Dissonance theory makes a comeback. *Psychological Inquiry*, 3, 303-311.
- Aronson, E. & Carlsmith, J. M. (1962). Performance expectancy as a determinant of actual performance. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 65, 178-182.
- Arrow, H., McGrath, J. E., Berdahl, J.L. (2000). *Small Groups as complex systems: Formation, coordination, development, and adaptation*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Backman, C. W. & Secord, P. F. (1962). Liking, selective interaction, and misperception in congruent interpersonal relations. *Sociometry*, 25, 321-335.
- Bales, R. F. (1950). *Interaction process analysis: A method for the study of small groups*. Cambridge, MA: Addison-Welley.
- Bales, R. F. (1951). The equilibrium model in small groups. In T. C. Parsons, R. F. Bales & E. A. Shils (Eds.), *Working papers in the theory of action* (pp. 111-161). Glencoe, IL: Free Press.
- Bales, R. F. (1999). *Social interaction systems: Theory and measurement*. New Brunswick, NJ: Transaction.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of social change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Baumeister, R. F. (1982). A self-presentational view of social phenomena. *Psychological Bulletin*, 91, 3-26.
- Baumeister, R. F. (1993). Understanding the inner nature of low self-esteem: Uncertain, fragile, protective and conflicted. In R. F. Baumeister (Ed.), *Self-esteem: The puzzle of low self-regard* (pp. 201-218). New York: Plenum.
- Beck, A. T. (1967). *Depression: Clinical, experimental, and theoretical aspects*. New York: Hoeber.
- Beck, A. T. & Beck, R. (1972). Screening depressed patients in family practice: A rapid technique. *Postgraduate Medicine*, 52, 81-85.

- Bem, D. J. (1972). Self-perception theory. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 6, S. 1-62). New York: Academic Press.
- Blumer, H. (1981). Der methodologische Standort des Symbolischen Interaktionismus. In Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hrsg.), *Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit* (pp. 80-147). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Bortz, J. & Döring, N. (1995). *Forschungsmethoden und Evaluation*. Berlin: Springer-Verlag.
- Bosson, J. K. & Swann, W. B. (1999). Self-liking, self-competence and the quest for self-verification. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 1230-1241
- Brauner, E. (1994). *Soziale Interaktion und mentale Modelle: Planungs- und Entscheidungsprozesse in Planspielgruppen*. Münster: Waxman Verlag.
- Brauner, E. (2000). On groups, systems, and origami: A review of Arrow, H., McGrath, J. E., & Berdahl, J. L. (2000). Small groups as complex systems: Formation, coordination, development, and adaption. *European Bulletin of Social Psychology*, 12, 39-41.
- Brewer, M. B. (2001). The many faces of social identity: Implications for political psychology. *Political Psychology*, 22, 115-125.
- 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. B., & Gardner, W. (1996). Who is this "we"? Levels of collective identity and self-representation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 83-93.
- Brown, J. D. (1990). Evaluation one's abilities: Shortcuts and stumbling blocks on the road to self-knowledge. *Journal of Experimental Social Psychology*, 26, 149-167.
- Broxton, J. A. (1963). A test of interpersonal attraction predictions derived from balance theory. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 394-397.
- Brunswik, E. (1956). *Perception and the representative design of psychological experiments*. Berkeley: University of California Press.
- Burke, P. J. (1980). The self: Measurement implications from a symbolic interactionist perspective, *Social Psychology Quarterly*, 43, 18-29.
- Burke, P. J. (1991). Identity processes and social stress. *American Sociological Review*, 56, 836-849.
- Burke, P. J., & Reitzes, D. C. (1981). The link between identity and role performance. *Social Psychology Quarterly*, 44, 83-92.
- Burke, P. J., & Stets, J. E. (1999). Trust and commitment through self-verification. *Social Psychology Quarterly*, 62, 347-366.
- Carver, C. S. (1975). Physical aggression and function of objective self-awareness and attitudes toward punishment. *Journal of Experimental and Social Psychology*, 11, 510-519
- Cast, A. D., & Burke, P. J. (2002). A theory of self-esteem, *Social Forces*, 80, 1041-1068.

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York: Erlbaum.
- Cooley, C. H. (1902). *Human nature and social order*. New York: Scribener's.
- Dewey, J. (1940). *Human nature and conduct*. New York: Modern Library.
- Dauenheimer, D. G., Stahlberg, D., Spreemann, S., & Sedikides, C. (2002). Self-enhancement, self-verification, or self-assessment? The intricate role of trait modifiability in the self-evaluation process. *Revue Internationale de Psychologie sociale*, 15, 89-112.
- De La Ronde, C. & Swann, W. B. (1998). Partner verification : Restoring shattered images of our intimates. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 374-382
- Deaux, K. (1992). Personalizing identity and socializing self. In G. M. Blackwell (Ed.). *Social psychology of identity and the self-concept* (pp. 9-33). London: Surry University Press.
- Deutsch, M. & Solomon, L. (1959). Reactions to evaluations by others as influenced by self-evaluations. *Sociometry*, 22, 70-75.
- Dindia, K. M. & Fitzpatrick, M. A., & Kenny, D. A. (1997). Self-disclosure in spouse and stranger interaction: A social relations analysis. *Human Communication Research*, 23, 388-412.
- Edmonson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44, 350-383.
- Elly, R. J. & Thomas, D. A. (2001). Cultural diversity at work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. *Administrative Science Quarterly*, 46, 229-273.
- Erdfelder, E., Faul, F., & Buchner, A. (1996). GPOWER: A general power analysis program. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 28, 1-11.
- Ervin, L. H., & Stryker, S. (2001). Theorizing the relationship between self-esteem and identity. In T. J. Owens, S. Stryker, & N. Goodman (Eds.), *Extending self-esteem theory and research: Sociological and psychological currents*. Cambridge: University Press.
- Fazio, R. H. (1986). How to attitudes guide behavior. In R. M. Sorrentino & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of motivation and cognition. Foundations of social behavior* (Vol. 1, pp 204-243). New York: Guilford Press
- Felson, R. B. (1980). Communication barriers and the reflected appraisal process. *Social Psychology Quarterly*, 43, 223-233.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison process. *Human Relations*, 7, 117-140.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Evanston, IL: Row, Peterson.
- Field, A. (2000). *Discovering statistics. Using SPSS for windows*. London: Sage Publications.
- Gecas, V. (1989). The self-concept. *Annual Review of Sociology*, 15, 291-316.
- Gibbons, G. X. (1978). Sexual standards and reation to pornography : Enhancing behavioral consistency through self-focused attention. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 976-987.

- Giesler, R. B., Josephs, R. A., & Swann, W. B., Jr. (1996). Self-verification in clinical depression: The desire for negative evaluation. *Journal of Abnormal Psychology, 105*, 358- 368.
- Goethals, G. R. & Darley, J. M. (1977). Social comparison theory: An attributional approach. In J. M. Suls & R. L. Miller (Eds.), *Social comparison process: Theoretical and empirical perspectives* (S. 259-278). Washington, DC: Hemisphere.
- Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. Garden City, NY: Doubleday/Anchor.
- Gosling, S. D., Ko, S. J., Manarelli, T. & Morris, M. E. (2002). A room with a cue: Personality judgements based on offices and bedrooms. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*, 379-398
- Graumann, C. F. (1979). Die Scheu des Psychologen vor der Interaktion: Ein Schisma und seine Geschichte. *Zeitschrift für Sozialpsychologie, 10*, 284-304.
- Grieve, P. & Hogg, M. A (1999). Subjective uncertainty and intergroup discrimination in the minimal group situation. *Personality and Social Psychology Bulletin, 25*, 926-940.
- Gudykunst, W. B., Matsumoto, Y., Ting-Toomey, S., Nishida, T., Kim, K. S., & Heyman, S. (1996). The influence of cultural individualism-collectivism, self-construals, and individual values on communication styles across cultures. *Human Communication Research, 22*, 510-543.
- Hackman, J. R. (1985). Doing research that makes a difference. In E. E. Lawler, A. M. Mohrman, S. A. Mohrman, G. E. Ledford, T. G Cummings & Associates (Eds.), *Doing Research that is useful for theory and practice*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hall, C. S. & Lindzey, G. (1970). *Theories of personality*. New York: Wiley.
- Haslam, S. A., Oakes, P. J., McGarty, C., Turner, J. C. (1996). Stereotypin and social influence: The mediation of stereotype applicability and sharedness by the views of in-group and out-group members. *British Journal of Social Psychology, 35*, 77-88.
- Hawkins, K. W. (1995). Effects of gender and communication content of leadership emergence in small task-oriented groups. *Small group research, 26*, 234-249.
- Heider, F. (1946). Attitudes and cognitive organization: *Journal of Psychology, 21*, 107-112.
- Helmreich, R., Spence, J. T., & Stapp, J. (1974). Short form of the Texas Social Behavior Inventory, an objective measure of self-esteem. *Bulletin of the Psychonomic Society, 4*, 473-475.
- Hey, A. H., Pietruschka, S., Bungard, W. & Joens, I. (2000). Feedback as a supporting system for work groups. In: M. Vartiainen, F. Avallone & N. Anderson (Eds.), *Innovative theories, tools, and practices in work and organizational psychology* (pp. 125-140). Kirkland: Hogrefe & Huber Publishers.
- Higgins, E. T. & Bargh, J. A. (1987). Social cognition and social perception. *Annual Review of Psychology, 38*, 369-425.

