



universität
wien

Diplomarbeit

Titel der Arbeit

Drang oder Zwang?

Untersuchung der Motivation aversiver Rassisten

Verfasser

Ewald Strasser

Angestrebter akademischer Grad

Magister der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, im Jul 2010

Studienkennzahl: 298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuer: ao. Univ.-Prof. Mag. DDr. Andreas Hergovich

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	1
Tabellenverzeichnis.....	5
Abbildungsverzeichnis	6
Zusammenfassung	7
Einleitung	8
Aversiver Rassismus	11
Definition eines aversiven Rassisten.....	11
Erklärungsansätze für aversiv rassistisches Verhalten.....	14
„Motivation & Opportunity as Determinants of Processing“	19
Motivationsmuster aversiver Rassisten	21
Einfluss von Selbstaufmerksamkeit auf die implizit-explizit Korrelation	24
Hypothesen.....	26
Das Motivationsmuster aversiver Rassisten unter anonymen Bedingungen.....	26
Tatsächliches Motivationsmuster aversiver Rassisten	26
Selbstdarstellungstendenzen und Selbstaufmerksamkeit als Moderatorvariablen zwischen impliziten und expliziten Rassismustestverfahren	30
Methode.....	31
Stichprobe.....	31
Messinstrumente.....	34
Bogus-Pipeline	34
Impliziter Assoziationstest	36
„Blatant and Subtle Prejudice Scale“	38
Fragebogen zur dispositionellen Selbstaufmerksamkeit	43
Definition der Rassismustypen.....	45
Intrinsische und extrinsische Motivation, sich vorurteilsfrei zu verhalten	46

Statistische Analyseverfahren	50
U-Test nach Mann & Whitney	50
Bivariate Korrelation	50
Partielle Korrelation	50
Multiple lineare Regressionsanalyse	50
Vergleich zweier unabhängiger Korrelationen	51
Untersuchungsdurchführung	52
Geräte und Software	52
Akquirierung	52
Ablauf der Testung	52
Ablauf des Rassismus IAT	52
Ablauf des Fragebogens zur Messung von offenem und subtilem Rassismus.....	56
Ablauf der Skalen zur intrinsischen und extrinsischen Motivation, sich vorurteilsfrei zu verhalten	56
Realisierung der Bogus-Pipeline	57
Zusammenfassung des Ablaufs der Testung	59
Ergebnisse	61
Hypothese 1	62
Regression der intrinsischen Motivationsskala und der extrinsischen Motivationsskala auf die subtile Vorurteilsskala	63
Regression der intrinsischen Motivationsskala und der extrinsischen Motivationsskala auf den IAT Effekt	63
Zusammenhang der Motivation mit den Rassismuskategorien.....	63
Hypothese 2	65
Wirkung der Bogus-Pipeline	65
Motivation aversiver Rassisten	67
Beobachtete Rassismustypen unter Bogus-Pipeline-Bedingung.....	72
Kontrolle für private Selbstaufmerksamkeit	73

Fazit.....	73
Hypothese 3.....	75
Diskussion	80
Kurzzusammenfassung.....	89
Abstract	91
Literaturverzeichnis.....	99
Erklärung.....	105
Anhang	106
Curriculum Vitae.....	118

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Höchste abgeschlossene Schulbildung der Stichprobe	33
Tabelle 2. Wahlergebnisse der ÖH Wahl 2009 an der JKU Linz bei einer Wahlbeteiligung von 31.57 %	33
Tabelle 3. Übersicht über die Blöcke des IAT	46
Tabelle 4. Cronbachs Alpha, Standardabweichung, Median und Mittelwerte für BPSPoffen (offene Vorurteilsskala), BPSPsubtil (subtile Vorurteilsskala), EMS (extrinsische Motivationsskala), IMS (intrinsische Motivationsskala), dem IAT (impliziten Assoziationstest) für die BP (Bogus-Pipeline) und die Kontrollgruppe, Selbstauf priv (Selbstaufmerksamkeitsskala privat) und Selbstauf öff (Selbstaufmerksamkeitsskala öffentlich)	61
Tabelle 5. Rassismustypen, gebildet aus BPSPsubtil (subtile Vorurteilsskala) und IAT (impliziter Assoziationstest), und die für sie geschätzte Konstellation an intrinsischer und extrinsischer Motivation zu vorurteilsfreiem Verhalten; - bezeichnet unterdurchschnittliche Werte, + bezeichnet überdurchschnittliche Werte	64
Tabelle 6. Mittelwerte und Standardabweichung von intrinsischer und extrinsischer Motivationsskala in Bogus-Pipeline und Kontrollgruppe	67
Tabelle 7. Ergebnisse der simple Slope Berechnung für die Regression von IAT und Bedingung auf EMS (extrinsische Motivationsskala).....	71
Tabelle 8. Korrelation der IMS (intrinsischen Motivationsskala) mit der BPSPsubtil (subtilen Vorurteilsskala) und der BPSPoffen (offenen Vorurteilsskala) in der Kontrollbedingung	76
Tabelle 9. Korrelation der IMS (intrinsischen Motivationsskala) mit dem IAT (impliziten Assoziationstest) unter Kontrollbedingung und BP (Bogus-Pipeline) Bedingung	76
Tabelle 10. Korrelation zwischen IAT (impliziter Assoziationstest) und BPSPoffen (offene Vorurteilsskala) und BPSPsubtil (subtile Vorurteilsskala) in Bogus-Pipeline und Kontrollgruppe; * = auf 5% Niveau signifikant, ** = auf 1% Niveau signifikant	77
Tabelle 11. Korrelation der EMS (extrinsischen Motivationsskala) mit dem IAT und der BPSPoffen (offenen Vorurteilsskala) unter der Kontrollbedingung oder unter der Bogus-Pipeline Bedingung.....	79

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Geschlechterverteilung der Stichprobe	31
Abbildung 2. Altersverteilung der Stichprobe	32
Abbildung 3. Versuchsablauf in der Kontrollgruppe	59
Abbildung 4. Versuchsablauf in der Bogus-Pipeline Gruppe	60
Abbildung 5. IMS (Intrinsische Motivation) als eine Funktion von BPSPsubtil (subtile Vorurteilsskala, hoch-niedrig), IAT (hoch-niedrig) und Bedingung (Bogus Pipeline, Kontrolle). Höhere Werte bedeuten höhere intrinsische Motivation.	68
Abbildung 6. IMS (intrinsische Motivation) als eine Funktion von BPSPsubtil (subtile Vorurteilsskala, hoch-niedrig), IAT (hoch-niedrig) und Bedingung (Bogus Pipeline, Kontrolle) kontrolliert für private Selbstaufmerksamkeit. Höhere Werte bedeuten höhere intrinsische Motivation.....	69
Abbildung 7. EMS (Extrinsische Motivation) als eine Funktion von IAT (hoch-niedrig) und Bedingung (Bogus Pipeline, Kontrolle). Höhere Werte bedeuten höhere extrinsische Motivation.....	72