- Hinsz, V. B., Tindale, R. S., & Vollrath, D. A. (1997). The emerging conceptualization of groups as information processors. *Psychological Bulletin*, 121, 43-64.
- Hixon, J. G. & Swann, W. B. (1993). When introspection bear fruit? Self-reflection, self-insight, and interpersonal choices. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 35-43
- Hogg, M. A. (2003). Social identity. In M. R. Leary, & Tangney, J. P. (Eds.), *Handbook of self and identity* (pp.463-479). New York: The Guilford Press
- Hogg, M. A. (2001a). A social identity theory of leadership. *Personality and Social Psychology Review*, 5, 184-200.
- Hogg, M. A., (2001b). Social identity and the sovereignty of the group: A psychology of belonging. In C. Sedikides & M. B. Brewer (Eds.), *Individual self, relational self, collective self* (pp. 123-143). Philadelphia: Psychology Press.
- Hogg, M. A., & Abrams, D. (1988). Social identification: A social psychology of intergroup relations and group processes. London: Routledge.
- Hogg, M. A., Abrams, D. (1993). Towards a single-process uncertainty reduction model of social motivation in groups. In M. A. Hogg, & D. Abrams (Eds.), *Group motivation: Social psychological perspectives* (pp. 173-190). London: Harvester Wheatsheaf.
- Hogg, M. A., Terry, D. J., & White, K. M. (1995). A tale of two theories: A critical comparison of identity theory with social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 58, 255-269.
- Hogg, M. A., & Mullin, B.-A. (1999). Joining groups to reduce uncertainty: Subjective uncertainty reduction and group identification. In D. Abrams & M. A. Hogg (Eds.), *Social identity and social cognition* (pp. 249-279). Oxford, UK: Blackwell.
- Hogg M. A. & Tindale, S. (2001). Preface. In M. A. Hogg & S. Tindale (Eds.), *Group processes* Malden: Blackwell Publishers.
- James, W. (1890). *Principles of psychology*. New York: Holt
- Jehn, K. A. (1997). A qualitative analysis of conflict types and dimensions in organizational groups. *Administrative Science Quarterly*, 42, 530-557.
- Jehn, K. A. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly*, 40, 256-282.
- Jehn, K. A., Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1999). Why some differences make a difference: A field study of diversity, conflict, and performance in workgroups. *Administrative Science Quarterly*, 44, 741-763
- Jones, S. C. (1973). Self and interpersonal evaluations. Esteem theories vs. consistency theories. *Psychological Bulletin*, 79, 185-199.
- Jussim, L. (1991). Social perception and social reality: A reflection-construction model. *Psychological Review*, 98, 54-73.

- Kashy, D. A. & Kenny, D. A. (2000). The analysis of data from dyads and groups. In H. Reis & C. M. Judd (Eds.) *Handbook of research methods in social psychology* (pp.451-477).
- Katz, J., & Joiner, T. E., Jr. (2002). Being known, intimate, and valued: Global self-verification and yadic adjustment in couples and roommates. *Journal of Personality*, 70, 33-58.
- Katz, J., Beach, S. R. H., & Anderson, P. (1996). Self-enhancement versus self-verification: Does spousal support always help?. *Cognitive Therapy and Research*, 20, 345-360.
- Kenny, D. A., Albright, L., Malloy, T. E., & Kashy, D. A. (1994). Consensus in interpersonal perception: Acquisition and the big five. *Psychological Bulletin*, 116, 245-258.
- Kirmeyer, S. L. (1988). Observed communication in the workplace: Content, source, and direction. *Journal of Community Psychology*, 16, 175-187
- Koch, T. (1988). *The limits of principle: Deciding who lives and what dies*. Westport, CT: Praeger Books.
- Koch, T. (1996). Normative and prescriptive criteria: The efficacy of organ transplantation allocation protocols. *Theoretical Medicine*, 17, 75-93.
- Koch, T. K., & Ridgley, M. (2000). The condorcet's jury theorem in a bioethical context: The dynamics of group decision making. *Group Decision and Negotiation*, 9, 379-392.
- Koch, T. & Rowell, M. (1997). A pilot study on transplant eligibility criteria: Valuing the stories in numbers. *Pediatric Nursing*, 23, 160-166.
- Laughlin, P. R., & Ellis, A. L. (1986). Demonstrability and social combination processes on mathematical intellectual tasks. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 177-189.
- Lecky, P. (1945). *Self-consistency: A theory of personality*. New York: Island Press.
- Levesque, M. J., & Kenny, D. A. (1993). Accuracy of behavioral predictions at zero acquaintance: A social relations analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 1178-1187.
- Manicas, P. T. (1987). *A history and philosophy of the social sciences*. Oxford: England: Basil Blackwell.
- Markus, H. R. & Kitayama, S. (1991). Culture and self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98, 224-253.
- McCall, G. J. & Simmons, J. L. (1966). *Identities and Interactions*. New York: The Free Press.
- McCollom, M. (1995). Reevaluating group development: A critique of familiar models. In J. Gillete & M. McCollom (Eds.), *Groups in context: A new perspective on group dynamics* (pp.34-48). Lanham, MD: University Press of America.
- McFarlin, D. B., & Blascovich, J. (1981). Effects of self-esteem and performance feedback on future affective preferences and cognitive expectations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 521-531.
- McGrath, J. E. (1991). Time, interaction and performance (TIP): A theory of groups. *Small Group Research*, 22, 147-174. McGrath, J. E. (1984). *Groups: Interaction and performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- McNulty, S. E. Swann, W. B. (1994). Identity negotiation in roommate relationships: The self as architect and consequences for social reality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1112-1023
- Mead, G. H. (1934). *Mind, self, and society*. Chicago: University of Chicago Press.
- Newcomb, T. M. (1956). The prediction of interpersonal attraction. *American Psychologist*, 11, 575-586.
- Oakes, P. (1987). The salience of social categories. In J. C. Turner, M. A. Hogg, P. J. Oakes, S. D. Reicher, & M. S. Wetherell, (Eds.), *Rediscovering the social group: A self-categorization theory* (pp. 117-141).
- Oetzel, J. G. (2001). Self-construals, communication processes, and group outcomes in homogenous and heterogenous groups. *Small group research*, 32, 19-54.
- Osgood, E. E. & Tannenbaum, P. H. (1955). The principle of congruity in the prediction of attitude change. *Psychological Review*, 62, 42-55.
- Pearlin, L., Lieberman, M., Menaghan, E., Mullen, J. (1981). The stress process. *Journal of Health and Social Behavior*, 22, 337-356.
- Pelham, B. W., & Swann W. B., Jr., (1994). The juncture of of intrapersonal and interpersonal knowledge: Self-certainty and interpersonal congruence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 349-357.
- 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.
- Pervin, L. A., & Rubin, D. B. (1967). Student dissatisfaction with college and the college dropout: A transactional approach. *Journal of Social Psychology*, 72, 285-295.
- Polzer, J. T., Milton, L. P. & Swann, W. B. (2002). Capitalizing on Diversity: Interpersonal Congruence in small work groups. *Administrative Science Quarterly*, 47, 296-324.
- Riley, A., & Burke, P. J. (1995). Identities and self-verification in the small group. *Social Psychology Quarterly*, 58, 61-73.
- Robinson, D. T. & Smith-Lovin, L. (1992). Selective interaction as a strategy for identity maintenance: An affect control model. *Social Psychology Quarterly*, 55, 12-28
- Rubin, M., & Hewstone, M. (1998). Social identity theory's self-esteem hypothesis: A review and some suggestions for clarification. *Personality and Social Psychology Review*, 2, 40-62.
- Secord, P. F. & Backman, C. W. (1965). An interpersonal approach to personality. In B. Maher (Ed.), *Progress in experimental personality research* (Vol. 2, S. 91-125). New York: Academic Press.
- Sedikides, C. (1993). Assessment, enhancement, and verification determinants of the self-evaluation process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 317-338.

- Serpe, R. T., & Stryker, S. (1987). The construction of self and reconstruction of social relationships. In E. Lawler & B. Markovsky (Eds.), *Advances in group processes* (pp. 41-66). Greenwich, CT: JAI Press
- Shrauger, J. S. (1975). Responses to evaluation as a function of initial self-perceptions. *Psychological Bulletin*, 82, 581-596.
- Shrauger, J. S. & Schoenemann, T. J. (1979). Symbolic interactionist view of self-concept: Through the looking glass darkly. *Psychological Bulletin*, 86, 549-573.
- Shrauger, J. S., & Schoeneman, T. J. (1999). Symbolic interactionist view of self-concept: Through the looking glass darkly. In R. F. Baumeister (Ed.), *The self in social psychology* (pp. 25-42). Philadelphia: Psychology Press
- Singelis, T. M. (1991). The measurement of independent and interdependent self-construals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 580-591.
- Sorrentino, R. M., & Hewitt, E. C. (1984). The uncertainty-reduction properties of achievement tasks revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 884-889.
- Stasser, G. & Dietz-Uhler, B. (2001). Collective choice, judgement, and problem solving. In: Hogg, M. A. & S. Tindale (Eds.), *Group Processes* (pp. 31-55). Malden: Blackwell Publishers.
- Stasser, G., & Titus, W. (1985). Pooling of unshared information in group decision-making: Biased information sampling during discussion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 1467-1478.
- Steele, C. M. (1988). The psychology of self-affirmation: Sustaining the integrity of the self. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 21, S. 261-302). New York: Academic Press.
- Steele, C. M., Spencer, S. J. & Lynch, M. (1993). Self-image resilience and dissonance: The role of affirmational resources. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 885-896.
- Steiner, I. D. (1972). *Group process and productivity*. New York. Academic Press.
- Stets, J. E. (1995). Role identities and person identities: Gender identity, mastery identity, and controlling one's partner. *Sociological Perspectives*, 38, 129-150.
- Stets, J. E. & Burke, P. J. (1994). Inconsistent self-views in the control identity model. *Social Science Research*, 23, 236-262.
- Stets, J. E. & Burke, P. J. (2000). Identity theory and social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63, 224-237.
- Stets, J. E., & Burke, P. J. (2003). A sociological Approach to self and identity. In M. R. Leary, & Tangney, J. P. (Eds.), *Handbook of self and identity* (pp.128-152). New York: The Guilford Press.

- Stroeh, U. & Jaatinen, M. (2001). New approaches to communication management for transformation and change in organisations. *Journal of Communication Management*, 6, 148-165.
- Strube, M J., Lott, C. L., Le-Xuan-Hy, G. M., Oxenberg, J., & Deichmann, A. K. (1986). Self-evaluation of abilities: Accurate self-assessment versus biased self-enhancement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 16-25.
- Stryker, S. (1976). Die Theorie des Symbolischen Interaktionismus. In M. Auwärter & E. K. Kirsch (Hrsg.), *Seminar: Kommunikation, Interaktion, Identität* (pp. 257-274). Frankfurt: Suhrkamp.
- Stryker, S., & Statham, A.. (1984). Symbolic interaction and role theory. In G. Lindzey & E. Aronson (Eds.), *Handbook of Social Psychology* (pp. 311-378). Reading, MA: Addison-Wesley.
- Stryker, S., & Burke, P. J. (2000). The past, present , and future of an identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63, 284-297.
- Swann, W. B., Jr. (1983). Self-verification: Bringing social reality into harmony with the self. In J. Suls, & A. G. Greenwald (Eds.). *Psychological Perspectives on the self* (Vol. 2, pp. 33-66). Hillsdale: NJ: Erlbaum
- Swann, W. B., Jr., (1984). Quest for accuracy in person perception. A matter of pragmatics. *Psychological Review*, 91, 457-477.
- Swann, W. B., Jr. (1987). Identity negotiation: Where two roads meet. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1038-1051.
- Swann, W. B., Jr. (1990). To be adored or to known? The interplay of self-enhancement and self-verification. In: E. T. Higgins & R. M. Sorrentino (Eds.). *Handbook of motivation and cognition: Foundation of social behavior* (Vol. 2)
- Swann, W. B., Stephenson, B. & Pittman, T. S. (1981). Curiosity and control: On the determinants of the search for social knowledge. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 635-642.
- Swann, W. B., Jr., & Ely (1984). A battle of wills: Self-verification versus behavioral confirmation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 1287-1302.
- Swann, W. B., Jr., & Hill, C. A. (1982). When our identities are mistaken: Reaffirming self-conceptions through social interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 881-889.
- Swann, W. B., Jr., & Read, S. J. (1981a). Acquiring self-knowledge: The search for feedback that fits. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 1119-1128.
- Swann, W. B., Jr., & Read, S. J. (1981b). Self-verification processes: How we sustain our self-conceptions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 17, 351-372.

- Swann, W. B., Jr., & Predmore, S. C. (1985). Intimates as agents of social support: Sources of consolidation or despair? *Journal of Personality and Social Psychology*, *41*, 1609-1617.
- Swann, W. B., Jr., Griffin, J. J., Predmore, S. C., & Gaines, B. (1987). The cognitive-affective crossfire: When self-consistency confronts self-enhancement. *Journal of Personality and Social Psychology*, *52*, 881-889.
- Swann, W. B., Jr., Pelham, B. W. & Krull, D. S. (1989). Agreeable fancy or disagreeable truth? Reconciling self-enhancement and self-verification. *Journal of Personality and Social Psychology*, *57*, 782-791
- Swann, W. B., Jr., Hixon, J. G., Stein-Seroussi, A. & Gilbert, D. T. (1990). The fleeting gleam of praise: Cognitive Processes underlying behavioral reaction to self-relevant feedback. *Journal of Personality and Social Psychology*, *59*, 17-26.
- Swann, W., B., Jr., Hixon, J. G., & De La Ronde, C. (1992). Embracing the bitter "truth": Negative self-concepts and marital commitment. *Psychological Science*, *3*, 118-121.
- Swann, W. B., Jr., Stein-Seroussi, A. & Giesler, R. B. (1992). Why people self-verify. *Journal of Personality and Social Psychology*, *62*, 392-401
- Swann, W. B., Jr., Wenzlaff, R. M., Krull, D. S. & Pelham, B. W. (1992). Allure of negative feedback: Self-verification strivings among depressed persons. *Journal of Personality and Social Psychology*, *101*, 293-306
- Swann, W. B., Jr., Wenzlaff, R. M. & Tafarodi, R. W. (1992). Depression and the search for negative evaluations: More evidence of the role of self-verification strivings. *Journal of Personality and Social Psychology*, *101*, 314- 317
- Swann, W. B., Jr., De La Ronde, C. & Hixon, J. G. (1994). Authenticity and positivity strivings in marriage and courtship. *Journal of Personality and Social Psychology*, *66*, 857-869
- Swann, W. B., Jr., & Schroeder, D. G. (1995). The search for beauty and truth: A framework for understanding reactions to evaluations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *21*, 1307-1318
- Swann, W. B., Jr. & Pelham, B. (2002a). Who want out when the going gets good? Psychological investment and preference for self-verifying college roommates. *Self and Identity*, *1*, 219-233.
- Swann, W. B., Jr., & Pelham, B. W. (2002b). The truth about illusions. Authenticity and Positivity in Social Relationships. In: S. J. Lopez (Ed.). *Handbook of positive psychology*. London: Oxford University Press.
- Swann, W. B., Jr., Milton, L. P., & Polzer, J. T. (2000). Should we create a niche or fall in line? Identity negotiation and small group effectiveness. *Journal of Personality and Social Psychology*, *79*, 238-250.