Zusammenfassung

Aversiver Rassismus definiert sich aus zwei Komponenten. Einerseits aus dem Bekenntnis zu egalitären Werten und andererseits aus einer subtilen Diskriminierung von Minderheiten. Das MODE (Motivation and Opportunity as Determinants) Modell (Fazio, 1990) erklärt, wie durch mangelnde Bewusstheit trotz einer egalitären Einstellung Minoritäten diskriminiert werden. Es besteht allerdings der Verdacht, dass nicht in allen Situationen, in denen aversive Rassisten diskriminieren, auch mangelnde Bewusstheit über das Verhalten vorhanden ist. Man kann deshalb aus dem MODE Modell ableiten, dass aversive Rassisten eine Besonderheit in ihrer Motivation haben. Es soll die Annahme geprüft werden, dass bei aversiven Rassisten die intrinsische Motivation zu egalitärem Verhalten zu einem positiven Selbstbild gehört, sie diese aber eigentlich nicht haben. Dazu werden die intrinsische und extrinsische Motivationskala (Plant & Devine, 1998) unter verschiedenen Bedingungen vorgegeben. Einerseits unter einer anonymen Bedingung und einer Bogus-Pipeline-Bedingung (Jones & Sigall, 1971). Aversive Rassisten sollten aus Selbstwertschutztendenzen in der anonymen Bedingung höhere intrinsische Motivationswerte zeigen als in der Bogus-Pipeline-Bedingung. Alle anderen Rassismustypen sollten keine Selbstbilddiskrepanzen aufweisen und deshalb keine Veränderungen zwischen Kontroll- und Bogus-Pipeline-Bedingung aufweisen. Das Ergebnis weist darauf hin, dass aversive Rassisten als Einzige in der Bogus-Pipeline-Bedingung eine signifikant niedrigere intrinsische Motivation zeigen.

Einleitung

Zumindest in Europa und Nordamerika ist Rassismus ein Phänomen, das immer stärker zurückzugehen scheint. Tatsächlich ist eher eine Verschiebung von offenem Rassismus zu subtileren Formen von Rassismus zu beobachten (Gaertner & Dovidio, 1986; McConahay, Hardee & Batts, 1981). Diese Entwicklung geht dazu noch Hand in Hand mit einem vermehrten Bekenntnis zu egalitären Werten (Dovidio & Gaertner, 2004; Plant & Devine, 1998). Aus einem der Versuche diesem Phänomen auf die Spur zu kommen, entstand das Konstrukt des aversiven Rassismus (Dovidio & Gaertner, 2004; Gaertner & Dovidio, 1986; Kovel, 1970). Aversiver Rassismus ist zusammengefasst die Diskriminierung einer Minderheit, aufgrund von Angst und Abneigung. Im Unterschied zum offenen Rassismus existiert diese Abneigung bei einem gleichzeitigen Bekenntnis zu egalitären Werten.

So war beispielsweise die Schweizer Regierung fassungslos über die Zustimmung ihrer Bürger zum Bauverbot von Minaretten. Es war einfach nicht in Betracht gezogen worden, dass etwas, das so eng mit dem Grundrecht auf freie Religionsausübung zusammenhängt von der weltoffenen Schweizer Bevölkerung abgelehnt werden könnte.

Betrachtet man die Diskussion, die diese Entscheidung ausgelöst hat, so findet man immer wieder das grundsätzliche Bekenntnis zu egalitären Werten und im speziellen Fall trotzdem die Ablehnung von Minaretten aus anderen, nicht rassistisch bedingten Gründen. Es folgen einige Beispiele aus der Minarettediskussion, die meiner Meinung nach aversiven Rassismus gut zum Ausdruck bringen.

„Es geht bei dem Ganzen sicher nicht um die spitzen Türmchen. Viele Menschen, auch ich, haben einfach ein extrem ungutes Gefühl wenn wir einer (großen) Gruppe begegnen, die die Religion zu wichtig nimmt, massiv mit Symbolen nach außen trägt und sie in allen Lebensbereichen (mit)bestimmen läßt. [sic]“ Posting aus der Onlineausgabe der Tageszeitung (Die_Presse, 2009)

„ich bin durchaus für freie religionen, allerdings ist das kopftuch ausdruck männlicher dominanz und dient der unterdrückung dessen für was unser land einstehen will. freiheit und gleichtheit - und zwar beider geschlechter! [sic]“ Posting aus der Onlineausgab der Tageszeitung (Die_Presse, 2009).

„kein Mensch hat etwas gegen dezente, zweckmäßige Stätten der Begegnung anderer Religionen, nur auffällige Pracht.-oder Symbolbauten-nein-die kann man in Arabien, Israel

oder Dschibuti errichten, eben dort wo es allgemeine Religion ist. [sic]“ Posting aus der Onlineausgabe der Tageszeitung (Krone, 2009)

„Minarette passen einfach nicht zur westlichen Kultur. Zur freien Religionsausübung gibt es sowieso Moscheen, und Minarette sind absolut überflüssig. Nebenbei werden sie von einigen fanatischen Moslems auch Siegesymbol des Islam gesehen und warum sollten wir uns schon wieder brav unterwerfen und einen schreienden Muezzin tolerieren..!(Gibt es übrigens schon in Floridsdorf) Wenn das so weiter geht ist man ja bald Fremder im eigenen Land. Also klares JA zum Verbot auch in Österreich [sic],, Posting aus der Onlineausgab der Tageszeitung (Krone, 2009).

Aus dem letzten Beispiel ist die Angst vor dem Fremden herauszulesen die ein wesentliches Merkmal für aversiven Rassismus ist, deutlich herauszulesen.