- Swann, W. B., Jr., Rentfrow, P. J., & Guinn, J. S. (2003a). Self-verification: The search for coherence. In M. R. Leary, & Tangney, J. P. (Eds.), *Handbook of self and identity* (pp. 367- 383). New York: The Guilford Press
- Swann, W. B., Jr., Kwan, V. S. Y., Polzer, J. T., & Milton, L. P. (2003b). Fostering group identification and creativity in diverse groups: The role of individuation and self-verification. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1396-1406
- Swann, W. B., Jr., Polzer, J. T., Seyle, D. C., & Ko, S.J. (in Druck). Verfügbar unter: <http://www.bbs.edu/research/facpubs/workingpapers/papers2/0203/03-055.pdf> [27.01.2004]
- Tafarodi, R. W., Swann, W. B., Jr. (2001). Two-dimensional self-esteem: theory and measurement. *Personality and Individual Differences*, 31, 653-673.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.). *The social psychology of intergroup relations*. Monterey, CA: Books/ Cole.
- Taylor, J. R. & Van Every, E. J. (2000). *The emergent organization: Communication as its site and surface*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Tesser, A. (2003). Self-evaluation. In M. R. Leary, & Tangney, J. P. (Eds.), *Handbook of self and identity* (pp. 275-290). New York: The Guilford Press.
- Tesser, A. (1988). Toward a self-evaluation maintenance model of social behavior. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 21, S. 181-227). New York: Academic Press.
- Tesser, A. (1986). Some effects of self-evaluation maintenance on cognition and action. In R. M. Sorrentino & E. T. Higgins (Eds.). *Handbook of motivation and cognition: Foundations of social behavior* (Vol. 1, S. 435-464). New York: Guilford Press.
- Tesser, A. & Rosen, S. (1975). The reluctance to transmit bad news. In L. Berkowitz (Ed.). *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 8., pp. 194-232). New York: Academic Press.
- Thomas, W. I. (1937). *Primitive Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Thomas, W. I. & Thomas, D. S. (1928). *The child in America*. New York: Knopf.
- Tice, D. M. & Wallace, H. M. (2003). The reflected self: Creating yourself as (you think) others see you. In M. R. Leary, & Tangney, J. P. (Eds.), *Handbook of self and identity* (pp.91-105). New York: The Guilford Press
- Tindale, R. S., & Kameda, T. (2000). "Social sharedness" as a unifying theme for information processing in groups. *Group Processes & Intergroup Relations*, 3, 123-140.
- Trope, Y. (1980). Self-assessment, self-enhancement and task preference. *Journal of Experimental Social Psychology*, 16, 116-129.

- Trope, Y. (1986). Self-enhancement and self-assessment in achievement behavior. In R. M. Sorrentino & E. T. Higgins (Eds.). *Handbook of motivation and cognition: Foundations of social behavior* (Vol.1, pp. 350-378). New York: Guilford Press.
- Turner, J. C. (1985). Social categorization and the self-concept: A social cognitive theory of group behavior. In E. J. Lawler (Ed.). *Advances in group processes: Theory and research* (pp.77- 122). Greenwich: CT: JAI Press.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. New York: Blackwell
- Watson, W. E., Kumar, K. & Michaelson, L. K. (1993). Cultural diversity's impact on interaction process and performance: Comparing homogeneous and diverse task groups. *Academy of Management Journal*, 36, 590-602.
- Winiquist, J. R., & Larson, J. R. (1998). Information pooling: When it impacts group decision-making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 371-377.
- Worchel, S. (1994). You can go home again: Returning group research to the group context with an eye on developmental issues. *Small Group Research*, 25, 205- 223.

6 Anhang

Tabellarische Übersicht über Kriterien und Kandidatinnen in der Aufgabe *Transplantations-Kandidatin-Auswahl*

Kriterien	Patienten				
	Pamela (1)	Liz	Joyce	Tiffany	Fiona
Überleben (5Jahre)	70%	70% (aber längerfristig fraglich)	60%	50% (70% bei zusätzlicher Niere)	60%
Warteliste	16 Monate	12 Monate	18 Monate	11 Monate	14 Monate
Gewebeverträglichkeit	optimal	optimal	adäquat	optimal	mäßig
Physische Aktivität	90%	70%	70%	60% (80%)	75%
Ursache	A1AT (erblich)	Asthma bronchiale (> weitere Allergien)	Raucherlunge	A1AT (Nierenschaden s.o.)	Sarkoidose > Lungenfibrose
Soz unerwünschtes Verhalten	Ehemalige Raucherin, nicht Ursache des Lungenversagens	übergewichtig	Raucht seit 2 Jahren konsequent nicht mehr, Vegetarierin	Gelegenheitsraucherin	Spinnenphobie
Psychosoz Diagnostik	Problemat. Verhältnis zu Eltern und Autoritätsfiguren > Non-Compliance, fehlende soz. Unterstützung	Intensive familiäre Unterstützung, breites soziales Netz	Unterstützung von ihrer Lebensgefährtin, breites soziales Netz	Depression vor 3 Jahren	Keine Einsicht in die Schwere der Erkrankung > geringe Behandlungsmotivation
Soz Anerkennung/ Popularität	--	Ehrenamtlich für Kinderhilfswerk in Nigeria	20jähriges Mitglied bei Greenpeace, Heritage of Pride	Hat sich verdient gemacht in der Krebsforschung, Preis	Große Fangemeinde
Alter	26	33	43	48	21
Beruf	Frisöse	Krankenschwester	Schuldirektorin	Wissenschaftlerin	Schauspielerin
Fam. Verhältnis	2 Kinder (1 u. 4 J.) geschieden, alleinerziehend	Verheiratet, 3 Kinder(12J., 4J., 2J.)	Lesbisch, 1 behindertes Kind (5)	alleinstehend	Offene Beziehung mit einem Lebensgefährten
Logistik/Wohnort	4h weg	2h weg	3h weg	4h weg	5h weg (Risiko)
IQ	90	100	120	140	110

Fallbeschreibungen der Kandidatinnen

Zum bioethischen Dilemma der Transplantations-Kandidaten-Auslese

Eine Serie von Fällen in den Vereinigten Staaten und Kanada haben Zweifel in der Öffentlichkeit aufkommen lassen bezüglich der Effizienz, der Gerechtigkeit und der Einheitlichkeit in Organ-Distributionsprozessen. Ein wachsendes Misstrauen gegenüber den Selektionsprozessen wäre natürlich der Organspende-Bereitschaft in der breiten Bevölkerung abträglich und würde die sowieso schon chronische Organ-Knappheit weiter zuspitzen.

Die bioethische Transplantations-Debatte hat eine besondere Brisanz gegenüber anderen bioethischen Fragestellungen aufgrund der absoluten Ressourcenknappheit. Die Lage ist dergestalt, dass die Nachfrage bei weitem das Angebot übersteigt. D.h., dass einige Transplantationskandidaten sterben müssen gleichgültig welche Allokations-Richtlinien angewandt werden. Alle Kandidaten können nicht gerettet werden, und Entscheidungen müssen gefällt werden.

Sie sollen im folgenden gemeinsam als Gruppe entscheiden, welche eine Kandidatin von 5 zur Auswahl stehenden Kandidatinnen eine neue Lunge erhalten soll. Da es im Ernstfall nicht immer gelingt, sofort den Kontakt zur auserwählten Kandidatin herzustellen, oder aber die auserwählte

Kandidatin momentan nicht operationsfähig sein könnte, z.B. aufgrund eines Infekts, überlegen Sie sich bitte, welche Kandidatin Sie als zweites kontaktieren würden.