Hier könnte man einwenden, dass dieser so genannte aversive Rassismus letztlich nur Gerede ist und vielleicht unangenehm, keinesfalls aber diskriminierend ist. Studien, wie die von Darley und Latane (1968), Dovidio und Gaertner (2004), Gaertner (1973), Johnson, Whitestone, Jackson und Gatto (1995), Murrell, Dietzuhler, Dovidio, Gaertner und Drout (1994) und Robinson und Darley (1996), um nur einige zu nennen, zeigen, dass auch subtile Formen von Rassismus zu Diskriminierung und Ausgrenzung führen können. Dabei wirkt sich aversiver Rassismus nicht in einer aktiven Benachteiligung der Minorität aus, sondern in unterlassenem Altruismus gegenüber der Minorität. Laut Batson (1987, zitiert nach Herkner, 1996, p. 430) gibt es für altruistisches Verhalten drei Gründe 1) die Erwartung von Belohnung / Furcht vor Bestrafung 2) die Reduktion von Aktivierung und 3) der Wunsch dem Opfer zu helfen. Die ersten zwei Motive für Altruismus sind bei aversiven Rassisten schon im Vorhinein dadurch abgeschwächt, dass allein der Kontakt mit der Minorität als Bestrafung wirkt. Es bleibt nur der selbstlose Wunsch dem Opfer zu helfen, was man auch als intrinsische Motivation bezeichnen kann. Doch hier stößt man plötzlich auf ein Problem. In vielen Studien wird berichtet, dass aversive Rassisten standhaft behaupten intrinsisch motiviert zu sein sich vorurteilsfrei zu verhalten (Amodio, Devine & Harmon-Jones, 2007; Dovidio & Gaertner, 2004; Gaertner, 1973; Gaertner & Dovidio, 1986; Hing, Bobocel & Zanna, 2002; Kunstman & Plant, 2008; Murrell et al., 1994; Swim & Miller, 1999). Die beobachteten Diskriminierungen scheinen aber nicht zu dieser angeblichen intrinsischen Motivation aversiver Rassisten zu passen.

Wenn man aber annimmt, dass aversive Rassisten sich aufgrund von Selbstwertschutztendenzen intrinsisch motiviert darstellen, dann passen sowohl die beobachteten Diskriminierungen, als auch die Beteuerungen der aversiven Rassisten zueinander. Um zu prüfen, ob aversive Rassisten tatsächlich von sich selbst glauben intrinsisch motiviert zu sein vorurteilsfrei zu handeln, werde ich eine getürkte Lügendetektorprozedur, eine Bogus-Pipeline, durchführen. Wenn man annimmt, dass es aversiven Rassisten wichtig ist ihren Selbstwert zu schützen, so werden sie in einer anonymen Bedingung eine starke intrinsische Motivation an den Tag legen. Die Bogus-Pipeline sollte den Selbstwertschutz unterdrücken und dadurch sollten aversive Rassisten in der Bogus-Pipeline eine niedrigere intrinsische Motivation zeigen als in der Kontrollgruppe.

Ich möchte also prüfen, ob aversive Rassisten sich aufgrund von Selbstwertschutztendenzen stärker intrinsisch motiviert darstellen als sie sind.

Aversiver Rassismus

Wenn man sich das Schweizer Abstimmungsergebnis zum Bauverbot für Minarette ansieht, muss man sich fragen wie ein solches Ergebnis wider aller Erwartungen zustande kommen konnte. Eine der vielversprechendsten Erklärungen dafür ist der Ansatz von Gaertner und Dovidio (1986), der aversive Rassismus.

Definition eines aversiven Rassisten

(Dovidio & Gaertner, 2004)

- Er befürwortet die faire und gerechte Behandlung von Minoritäten.
- Trotz der bewussten guten Absichten hat er unterbewusst ein Unbehagen gegenüber Minoritäten.
- Wenn eine Interaktion mit Minoritäten unumgänglich ist, hat er Angstgefühle und fühlt sich unwohl und will so schnell wie möglich wieder aus der Interaktion austreten.
- Aufgrund der Angst des aversiven Rassisten sich in der Interaktion unangebracht zu verhalten oder rassistisch zu wirken, hält er sich im Umgang mit Minoritäten strikt an etablierte Regeln und Verhaltenscodes. Diese Tendenzen kann er nicht steuern.
- Seine unbewussten Gefühle drücken sich letztlich durch subtile und unbewusste Handlungen aus, die die Outgroup benachteiligen und/oder die Ingroup bevorzugen.

Die Entdeckung des aversiven Rassismus beruht auf der Beobachtung, dass die offen geäußerte Ablehnung gegenüber Schwarzen in den USA stark zurückgegangen ist. Jedoch im Verhältnis zu diesem Rückgang ist die Anzahl und das Ausmaß der diskriminierender Handlungen weit weniger stark zurückgegangen.

Dovidio, Evans und Tyler, (1986) führen diese Diskrepanz zwischen der egalitären Einstellung der meisten Weißen und ihren tatsächlichen, diskriminierenden Handlungen auf eine Diskrepanz zwischen bewussten und unterbewussten Einstellungen zurück.

Im Folgenden werden einige Beispiele für aversiv rassistisches Verhalten erläutert, um zu zeigen wie die Diskrepanz der bewussten und unterbewussten Einstellungen zu diskriminierendem Verhalten führt.

„Wrong Number“

Gaertner (1973) zeigt mit der Initialstudie zum zeitgenössischen Rassismus wie aversive Rassisten trotz ihrer vordergründig egalitären Einstellung Schwarze systematisch benachteiligen.

In der Studie wurde die „Wrong Number“ Technik verwendet. Bei dieser Technik ruft ein am Dialekt erkennbarer schwarzer Versuchsleiter vorgegebene Haushalte an, und erklärt, dass er sich verwählt habe und bittet um Hilfe bei einer Autopanne. Er erzählt weiters, dass dies seine letzte Möglichkeit sei jemanden anzurufen und man solle ihm doch einen bestimmten Abschleppdienst rufen. In dieser Studie wurden konservative und liberale Haushalte ausgewählt und von den Versuchsleitern angerufen. Es ergaben sich drei Möglichkeiten.

- Hilfe: Wenn der verlangte Telefonanruf getätigt wurde.
- Premature Hang-Up: Wenn der Proband auflegte bevor er lernen konnte, dass der Anrufer Hilfe braucht.
- Keine Hilfe: Wenn der Proband lernte, dass der Anrufer Hilfe braucht und trotzdem nicht half.

Konservative halfen Schwarzen weniger oft. Allerdings fanden Dovidio und Gaertner (2004) heraus, dass Liberale bei Schwarzen besonders oft „Premature Hang-Up“ betrieben.

Aus der Sicht des Schwarzen macht es allerdings keinen Unterschied ob das Gegenüber die gesamte Geschichte kennt oder nicht. Schwarze werden auf diese Weise benachteiligt und empfangen weniger Hilfe als sie Weiße empfangen würden.

Für die weißen aversiven Rassisten besteht allerdings ein sehr großer Unterschied. Sie haben nicht explizit gegen ihre Norm, Schwarzen zu helfen, verstoßen. Sie haben lediglich jemanden, der sich verwählt hat, nicht genau zugehört.