Gehen Sie davon aus, dass alle 5 Kandidatinnen gleich dringlich eine Lunge benötigen, d.h. vom medizinischen Standpunkt gleich bedürftig sind.

LIZ

Liz, gebürtige Nigerianerin, ist 33 Jahre alt, glücklich verheiratet und die Mutter von 3 Kindern (12, 4 und 2 Jahre alt). Sie ist Krankenschwester, arbeitet sehr engagiert und vermag es ausgezeichnet, Berufs- und Familienleben zu vereinbaren. Sie ist außerdem ehrenamtlich tätig für ein Kinderhilfswerk in Nigeria, das sie einmal im Jahr für 6 Wochen besucht. Sie leidet an einem schweren Lungenemphysem entwickelt aufgrund einer schweren Asthma bronchiale (eine angeborene Allergierkrankung). Die psychosoziale Diagnostik hat ihr exzellente Fähigkeiten zur Krankheitsverarbeitung und zum Umgang mit belastenden Lebensereignissen bescheinigt aufgrund ihrer Persönlichkeitsstruktur und aufgrund der zur erwartenden intensiven Unterstützung aus dem Familien- und Freundeskreis. Prospektiv hat sie etwas ungünstigere Aussichten, da die Ursache der Krankheit durch die Lungentransplantation nicht beseitigt wäre, und es Jahre später erneut Schwierigkeiten geben könnte. Für die nächsten 5 Jahre wird ihr eine Überlebenschance von 70% zugerechnet. Dabei wird sie voraussichtlich 70% der vollen physischen Funktionstüchtigkeit erreichen, mehr nicht, da mit der Asthma bronchiale weitere allergische Erkrankungen einhergehen, die aber nicht extrem lebensbeschränkend sind. Subjektiv fühlt Sie sich mehr durch ihre Übergewichtigkeit in ihrem Leben eingeschränkt. Sie steht seit 16 Monaten auf der Warteliste der United Network for Organ Sharing (UNOS). Die Gewebeverträglichkeit mit der Spenderlunge ist optimal. Durch psychologische Tests ist bei ihr ein IQ von 100 nachgewiesen worden. Sie wohnt 1 Autostunde entfernt von der betreffenden Klinik in Philadelphia.

FIONA

Fiona ist 21 Jahre alt, Schauspielerin mit einer großen Fangemeinde, und lebt in einer offenen Beziehung mit einem langjährigen Freund. Sie gehört zu den seltenen Fällen, bei denen sich aus einer Sarkoidose, an der sie im Jugendalter erkrankte (granulomatöse Systemerkrankung mit unbekannter Ätiologie) schleichend über die Jahre eine Lungenfibrose entwickelt hat. Fiona zeigt jedoch eine geringe Krankheitseinsicht und ist der festen Überzeugung, dass die Krankheit, wie bei den meisten Fällen junger Frauen mit Sarkoidose, spontan abheilt. Dies hat sie im psychodiagnostischen Interview vehement vertreten, in dem außerdem in Erfahrung gebracht wurde, dass sie unter einer Spinnenphobie leidet. Inzwischen sei es ihrem Freund gelungen, sie von der dringenden Notwendigkeit einer Transplantation zu überzeugen. Ihre Überlebenschancen für die nächsten 5 Jahre nach einer geglückten Transplantation werden mit 60% angegeben. Der erwartete Grad der wiedererreichten physischen Funktionstüchtigkeit beträgt 75%. Dies setzt jedoch voraus, dass Fiona die ärztlichen Weisungen auch in der Folgezeit genau befolgt. Sie hatte jedoch bis vor kurzem infolge der geringen Krankheitseinsicht auch nur eine geringe Behandlungsmotivation gezeigt. Die Gewebeverträglichkeit mit der Spender-Lunge ist mäßig. Ein Risiko birgt der weite Anfahrtsweg, den Fiona zur Klinik zurückzulegen hat. Sie wohnt 5 Autostunden von der Klinik entfernt, Fiona dürfte in keinen Stau geraten, da der Funktionserhalt des Spenderorgans sonst kritisch wird. Sie steht seit 14 Monaten auf der Warteliste der UNOS. Psychologische Tests haben ihr einen IQ von 110 ausgewiesen.

PAMELA

Pamela lehrt an der New York Medical School und hat sich sehr in der Krebsforschung verdient gemacht, momentan forscht sie an einer vielversprechenden neuen Therapie-Methode. Sie ist 46 Jahre alt, alleinstehend und hat ihr Leben ganz in den Dienst der Wissenschaft gestellt. Ein Interview zur psychosozialen Diagnostik hat ergeben, dass sie generell Schwierigkeiten im Umgang mit Autoritätsfiguren hat. Den Kontakt zu ihren Eltern hat sie abgebrochen. Trotzdem sie sich in

der bisherigen medizinischen Behandlung den behandelnden Ärzten gegenüber loyal gezeigt hat, ist mit Non-Compliance in der postoperativen Behandlung zu rechnen. Ein weiteres negatives psychosoziales Kriterium ist die zu erwartende fehlende soziale Unterstützung. Sie leidet an A1AT, d.h. ihr Lungenversagen ist erblich bedingt. Sie steht seit 12 Monaten auf der Warteliste der UNOS. Die Gewebeverträglichkeit mit der Lunge des Spenders ist optimal, und die Überlebenschancen bis zu 5 Jahren nach der Transplantation werden auf 70% geschätzt. Pamela wird voraussichtlich 90% der vollen physischen Funktionstüchtigkeit erreichen. Sie ist seit einem Jahr Nichtraucherin, der vorherige Zigarettenkonsum ist nicht die Ursache der Erkrankung. Bereits im Kindesalter ist sie als hoch begabt eingestuft worden. In einem aktuellen Intelligenztest ist ein IQ von 140 ermittelt worden. Ihr Wohnort liegt 3 Autostunden entfernt von der Klinik in Philadelphia, in der die Spender-Lunge eingegangen ist.

JOYCE

Joyce ist 43 Jahre und angesehene Schuldirektorin. Sie lebt seit 3 Jahren mit ihrer Lebensgefährtin und ihrem behinderten 5-jährigen Sohn zusammen. Die Ursache ihres Lungenversagens ist exzessives Rauchen. Seitdem sie mit ihrer Freundin zusammenlebt ist sie konsequente Nichtraucherin und lebt außerdem sehr gesundheitsbewusst. Sie ist Vegetarierin und pflegte bis ihr Gesundheitszustand zu stark beeinträchtigt war, jeden morgen eine halbe Stunde im Central Park zu joggen. Das psychodiagnostische Interview hat weiterhin erbracht, dass sie beste soziale Unterstützung sowohl von ihrer Freundin und Lebensgefährtin als auch aus ihrem Freundeskreis erhält. Sie ist seit 22 Jahren Mitglied bei Greenpeace und aktives Vorstandsmitglied in der Internationalen Walfangkommission (IWC). Noch kürzlich hat sie eine Kampagne zur Rettung gestrandeter Pottwale initiiert. Sie und ihre Freundin arbeiten außerdem beide für die „Heritage of Pride“, eine Organisation von Freiwilligen, die unter anderem den jährlichen Christopher Street Day in New York organisiert. Die Gewebeverträglichkeit mit der Spenderlunge ist adäquat. Ihre Überlebenschancen für die nächsten 5 Jahre nach einer geglückten Transplantation werden mit 60% beziffert, wobei der Grad der wiedererreichten physischen Funktionsfähigkeit auf 70% geschätzt wird. Joyce hätte eine 2-stündige Autofahrt zur Klinik in Philadelphia zurückzulegen. Sie ist bereits seit 18 Monaten auf der Warteliste der UNOS eingetragen. Ihr IQ beträgt laut psychologischen Testergebnissen 120.

TIFFANY

Tiffany ist 26 Jahre alt. Sie hat 2 Kinder im Alter von 1 und 4 Jahren. Sie ist geschieden und alleinerziehend. Sie ist ausgebildete Frisöse und strebt an, nach ihrem Mutterschaftsurlaub wieder in ihren Beruf einzusteigen. Sie leidet an A1AT, einem genetisch bedingten Lungenversagen. Aufgrund einer angeborenen Nieren-Missbildung, die sich fortschreitend entwickelt, braucht sie in den nächsten Jahren wahrscheinlich auch eine neue Niere. Sie ist zwar noch nicht an der Dialyse, aber nimmt schon viele die Nieren Funktion stabilisierende Medikamente. Sie steht seit 15 Monaten auf der Warteliste der UNOS. Im psychodiagnostischen Interview teilte sie mit, dass sie Gelegenheitsraucherin sei und vor 3 Jahren erfolgreich eine pharmakologische und psychotherapeutisch begleitete Therapie gegen eine schwere Depression durchgeführt hätte. Sie sei fest integriert in einen guten Freundeskreis, der sie damals und auch heute kräftig unterstütze. Die Gewebeverträglichkeit mit der Spender-Lunge ist optimal. Allerdings wird ihr nur eine Wahrscheinlichkeit von 50% zugerechnet, 5 Jahre nach der Transplantation zu überleben, da Wechselwirkungen mit den Immunsuppressiva und ihren Nieren-Medikamenten wahrscheinlich sind. Sollte sich im Zeitraum der nächsten 2 Monate noch eine Spender-Niere finden, würde die Überlebenschancen auf 70% ansteigen. Tiffany würde nach der Lungentransplantation voraussichtlich 60% der vollen physischen Funktionstüchtigkeit wiedererreichen (mit zusätzlicher neuer Niere 80%). Tiffany hätte zur Klinik in Philadelphia eine Anfahrt von 3 Stunden zurückzulegen. Mit psychologischen Tests ist bei ihr ein IQ von 90 ermittelt worden.

12. Immunsystem, Immunsuppressiva > Infektrisiko		
13. Alter der Kandidatin, allg. Lebenserwartung		
14. Alter > Medikamentverarbeitung		
15. Behandlungsmotivation, Krankheitseinsicht, Fähigkeit zur Krankheitsverarbeitung		
16. Compliance		
17. Lebensstil Änderung		
18. Persönliche Eigenschaften, Geschichte (z.B. Vegetarierin, Herkunft, Gelegenheitsraucherin, sex. Orientierung, Beruf)		
19. Soziale Unterstützung, soziales Netz		
20. Grunderkrankung, (Ursache der Erkrankung)		
21. Schuldfrage (Rauchen)		
22. Zusätzlicher Organbedarf		
23. Längerfristige Prognose, Nichtbeseitigung der Ursache		
24. Anfahrtszeit, Funktionserhalt des Organs		
25. Wartezeit		
26. Belastung durch Warten		
27. wiedererreichte Funktionstüchtigkeit		
28. Lebensqualität		
29. Überlebenswahrscheinlichkeit		
30. Dauer der verlängerten Lebenszeit		
31. Todeswahrscheinlichkeit, Prognose ohne OP		
32. Med. Dringlichkeit, Leidensdruck		
33. Begleiterkrankung, Medikamentwechselwirkungen		
34. Übergewicht		
35. Depression		
36. IQ		
37. Versicherungssystem (in den USA, in Deutschland)		
38. Medien, Öffentlichkeit		
39. Welche Person ist „unverzichtbarer“ (am wenigsten zu ersetzen für die Mitmenschen)?		
40. Wenn Organ vor der Verpflanzung verdirbt (oder abgestoßen wird), ist keinem geholfen...		
41. Bei welcher Person ist maximaler Gewinn durch die Transplantation möglich?, Nutzen; Lohn		
42. Glaubwürdigkeit der Fakten		
43. Gerechtigkeit		
44. Mitleid, Empathie der Entscheider (Gruppenmitglieder)		
45. Nazi Ideologie		
46. Einführung von Standards vs. Einzelfallentscheidung		
47. Handlungsmaxime der Entscheider (Gruppenmitglieder)		
48. Kosten- Nutzen- Kalkulation		

Unterschiedlich

Wiederholt

Meta

Kodierregeln zur Erhebung der Argumentation in den Diskussionen zur *Transplantations-Kandidatin-Auswahl*

- innerhalb eines Sprechaktes werden die gleichen Argumente nicht mehrmals kodiert; erfolgt eine (kurze) Sprecherunterbrechung und wird dann das Argument wieder aufgegriffen - vom selben Sprecher oder einem anderen - wird kodiert
- Nachsprechen (Echo) wird nicht als Argument kodiert
- Allgemeine Ausdrücke wie z.B. *nach medizinischen Kriterien würde ich Pamela nehmen; die sozialen Geschichten würde ich raus lassen;* sind zu undifferenziert, um als Argumentation kodiert zu werden
- Bemerkungen, die erkennen lassen, dass die Sprecher sich selbst unsicher sind, wie sie ein Kriterium gewichten sollen, gelten als Argumente, denn es werden neue Gesichtspunkte in den Entscheidungsprozess gebracht
- Bloße Kriterienaufzählungen (insbesondere zu Beginn der Diskussion) gelten nicht als Argumente, außer wenn näher erläutert wird, inwieweit sie die Entscheidung (individuellen Präferenzen) mitbestimmen
- Wenn 2 Kandidatinnen mit ihren Charakteristiken (wertlos) gegenübergestellt werden, werden keine Argumente kodiert
- Diskussionsende = wenn Entscheidung notiert wird (Ausnahme, wenn 1. Nominierung deutlich vor der 2. Nominierung feststeht und noch einmal „Nachschub“ an Argumenten kommt), Diktieren zur Entscheidungsbegründung zählt nicht als Argumentation

Items zur subjektiven Gruppeneffektivität und zum situativem Selbstkonzept nach (Oetzel, 2001)

1. Jede(r) unserer Gruppe nahm an der Aktivität teil.
2. Um einen Streitpunkt zu lösen, stimmten wir ab und befolgten den Mehrheitsbeschluss.
3. Ein oder zwei Mitglieder der Gruppe waren in ihren Ansichten sehr stur.
4. Wir zeigten einander eine positive Einstellung.
5. Ich respektiere die Entscheidungen, die die Gruppe gemacht hat.
6. Ich bin sehr zufrieden mit dem Ergebnis der Gruppe.
7. Ich bin sicher, dass wir mit unserer Leistung dem Anspruch der Aufgabe genüge getan haben.
8. Ich handelte in der Gruppe als eigenständige Person unabhängig von den anderen in der Gruppe.
9. Jede(r) hatte die Gelegenheit, ihre oder seine Meinung auszudrücken.
10. Auf manchen Argumenten sind wir zu lange herumgeritten.
11. Wir haben uns gleichmäßig eingesetzt bei der Entscheidungsfindung.
12. Wir waren einfülsam unter den Gruppenmitgliedern.
13. Wir haben uns gegenseitig zugehört.
14. Ich würde der Gruppe auch bei Schwierigkeiten beistehen.
15. Ich fand es angenehm, wie die Gruppe interagiert hat.
16. Ich würde eine Entscheidung der Gruppe nicht unterstützen, wenn ich wüsste, sie ist falsch.
17. Ich habe Vertrauen in die Mitglieder meiner Gruppe.
18. Die Art, wie wir uns aufeinander bezogen haben, war angemessen.
19. Wenn Uneinigkeiten auftraten, arbeiteten wir zusammen, um sie zu klären.
20. Ich würde in der Gruppe bleiben, falls sie mich bräuchte, auch wenn ich nicht glücklich wäre in der Gruppe.
21. Ich habe mich wohl gefühlt, wie die Gruppe an der Entscheidung gearbeitet hat.
22. Die Interaktion unserer Gruppe war in Ordnung.
23. In unserer Gruppe bestand eine Atmosphäre von Vertrauen.