Geteilte Verantwortung

In der Studie von Darley und Latane (1968) zur geteilten Verantwortung leisteten die Probanden generell weniger Hilfe, wenn sie glaubten nicht die einzigen Zeugen einer Straftat gewesen zu sein. War das „Opfer“ allerdings schwarz, so war der Effekt noch viel ausgeprägter.

Positive Diskriminierung

Aversiver Rassismus kann sich aber auch dadurch ausdrücken, dass die positive Diskriminierung von Minoritäten nicht unterstützt wird. Dies basiert auf der empfundenen prozeduralen Fairness und Gerechtigkeit, die den Empfang von Zuwendungen immer in Zusammenhang mit Leistungen bringt (Deutsch, 1975).

Positive Diskriminierung wird von aversiven Rassisten oft nur akzeptiert, wenn sie direkt in Verbindung mit anhaltender oder vergangener Diskriminierung steht (Hing et al., 2002).

Die Bevorzugung von Minoritäten wird auf der Mikroebene, also wenn sie einzelne Personen betrifft, häufig nicht unterstützt. Auf der Makroebene, wenn also die Minorität als Ganzes beziehungsweise als Gruppe dargestellt wird, wird die Sinnhaftigkeit und Moralität solcher Aktionen anerkannt (Murrell et al., 1994).

Rechtsentscheidungen

Interessant ist auch die Frage ob Schwarze durch das Rechtssystem systematisch benachteiligt werden. Robinson und Darley (1996) zeigten, dass Schwarze bei denselben Anklagen öfter und länger ins Gefängnis geschickt werden und öfter zum Tode verurteilt werden als Weiße.

Johnson et al. (1995) untersuchten die Hypothese, dass aversive Rassisten sich nur dann egalitär verhalten, wenn eine etwaige Benachteiligung eines schwarzen Angeklagten nur auf dessen Hautfarbe zurückzuführen ist. Weiters nahmen Johnson et al. (1995) an, dass Gründe, die neben der Hautfarbe für eine Verurteilung sprechen, die Anzahl der Schuldsprüche für schwarze gegenüber weißen Angeklagten erhöhen sollten. Zur Prüfung dieser Annahmen sollten Probanden in einer Laborstudie fiktive Anklagen gegen Weiße und Schwarze beurteilen, um festzustellen ob Schwarze in Gerichtssituationen diskriminiert werden. Als Experimentalbedingung wurden ungültige Beweise, die den Ruf des Angeklagten angriffen, in den Fall mit aufgenommen. Diese dürfen aber laut Anweisung nicht von den Probanden beachtet werden. Johnson et al. (1995) interessierte, ob sich diese ungültigen Beweise auf die Urteilsfindung der Probanden auswirken würden.

Die Untersuchung ergab, dass Schwarze häufiger verurteilt wurden, wenn ungültige Beweise vorlagen. Johnson et al. (1995) schließen daraus, dass bei Schwarzen die ungültigen Beweise zur Urteilsfindung herangezogen wurden, sie aber bei Weißen, wie verlangt, außer Acht gelassen wurden.

Diese Ergebnisse konnten in anderen Studien auf unterschiedliche Weise repliziert werden. So zeigten beispielsweise Knight, Giuliano und Sanchez-Ross (1999), dass prominente schwarze Personen und prominente weiße Personen unterschiedlich beurteilt werden. Weiße Prominente profitierten von ihrer Bekanntheit, wenn sie eines Verbrechens beschuldigt wurden, während berühmten Schwarzen ihre Bekanntheit eher zum Verhängnis wurde.

Einen weiteren Aspekt von aversivem Rassismus zeigten Sommers und Ellsworth (2000). Schwarze Angeklagte wurden bei ihnen von weißen Geschworenen nur dann schlechter beurteilt, wenn die Hautfarbe der Angeklagten nicht im Vordergrund stand. Wurde dieser Unterschied hervorgehoben, so verhielten sich die Probanden egalitär.

Durch diese Studien wird klar, wie aversive Rassisten bewusst als Antirassisten denken, unterbewusst aber rassistisch handeln können, ohne dabei ihr egalitäres Selbstbild zu gefährden.

Wie aber lässt sich diese ambivalente Haltung erklären?

Erklärungsansätze für aversiv rassistisches Verhalten

Aversiver Rassismus setzt sich aus zwei Phänomenen zusammen. Einerseits stellen sich aversive Rassisten, selbst wenn sie sich in einer Situation befinden, in der sie sich ihrer Anonymität vollkommen sicher sein können, egalitär dar. Andererseits diskriminieren sie, wie bereits gezeigt wurde, in bestimmten Situationen Minoritäten.

Zuerst wird dargestellt, wie es erklärt werden kann, dass sich aversive Rassisten egalitär darstellen, danach wird aufgezeigt, warum sie trotz ihrer Einstellung diskriminierend handeln können.

Bewusste und unterbewusste Einstellungen

Forscher wie Quillian (2008) und Dambrun und Guimond (2004) behaupten, dass es sich bei aversivem Rassismus um Rassismus handelt, der nicht bewusstseinsfähig ist. Aus dieser Ansicht geht hervor, dass bewusste und unbewusste Einstellungen völlig getrennt voneinander sind. Wenn man von dieser Annahme ausgeht, so könnte das Verhalten von aversiven Rassisten auf ihre unterbewusste Ablehnung gegenüber schwarzen Menschen zurückgeführt werden. Der Inhalt dieser unterbewussten Einstellung wäre aversiven Rassisten also nicht zugänglich und Diskriminierung, die aufgrund dieser Einstellung geschieht, würde ebenfalls nicht in das Bewusstsein dringen.

Dieser Ansicht widersprechen aber Studien, wie die von Gawronski, Hofmann und Wilbur (2006), die zeigen konnten, dass selbst implizite Einstellungen bewusstseinsfähig sind und somit auf dieselbe Wissensstruktur zugreifen. Zudem zeigte Hofmann, Gawronski, Gschwendner, Le und Schmitt (2005a), dass implizite Einstellungen zwar schwach aber konstant mit expliziten Einstellungen korrelieren.

Erhaltung eines positiven Selbstwertes

Plausibler erscheint die Erklärung, dass die unterschiedlichen Rassismustypen auf unterschiedlichen Selbstbildern beruhen.