24. Jeder trug ungefähr dieselbe Menge bei in der Diskussion.
25. Einige der Gruppenmitglieder haben die Aufgabe zu leicht genommen.
26. Die Art, wie andere einige ihrer Äußerungen machten, war unangemessen.
27. Es war wichtig für mich, als unabhängige Person in der Gruppe zu handeln.
28. Manche Mitglieder haben andere unterbrochen, wenn sie gesprochen haben.
29. Wir haben uns gegenseitig angespornt.
30. Wir hatten eine konstruktive Auseinandersetzung während der Diskussion.
31. Ich respektiere die Mehrheitswünsche dieser Gruppe.
32. Einige der Bemerkungen während der Diskussion waren unpassend.
33. Ich persönlich war mit der Gruppe sehr zufrieden.
34. Die Gruppenmitglieder brachten gute Ideen ein in die Diskussion.
35. Ich machte meine gegensätzliche Einstellung deutlich, wenn ich mit den anderen Mitgliedern der Gruppe nicht einverstanden war.
36. Es gab Konflikt und Feindschaft zwischen den Gruppenmitgliedern.
37. Ich erfüllte das Verlangen der Gruppe, auch wenn dies bedeutete, von meinen eigenen Wünschen abzurücken.
38. Ich würde gerne wieder mit dieser Gruppe zusammenarbeiten.
39. Ein oder zwei Gruppenmitglieder haben sich nicht angemessen eingesetzt, um eine gemeinsame Entscheidung zu finden.
40. Ein oder zwei Gruppenmitglieder neigten dazu, die Diskussion zu dominieren.
41. Auch wenn wir uns nicht immer ganz einig waren, erreichten wir insgesamt einen Konsens, den wir alle akzeptierten.
42. Die anderen Gruppenmitglieder waren rücksichtsvoll.
43. In dieser Gruppendiskussion war mir meine persönliche Identität sehr wichtig.
44. Ich fühle eine Art Stolz, dass ich ein Teil der Gruppe war.
45. Ich denke, wir hätten ein besseres Ergebnis erzielen müssen. (nur in Studie 2)

Fragebogen zur Überprüfung der Manipulation, Studie 1

Lesen Sie sich bitte die Beschreibung folgender Situationen durch, in denen eine Individualistin entscheiden muss, wie sie handelt.

1. Eine Individualistin hat folgende Ansicht von sich selbst: Sie ist eine disziplinierte, ehrgeizige Studentin, was durch entsprechende Erfolge belohnt wird.

Situation: An einem Abend vor einer wichtigen Klausur wird sie von einer Kommilitonin angerufen und siedend heiß daran erinnert, dass ja heute eine gemeinsame Freundin von ihnen Geburtstag hat. Die Kommilitonin am anderen Ende der Leitung schlägt vor, spontan bei der Freundin mit einer Flasche Sekt vorbeizugehen und zu gratulieren.

Wie entscheidet sich die Individualistin?

Kreuzen Sie bitte eine Alternative an:

- Sie lernt weiter
- Sie gratuliert der Freundin

2. Eine Individualistin hat folgende Ansicht von sich selbst: Sie ist eine unterwürfige, anlehnungsbedürftige Krankenschwester, die ungerne selbst die Initiative ergreift, dennoch unter der Direktive von anderen tatkräftig und engagiert ist.

Situation: Sie befinden sich mit ihrer Familie auf einem Flug von Frankfurt nach New York, als sie plötzlich merkt, dass ein Passagier 3 Plätze weiter aus Mund und Nase blutet und sich im Bemühen, kein großes Aufsehen zu erregen, ein Kissen vor das Gesicht hält. Sie steht vor der Entscheidung, entweder das Flugpersonal zu bitten, einen Arzt ausrufen zu lassen und sich dann unter Mithilfe von anderen dem Passagier zuzuwenden. Oder sie entscheidet sich dafür, da sie die Erwartung ihrer älteren Tochter und ihres Mannes fühlt, sofort zu helfen und sich erst mal unauffällig dem Passagier zuzuwenden, der ja sehr offensichtlich auch kein großes Aufsehen wünscht.

Wie entscheidet sich die Individualistin?

Kreuzen Sie bitte eine Alternative an:

- Sie befolgt die Erwartungen ihrer Familie, springt über ihren Schatten und wendet sich dem Passagier direkt zu.
- Ohne Notiz bzw. ohne Rücksicht auf die Erwartungen ihrer Familie informiert sie das Flugperson

3. Eine Individualistin hat folgende Ansicht von sich selbst: Sie ist eine sehr vertrauenswürdige Lehrerin.

Situation: Ein Schüler vertraut der Lehrerin an, eine Kollegin von ihr terrorisiert zu haben, die jetzt in psychiatrischer Behandlung ist. Die Lehrerin muss sich entscheiden, entweder dem Kollegium, das selbstverständlich erwartet, dass die gesamte Lehrerschaft sich bemüht, den Fall aufzuklären, das Geständnis des Schülers mitzuteilen. Damit würde sie jedoch das Vertrauen des Schülers brechen müssen, der gehofft hatte, sie würde ihn nicht verraten. Oder aber sie nimmt den Schüler, der ihr vertraut hat, in Schutz ohne damit die Wogen der Aufruhr im Kollegium glätten zu können.

Wie entscheidet sich die Individualistin?

Kreuzen Sie bitte eine Alternative an:

- Sie schützt den Schüler
- Sie hilft dem Kollegium

4. Sie befinden sich in einer Gruppe, die ein fiktives bioethisches Dilemma zu lösen hat, wie schätzen Sie ihre Handlungsmotivation ein:

Bitte markieren Sie ein rundes Feld auf jedem der beiden folgenden Strahlen:

Ich handele
nach meinen eigenen
Prinzipien

Ich handele
gruppenorientiert



Mir ist es wichtig,
mich auf die anderen
einzustellen.

Mir ist es wichtig,
dass die anderen
mich so sehen, wie ich
mich selbst sehe



Bogus-Feedback, Studie 2

Negative Selbstkompetenzbewertung

1.
Ich vermute, dass sie/er hat ein eher schwaches Selbstbewusstsein. Sie/er lässt Ziele bestimmt leicht fallen und glaubt nicht so richtig an ihre Stärken.
2.
 - wirkt wenig selbstsicher
 - zweifelt womöglich an eigenen Fähigkeiten
 - verwirft vermutlich oft eigene Ziele oder gibt auf

Positive Selbstkompetenzbewertung

1.
 - wirkt sehr überzeugt von sich
 - macht zielstrebigem und selbstzufriedenem Eindruck
 - verfolgt eine klare Linie
2.
Sie/Er ist wahrscheinlich ziemlich erfolgreich was das Erreichen eigener Ziele betrifft.
Sie/ Er hält sich wahrscheinlich für ziemlich kompetent in vielen Bereichen.
Macht alles in allem einen abgeklärten sehr selbstbewussten Eindruck.

Instruktion zum Feedback-Schreiben

Bitte beschreiben Sie in 3 Sätzen Ihren Eindruck über das Selbstvertrauen der anderen beiden Gruppenmitglieder in ihr Erfolgsvermögen (d.h. was meinen Sie, wie sicher die anderen Gruppenmitglieder sich sind, dass sie ihre jeweiligen Ziele erreichen). Bitte schreiben Sie über die Person in der ER-/SIE-Form (z.B.: ich habe den Eindruck, dass sie/ er ...) und in gut leserlicher Schrift.

Die anderen Gruppenmitglieder erhalten dann die Beschreibung Ihres Eindrucks und Sie erhalten entsprechend die Beschreibungen der anderen.

Stecken Sie bitte Ihre Beschreibung in den entsprechenden Umschlag. Kleben Sie ihn bitte nicht zu, denn bevor ich Ihnen die Beschreibungen zurückgebe, lege ich einen Zettel in den Umschlag, auf dem Sie wiederum etwas ankreuzen sollen.