Aversive Rassisten haben laut Dovidio et al. (1986), Dovidio und Gaertner (2004) und Dovidio, Gaertner und Kawakami (1998) ein egalitäres Selbstbild. Man kann deshalb annehmen, dass der Widerspruch zwischen berichteter Motivation und Verhalten mit der Selbstdiskrepanztheorie von Higgins (1987) erklärbar ist. Es kann angenommen werden, dass es bei aversiven Rassisten eine Diskrepanz zwischen dem idealen oder geforderten Selbstbildern und dem tatsächlichen Selbstbild gibt. Diese unterschiedlichen Selbstbilder führen meiner Meinung nach zu einer Verzerrung bei der berichteten Motivation. Aversive Rassisten betrügen sich über ihr tatsächliches Selbstbild, um eine unangenehme Diskrepanz zwischen den Selbstbildern zu vermeiden. Die unterschiedlichen Selbstbilder führen außerdem zu diskriminierenden Handlungen, wenn sich diese selbstwertverträglich gestalten lassen. Untermauert wird diese Ansicht durch unterschiedliche Studienergebnisse.

Dunning, Meyerowitz und Holzberg (1989) ließen beispielsweise ihre Probanden einschätzen, ob sie in spezifischen Eigenschaften besser oder schlechter als der Durchschnitt der Bevölkerung abschneiden würden. Wie erwartet hatten die Probanden eine generelle Tendenz sich überdurchschnittlich positiv darzustellen. Diese Tendenz wurde stärker, je mehrdeutiger die zu bewertende Fähigkeit oder Eigenschaft war. Die Hypothese, die Dunning et al. (1989) zur Erklärung ihrer Ergebnisse liefern, sieht in der Allgemeinheit gewisser Eigenschaften einen Interpretationsspielraum in der Bewertung. Wird eine Eigenschaft ganz genau spezifiziert, so bleibt der Person nur die Möglichkeit, eine genaue Auskunft darüber zu geben, ob sie diese Eigenschaft besitzt oder nicht oder zu lügen. Je größer das Verhaltensrepertoire ist, das von einer bestimmten Eigenschaft beeinflusst wird, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit zumindest bei einer dieser Verhaltensweisen positiv abzuschneiden. Um nun ein positives Selbstbild zu wahren, müsste die Person, dieser Hypothese nach, nichts anderes tun als diese eine Verhaltensweise ins Gedächtnis zu rufen und alle anderen Verhaltensweisen, in denen sie sich negativ verhält, auszublenden.

Übertragen auf diskriminierendes Verhalten gegenüber Schwarzen wäre es für aversive Rassisten somit auf die beschriebene Weise sehr leicht, ein positives Selbstbild zu wahren.

Epley und Dunning (2000) zeigen weiters, wie sehr ihre Versuchsteilnehmer geneigt waren, ihr eigenes prosoziales Verhalten zu überschätzen.

In vier Studien ließen sie ihre Probanden einschätzen wie wahrscheinlich es sei, dass sie uneigennütziges, freundliches und gönnerhaftes Verhalten an den Tag legen würden. Ein Großteil der Probanden gab bei dieser Einschätzung an altruistischer zu sein als der Durchschnittsbürger. Bei den darauf folgenden Experimenten zeigte sich allerdings, dass diese Einschätzung unrealistisch war. Die Probanden verhielten sich, wie erwartet, wie der Durchschnitt der Gesamtpopulation.

Eine Studie, die diskriminierendes Verhalten mit selbstwertdienlicher Wahrnehmung in Verbindung bringt, wurde von Pronin, Lin und Ross (2002) durchgeführt. Sie führten Umfragen durch, bei denen sich die meisten Teilnehmer weniger stark durch Vorurteile beeinflusst sahen als der Durchschnittsamerikaner. Schließlich wurden die Probanden bei Pronin et al. (2002) auch direkt nach selbstwertschützenden Charakteraussagen gefragt. Bei sich selbst wollte kaum jemand eine solche Verzerrung erkennen. Anderen Personen wurde hingegen eine solche Tendenz nachgesagt.

Es zeigt sich also, dass der Verdacht des Selbstwertschutzes sehr nahe liegt. Weniger klar ist, warum wir mit der Beschuldigung, dass andere ihren Selbstwert schützen sehr schnell sind, bei uns selbst solche Tendenzen jedoch nicht sehen wollen. Um diese Frage zu klären, werde ich kurz auf die Selbstdiskrepanztheorie von Higgins (Higgins, 1987) eingehen.

Selbstdiskrepanztheorie

Higgins (1987) unterscheidet 3 Arten von Selbstbildern.

- Das tatsächliche Selbst: Ist die Vorstellung davon, wie man gerade ist.
- Das ideale Selbst: Dieses Selbstbild ist durch Wünsche und Hoffnungen geprägt. Es ist das Ideal, das wir anstreben.
- Das geforderte Selbst: Dieses Selbstbild geht auf Pflichten und soziale Normen zurück. In diesem Selbstbild zeigt sich, wie wir sein sollten.

Higgins (1987) unterscheidet darüber hinaus noch zwei verschiedene Standpunkte.

- Den eigenen Standpunkt und
- Den Standpunkt wichtiger anderer Personen

Dadurch lassen sich 6 Variationen an Selbstbildern bilden.

- Tatsächlich/selbst: Wie man sich selbst sieht.
- Ideal/selbst: Wie man sein möchte.
- Gefordert/selbst: Wie man nach den eigenen Maßstäben sein sollte.
- Tatsächlich/fremd: Was man glaubt, dass Andere in einem sehen.
- Ideal/fremd: Was man glaubt, dass Andere hoffen, das man ist.
- Gefordert/fremd: Was wir glauben, was Andere von uns erwarten.

Die letzten vier Selbstbilder werden auch Standards genannt. Diskrepanzen zwischen Selbstbildern verursachen unangenehme Gefühle, spezifische psychische Beschwerden und spezifisches Vermeidungsverhalten. Es ist also leicht verständlich, warum wir unsere eigenen Fehler nicht sehen wollen. Sie sind uns schlichtweg unangenehm.

Mit der Selbstdiskrepanztheorie kann aber auch das Verhalten der unterschiedlichen Rassismustypen in unterschiedlichen Situationen leicht erklärt werden. Meiner Ansicht nach verurteilen Egalitäre tatsächlich Schwarze und Weiße auch bei ungültigen Beweisen gleich oft, weil bei ihnen alle Selbstbilder gleichermaßen auf egalitäre Werte eingestellt sind. Selbst- und Fremdbild sind im Einklang. Sie verspüren keine unangenehmen Diskrepanzen und haben auch nicht den Drang zu diskriminieren, wenn sie weder durch Selbstbestrafung noch durch Fremdbestrafung bedroht sind.

Rassisten verurteilen Schwarze, weil ihre Selbstbilder gegen Egalität ausgerichtet sind. Lediglich das gefordert/fremd Selbstbild fordert eine egalitäre Einstellung, um Sanktionen zu umgehen. Wenn moderne Rassisten sich vor fremden Forderungen sicher fühlen, dann verspüren sie keine Motivation egalitär zu handeln. Werden Fremdbilder nicht aktiviert, beispielsweise wenn niemand da ist, der eine Handlung bewerten könnte, so entsteht keine Diskrepanz zwischen den Selbstbildern und also auch keine Motivation, sich vorurteilsfrei zu verhalten.

Aversive Rassisten sollten dagegen eine Selbstbilddiskrepanz zwischen gefordert/selbst und tatsächlich/selbst aufweisen. Es kann angenommen werden, dass aversive Rassisten sich sozusagen aus Rassisten entwickeln, die die Forderungen der Gesellschaft, also das

gefordert/fremd, in ihre Erwartungen an sich selbst übernehmen. Mit dieser Diskrepanz wäre erklärt, warum aversive Rassisten sich auch in anonymen Situationen egalitär darstellen. Bei ihnen würde das Eingeständnis, dass ihr tatsächliches Selbst nicht egalitär ist, zu unangenehmen Selbstbilddiskrepanzen führen. In Situationen, in denen sie sich selbst vormachen können, nicht für ihr diskriminierendes Verhalten verantwortlich zu sein, werden sie sich auch diskriminierend verhalten.

Eine Studie von Monteith und Voils (1998) untermauert diese Ansicht. Monteith und Voils (1998) untersuchten die Auswirkungen großer Diskrepanzen zwischen gefordert/selbst und tatsächlich/selbst bei rassistischem Verhalten. Sie entdeckten, dass Personen, die sehr große Diskrepanzen zwischen ihren Rassismus Selbstbildern hatten, rassistische Witze in einer Beschäftigungsaufgabe lustiger fanden als solche mit niedrigen Diskrepanzen in ihren Selbstbildern. Beide Gruppen zeigten dabei in Fragebögen eine vorurteilsfreie Haltung, und die Witze wurden von beiden Gruppen gleich wahrgenommen, wenn die Personen nicht durch eine Beschäftigungsaufgabe abgelenkt waren. Da Probanden, die rassistische Witze in der Beschäftigungsaufgabe lustig fanden, trotzdem niedrige Rassismuskwerte im Fragebogen angaben, sind sie per Definition aversive Rassisten.

Ähnliche Ergebnisse finden sich auch bei Devine, Monteith, Zuwerink und Elliot (1991).

In der Studie von Monteith und Voils (1998) findet sich aber noch ein wichtiger Hinweis. Man kann annehmen, dass durch die Beschäftigungsaufgabe die bewusste Kontrolle über ihr Verhalten reduziert wurde. Trotzdem konnten die Versuchspersonen über die Einschätzung ihres tatsächlichen Selbst ihr tatsächliches Verhalten gut einschätzen. Trotz ihrer vordergründig egalitären Haltung in den Fragebögen, konnten sie eine korrekte Aussage darüber treffen, wie sie sich tatsächlich verhalten würden. Die Probanden, die sich hier aversiv rassistisch verhielten, waren sich also wahrscheinlich auch im Klaren darüber, dass sie sich so verhalten würden. Diese Beobachtung spricht gegen die Annahme, dass aversiven Rassisten ihr diskriminierendes Verhalten vollkommen unbewusst ist.

Es kann also mit einiger Evidenz gesagt werden, dass aversive Rassisten Diskrepanzen zwischen ihren gefordert/selbst und tatsächlich/selbst Selbstbildern aufweisen. Damit kann der erste Teil des aversiv rassistischen Verhaltens erklärt werden, nämlich warum aversive Rassisten sich selbst in anonymen Situationen egalitär darstellen. Wie Monteith und Voils (1998) und Devine et al. (1991) zeigen, würde die Offenlegung der Diskrepanz zwischen

ihrem tatsächlichen Verhalten und ihrer von sich selbst geforderten Einstellung bei aversiven Rassisten unangenehme Schuldgefühle erzeugen.

Zur Erklärung warum aversive Rassisten trotzdem diskriminieren, ziehe ich das Modell Motivation and Opportunity as Determinants of Processing (MODE) von Fazio (1990) heran.

„Motivation & Opportunity as Determinants of Processing“

Dieses Modell beschreibt, wie sich Motivation und die Bewusstheit über das eigene Handeln auf das Verhalten auswirken. Das MODE Modell (Fazio, 1990) sagt bei genügend Motivation und Kapazität zur Verarbeitung von Informationen eine sorgfältige Abwägung der positiven bzw. negativen Folgen einer Handlung vorher. In diesem Fall wird eine Verhaltensintention herausgebildet und dann dementsprechend danach gehandelt.

Ist der Betroffene aber unmotiviert bzw. nicht in der Lage genügend kognitive Ressourcen für die Bewertung der verfügbaren Alternativen bereitzustellen, z.B. unter Zeitdruck oder bei großer Unsicherheit, so werden unbewusst einfach zugängliche Einstellungen aktiviert, die die folgenden Handlungen bestimmen. Die Aufmerksamkeit wird dabei selektiv, je nach emotionaler Tönung der Bewertung, entweder auf die positiven oder negativen Aspekte eines Objektes gelenkt. Dieser Prozess führt in der Folge entweder zu Annäherungs- oder zu Vermeidungsverhalten (Fazio, 1990).

Kontrollierbarkeit

Unterstützung für die Anwendbarkeit des MODE Modells auf Rassismus kommt unter anderem von Monteith, Ashburn-Nardo, Voils und Czopp (2002). In dieser Studie wurde die Wirkung von Hinweisreizen auf implizite Vorurteile untersucht. Hinweisreize werden von Monteith et al. (2002) als Reize definiert, die auftreten, wenn auch das diskriminierende Verhalten auftritt. Deshalb kann beispielsweise über empfundene Schuld als Hinweisreiz Bewusstheit darüber erlangt werden, dass man seine persönlichen Standards verletzt hat.

Die Ergebnisse von Monteith et al. (2002) deuten darauf hin, dass man über Hinweisreize tatsächlich durch Bewusstheit das eigene Handeln ändern kann. So reduzierten Personen, die Schuld empfanden, daraufhin ihre diskriminierenden Handlungen.

Monteith et al. (2002) beobachteten, dass sich durch etablierte Hinweisreize sogar implizite Rassismen verringern ließen.

In dieser Studie wurde über die Hinweisreize Bewusstheit geschaffen und entsprechend den Voraussagen des MODE Modells wurde das Verhalten so abgeändert, dass es mit der Einstellung übereinstimmte.

Motivation

Aber dies allein ist nicht ausreichend um die Umsetzung der unbewussten bzw. impliziten Einstellung in Verhalten substantziell zu verändern.