Items der SLCS-R nach Tafariodi und Swann (2001)

1. Ich neige dazu, mich abzuwerten. L-
2. Ich bin sehr effektiv in den Sachen, die ich tue. C+
3. Ich bin sehr mit mir zufrieden. L+
4. Ich bin fast immer in der Lage, das zu erreichen, was ich mir vornehme. C+
5. Ich bin mir sicher in meinem Selbstwert. L+
6. Manchmal finde ich es unangenehm, über mich selbst nachzudenken. L-
7. Ich habe eine negative Einstellung mir selbst gegenüber. L-
8. Von Zeit zu Zeit finde ich es schwierig Dinge zu erledigen, die wichtig für mich sind. C-
9. Ich fühle mich toll, so wie ich bin. L+
10. Manchmal gehe ich mit Herausforderungen schlecht um. C-
11. Ich zweifle nie an meinen persönlichen Wert. L+
12. In vielen Dingen bringe ich sehr gute Leistung. C+
13. Manchmal schaffe ich es nicht, meine Ziele zu erreichen. C-
14. Ich bin sehr talentiert. C+
15. Ich habe nicht genügend Respekt vor mir selber. L-
16. Ich wünschte, ich wäre besser in meinen Aktivitäten. C-

Reaktion auf Bogus-Feedback und Interaktionspartnerwahl

Diese Einschätzung trifft

○-----○-----○-----○-----○-----○-----○-----○-----○-----○-----○
überhaupt
nicht zu
voll zu

Diese Einschätzung ist:

○-----○-----○-----○-----○-----○-----○-----○-----○-----○-----○
sehr positiv
sehr negativ

Mit dem/der AbsenderIn dieser Einschätzung würde ich an der Nachuntersuchung teilnehmen: JA,

falls Sie bevorzugen mit dem anderen Gruppenmitglied teilzunehmen, kreuzen bitte auf dem Zettel in dem anderen Umschlag an. Bitte machen Sie auf jeden Fall **in einem (aber nur einem!) der beiden Umschläge ein Kreuz**, auch wenn Sie nicht an der Nachuntersuchung interessiert sind.

Wie stark interessiert sind Sie, Genaueres zu dieser Einschätzung zu erfahren?

○-----○-----○-----○-----○-----○-----○-----○-----○-----○-----○
 überhaupt
 nicht interessiert sehr interessiert

Wie stark interessiert sind Sie, mit der/dem AbsenderIn dieser Einschätzung an der Nachuntersuchung teilzunehmen?

○-----○-----○-----○-----○-----○-----○-----○-----○-----○-----○
 überhaupt
 nicht interessiert sehr interessiert

Items zur Gruppenidentifikation nach Hogg und Hains (1998)

1. Ich habe mich mit der Gruppe identifiziert.
2. Die Gruppe war mir wichtig.
3. Die Gruppe hat gut als Team zusammengearbeitet.
4. Ich habe eine starke Verbindung zu der Gruppe aufgebaut.
5. Ich bin froh, dass ich Mitglied dieser Gruppe war.
6. Ich würde es vorziehen, zu einer anderen als zu dieser Gruppe zu gehören. (-)
7. Ich fühle mich stark dazugehörig zu dieser Gruppe.
8. Alle drei Gruppenmitglieder passten gut in die Gruppe.
9. Ich mochte die anderen der Gruppe.
10. Die Einstellungen und Meinungen der Gruppe insgesamt waren sehr ähnlich.

Items zur Aufgabenmotivation

1. Es hat sich gelohnt mit der Gruppe über dieses Thema diskutieren.
2. Ich habe durch die anderen in der Diskussion neue Einsichten in das Thema gewonnen.
3. Ich hatte keine Motivation, mich in der Gruppendiskussion zu beteiligen. (-)
4. Ich hatte Interesse, die Meinungen der anderen zu diesem Thema zu hören.
5. Ich habe schnell gemerkt, dass mir die Diskussion persönlich nichts bringt. (-)
6. Es war mir wichtig, mich in der Gruppe für eine gute Entscheidung zu engagieren.

Items zur Erhebung der Partnerwahlgründe, Studie 2

Was sind Ihre Beweggründe, warum Sie dieses oder jene Gruppenmitglied ausgewählt haben, um mit ihr/ihm an der Nachuntersuchung teilzunehmen?

Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Stimme weder zu noch dagegen	Stimme zu	Stimme voll zu
1	2	3	4	5

1. ___ Mit ihr/ihm kann ich mir eine reibungslose Interaktion vorstellen.
2. ___ Sie/er hat erkannt, wie ich mich selbst sehe.
3. ___ Sie/er hat ähnliche Ansichten wie ich.
4. ___ Sie/er hat die Fähigkeit, Personen genau wahrzunehmen.
5. ___ Sie/er macht mich auf meine Schwächen aufmerksam, was mir hilft mich zu verbessern.

6. ___ Ich möchte das Bild, das er/sie sich von mir gemacht hat, korrigieren.
7. ___ Sie/er erscheint mir kompetent.
8. ___ Sie/er hat mich positiv eingeschätzt.

Hypothetische Feedbacks, Studie 3

Bitte stellen Sie sich vor, zwei Personen hätten unabhängig voneinander folgende Einschätzungen über Sie gemacht. Bitte geben Sie auf den Antwortstrahlen unter den Einschätzungen jeweils das Ausmaß ihrer Zustimmung zu den Aussagen an, indem Sie jeweils einen Leerkasten markieren.

Auf der dritten Seite dieses Fragebogenteils lesen Sie sich bitte das Szenario durch und versuchen sich in diese Situation hineinzuversetzen. Dann beantworten Sie bitte die Fragen zu der Situation.

Person A:

Ich schätze, dass sie an ihren Zielen festhält und die Ziele fast immer erreicht. Sie denkt wahrscheinlich, dass sie in vielen Bereichen sehr kompetent ist. Alles in allem macht sie einen zielsicheren, selbstbewussten Eindruck.

Person B:

Ich schätze, dass sie meist nicht das erreicht, was sie sich vornimmt. Sie lässt bestimmt ihre Ziele leicht fallen und glaubt kaum an eigene Stärken. Insgesamt scheint sie wenig zielstrebig zu sein und wenig Selbstvertrauen zu haben.

Szenarien, Studie 3

Stellen Sie sich vor, Sie würden vor die Wahl gestellt, mit einer der beiden Personen eine halbjährige Projektarbeit für ein Schwerpunktfach im Rahmen Ihres Studiums zu machen. Die Leistungsbeurteilung dieser Projektarbeit fließt zu 50 % in die Endnote des Schwerpunktfaches ein. Angenommen Sie selbst kennen die beiden Personen nicht, aber Sie sind etwas in Zeitnot eine(n) Projektpartner(in) zu finden, da Sie neu hinzugekommen sind in das Schwerpunktfach, und die meisten anderen bereits ein Projektteam gebildet haben. Von Freunden haben Sie gehört, dass die beiden Kommilitonen, die als Projektpartner(innen) in Frage kommen, sich bereits einen Eindruck von Ihnen gebildet haben. Denn Sie haben neulich auf einem kleinen Filmfestival, das sie mitorganisiert haben, die Eröffnungsrede gehalten. Im Publikum saßen die beiden potenziellen Projektpartner(innen). Den Eindruck, den sie sich dort jeweils von Ihnen gemacht haben, haben Sie eben gelesen.

Welche Person würden Sie als Projektpartner(in) wählen?
(Bitte wählen Sie nur eine!)

- Person A
Person B

Stellen Sie sich vor, Sie würden vor die Wahl gestellt, mit einer der beiden Personen eine Wohngemeinschaft für ein halbes Jahr zu bilden. Angenommen Sie selbst kennen die beiden Personen nicht, aber Sie sind etwas in Zeitnot einen Ersatz für Ihre(n) kurzfristig ausgezogene(n) Mitbewohner(in) zu finden, da Sie sonst die Miete alleine tragen müssen. Von Freunden haben Sie gehört, dass die beiden Personen, die sich für die WG interessieren, sich bereits einen Eindruck von

Ihnen gebildet haben. Denn Sie haben neulich auf einem kleinen Filmfestival, das sie mitorganisiert haben, die Eröffnungsrede gehalten. Im Publikum saßen die beiden potenziellen neuen WG-Partner(innen). Den Eindruck, den sie sich dort jeweils von Ihnen gemacht haben, haben Sie eben gelesen.

Welche Person würden Sie als Mitbewohner(in) wählen?

(Bitte wählen Sie nur eine!)

Person A

Person B