Fazio (1990) zeigt, dass unter der Voraussetzung, dass ein Verhalten kontrollierbar ist, die Motivation ein bestimmtes Verhalten an den Tag zu legen, sich verhaltenssteuernd auswirkt. Mit anderen Worten, wenn man die Motivation einer Person kennt, so kann man ihr Verhalten in für sie kontrollierbaren Situationen vorhersagen.

Ein Ansatz zur Messung der Motivation ist der von Plant und Devine. (1998). Ihr Instrument weist zwei Faktoren auf, die kaum miteinander korrelieren. Daraus wurde die intrinsische Motivationsskala (IMS) und die extrinsische Motivationsskala (EMS) gebildet. Der wesentliche Unterschied zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation ist die Instanz, die zur Bewertung herangezogen wird.

Intrinsische Motivation wird unter anderem von Plant und Devine (1998) als innerer Antrieb beschrieben. Intrinsisch motiviert zu sein, sich vorurteilsfrei zu verhalten, ist also ein Verhalten aufgrund von persönlichen Normen. Personen, die stark intrinsisch motiviert sind, empfinden es als persönliches Anliegen, bzw. als ihre persönliche Pflicht, Minderheiten nicht zu diskriminieren oder auszugrenzen.

Von extrinsischer Motivation spricht man, wenn man sich aufgrund von äußerem Druck egalitär verhält (Plant & Devine, 1998). Personen, die extrinsisch motiviert sind, fürchten Sanktionen, die bei Missachtung von sozialen Normen drohen. Sie verhalten sich also hauptsächlich deshalb vorurteilsfrei, weil sie es aufgrund von sozialen Verhaltensregeln als ihre Pflicht ansehen. Die „political Correctness“ und soziale Tabus spiegeln solche sozialen Normen wider. Schon die Vorstellung, gegen solche Regeln offen zu verstoßen, sollte bei den betroffenen Personen zu stellvertretender Bestrafung führen und deshalb aversiv für sie sein.

Somit wäre auch die zweite Komponente von aversivem Rassismus, das diskriminierende Verhalten geklärt. Laut dem MODE Modell sollten aversive Rassisten unter der Bedingung, dass ihnen ihr diskriminierendes Verhalten bewusst wird, versuchen egalitär zu handeln. Sie besitzen also Motivation zu egalitärem Verhalten. Wenn man sich aber die Experimente

ansieht, die aversiv rassistisches Verhalten aufzeigten, also beispielsweise die Rechtsentscheide, die Wrong Number Studien und vor allem die Versuche zur positiven Diskriminierung, so muss man anzweifeln, dass diese Diskriminierungen immer vollkommen unbewusst gesetzt wurden. Wenn das der Fall ist und das MODE Modell weiterhin gültig ist, dann muss es eine Besonderheit in der Motivation aversiver Rassisten geben.

Motivationsmuster aversiver Rassisten

In einer weiteren Untersuchung von Plant, Devine und Brazy (2003) zeigt sich, wie stark die Erhebungssituation in die Messung mit expliziten Verfahren einfließt. Bei dieser Untersuchung wurde eine öffentliche Versuchsbedingung, in der die Probanden glaubten ihre Testergebnisse würden den Mitarbeitern des Experiments bekannt gegeben, mit einer anonymen und einer Bogus-Pipeline-Bedingung verglichen. In der anonymen Bedingung wurde der soziale Druck möglichst gering gehalten, in der öffentlichen Bedingung wurde bewusst möglichst starker sozialer Druck ausgeübt und in der Bogus-Pipeline-Bedingung wurde den Probanden weis gemacht, dass es eine Maschine gäbe, die ihre wahre Einstellung messen könnte und dass es deshalb keinen Zweck hätte, sozial erwünscht zu antworten. Als Moderatorvariable wurden die intrinsische Motivationsskala und die extrinsische Motivationsskalen von Plant und Devine (1998) verwendet.

Vorwiegend intrinsisch Motivierte (hoher intrinsischer Motivationswert, niedriger extrinsischer Motivationswert) berichteten in allen Bedingungen eine niedrige Neigung zur Stereotypisierung. Dieser Typus ist sehr wahrscheinlich tatsächlich egalitär eingestellt, denn weder die Möglichkeit anonym seine Ablehnung gegenüber Schwarzen darzulegen, noch die implizite Androhung ihn als Lügner zu entlarven, bringen ihn dazu eine Ablehnung gegenüber Schwarzen anzugeben.

Bei Probanden mit niedrigen intrinsischen Motivationswerten und hohen extrinsischen Motivationswerten wurden in einer öffentlichen Versuchsbedingung weniger Stereotype gemessen als in der anonymen Bedingung. Das Verhalten dieser Gruppe ist aus der Rassismusforschung bereits bekannt und wird als „Bending over backwards“ (Biernat & Vescio, 1991) bezeichnet. Personen mit starken Vorurteilen erzielen in expliziten Verfahren oft sehr niedrige Rassismusscores. „Bending over backwards“ kann somit auch als Heuchelei in Bezug auf egalitäres Verhalten bezeichnet werden.

Es zeigte sich beispielsweise bei Fazio, Jackson, Dunton und Williams (1995), dass die meisten Personen bei öffentlichen Messungen eine egalitäre Einstellung an den Tag legen. Man sieht bei Fazio et al. (1995), dass einige, aber nicht alle Probanden, bei der Modern Racism Scale (MRS) signifikant weniger Vorurteile zeigten, wenn ein schwarzer Versuchsleiter im Raum war und verlaublich wurde, dass dieser die Ergebnisse erfahren würde. In der Versuchsbedingung, in der sich die Probanden ihrer Anonymität sicher sein konnten, zeigte sich ein signifikant höheres Maß an Ablehnung gegenüber schwarzen Menschen.

Jene Gruppe von Personen bei Plant et al. (2003) mit hohen intrinsischen Motivationswerten und hohen extrinsischen Motivationswerten zeigte in der Bogus-Pipeline-Bedingung höhere Rassismuskwerte als in der öffentlichen und der anonymen. Dieses Verhalten ist also weder als egalitär, noch als „Bending over Backwards“ zu bezeichnen. Die Gruppe zeigt wahrscheinlich nicht aus Angst vor Sanktionen für rassistisches Verhalten eine egalitäre Einstellung an, denn ansonsten hätten sie bereits in der anonymen Bedingung ihre Ressentiments gegen Schwarze ausdrücken können. Die unterschiedlichen Antworttendenzen zwischen der Bogus-Pipeline-Bedingung und der anonymen Bedingung könnten Ausdruck des Versuchs sein, sich das Selbstbild eines egalitären Menschen zu wahren. In der anonymen Bedingung möchte sich diese Gruppe ihr egalitäres Selbstbild erhalten, die implizite Androhung durch die Bogus-Pipeline aufgedeckt zu werden, dürfte aber stärker sein als der Wunsch ein positives Selbstbild zu wahren. In der Bogus-Pipeline-Bedingung ist es für diese Personengruppe sinnvoller ein moderates Maß an Rassismus zuzugeben, weil ihnen bewusst ist, dass ihr tatsächliches Verhalten bzw. ihr Bild von sich selbst nicht so egalitär ist, wie sie es von sich erwarten und eine Entlarvung als Heuchler sehr negative Folgen wie beispielsweise soziale Ausgrenzung hätte.

In einer Studie von Devine, Plant, Amodio, Harmon-Jones und Vance (2002) zeigte sich weiters, dass Personen mit hoher intrinsischer Motivation und hoher extrinsischer Motivation sich vorurteilsfrei zu verhalten, hohe implizite Rassismuskwerte und niedrige explizite Rassismuskwerte erzielten. Laut einer von Hing, Chung-Yan, Hamilton und Zanna (2008) eingeführten Definition, die ich später noch genauer darstellen werde, kann aversiver Rassismus durch hohe implizite und niedrige explizite Rassismuskwerte diagnostiziert werden. Somit sollten aversive Rassisten hoch intrinsisch und hoch extrinsisch motiviert sein sich vorurteilsfrei zu verhalten.

Leider wurde die Studie von Devine et al. (2002) gesondert für impliziten und expliziten Rassismus durchgeführt. Das heißt, dass die vier unterschiedlichen Motivationsmuster, die sich aus der Kombination von hoher und niedriger intrinsischer Motivation und hoher und niedriger extrinsischer Motivation, sich vorurteilsfrei zu verhalten, ergeben, in einer Studie nur mit dem impliziten und in einer anderen nur mit dem expliziten Verfahren in Zusammenhang gebracht wurden. Deshalb können mit dieser Studie nur mangelhafte Aussagen über das Motivationsmuster aversiver Rassisten gemacht werden. Es ist deshalb Teil, dieser Studie die Annahme zu prüfen, dass hohe intrinsische Motivation kombiniert mit hoher extrinsischer Motivation, sich vorurteilsfrei zu verhalten, ein Zeichen für aversiven Rassismus ist.

Einfluss von Selbstdarstellung auf die Motivation

Aversive Rassisten sind also sowohl hoch extrinsisch, als auch hoch intrinsisch motiviert, sich vorurteilsfrei zu verhalten. Wenn das MODE Modell gültig ist und die Angaben aversiver Rassisten richtig sind, dann sollten sie in praktisch keiner Situation diskriminierend reagieren. Das MODE Modell sagt nämlich bei mangelnder Kontrolle voraus, dass einfache und besonders leicht verfügbare Einstellungen das Verhalten beeinflussen. Da aversive Rassisten angeben, intrinsisch motiviert zu sein, sollten egalitäre Einstellungen schnell verfügbar und gut zugänglich sein. Da aversive Rassisten trotzdem diskriminieren, scheint es zweifelhaft, dass sie tatsächlich eine intrinsische Motivation besitzen.

Es hat sich bereits gezeigt, dass aversive Rassisten unter einer Bogus-Pipeline-Bedingung höhere explizite Rassismuskwerte berichten als in einer anonymen. Deshalb scheint es gut möglich, dass auch die Motivationskaskalen auf diese Weise verzerrt werden.

Es werden daher aversive Rassisten unter einer Bogus-Pipeline-Bedingung nach ihrer Motivation gefragt. Es sollte ihnen dadurch erschwert werden, sich über ihre tatsächliche Einstellung zu betrügen. Unter dieser Bedingung sollten aversive Rassisten nur geringe intrinsische Motivation zeigen.

Wenn sich diese Vermutungen bestätigen, dann könnte man aus der Studie von Devine et al. (2002) ableiten, dass nur Personen die sich in einer anonymen Situation vorwiegend intrinsisch motiviert darstellen, auch unter einer Bogus-Pipeline-Bedingung eine hohe intrinsische Motivation, sich vorurteilsfrei zu verhalten, zeigen. Diese Gruppe wäre dann die einzige, die konstant eine intrinsische Motivation zeigt und die einzige Gruppe, die niedrige Werte in impliziten Rassismuskmessverfahren zeigt. Dadurch, dass mit der Bogus-Pipeline

Selbstwertschutztendenzen gefiltert werden, könnte also auch eine Korrelation zwischen der intrinsischen Motivationsskala und impliziten Rassismussmessverfahren hergestellt werden.

Untermuert wird diese Annahme durch eine Studie von Nosek (2005). Er suchte Moderatorvariablen für den Zusammenhang zwischen impliziten und expliziten Verfahren. Unter den vier Variablen die den Zusammenhang signifikant moderierten, war die Tendenz zu vorteilhafter Selbstdarstellung die Wirksamste.

Dabei wurde überprüft wie stark ein Thema Selbstdarstellungstendenzen hervorruft und schließlich der Moderatoreffekt auf den Zusammenhang zwischen implizitem und explizitem Verfahren überprüft. Nosek (2005) stellte fest, dass der Zusammenhang zwischen impliziten und expliziten Verfahren bei Themen, die besonders hohe Selbstdarstellungstendenzen hervorriefen, sehr schwach war. Wohingegen solche Themen, die nur geringe Selbstdarstellungstendenzen hervorriefen, eine starke Koppelung der impliziten und expliziten Testergebnisse zeigten.

Einfluss von Selbstaufmerksamkeit auf die implizit-explizit Korrelation

Hofmann, Gschwendner und Schmitt (2005b) beschäftigten sich ebenfalls mit dem Problem des fehlenden Zusammenhangs zwischen impliziten und expliziten Verfahren.

Aus ihren umfangreichen Studien zu Moderatorvariablen zwischen impliziten und expliziten Verfahren (vgl Hofmann et al., 2005a) leiten sie aber einen substantiellen Zusammenhang zwischen beiden Messmethoden ab.

Ihrer Meinung nach sind die wichtigsten Moderatoren Bewusstheit und Anpassung. Insgesamt untersuchten Hofmann et al. (2005b) in ihrer Studie vier Moderatorvariablen: private Selbstaufmerksamkeit (Bewusstheit als Persönlichkeitsmerkmal), private Tendenz zur Anpassung der eigenen Einstellung (Anpassung als Persönlichkeitsmerkmal), situative Selbstaufmerksamkeit (Bewusstheit situationsspezifisch) und die situative Bereitschaft zur Anpassung der eigenen Einstellung (Anpassung situationspezifisch).

Die situative Bewusstheit wurde mit einer Bogus-Pipeline hergestellt. Bei Hofmann et al. (2005b) zeigten Personen mit ausgeprägter Selbstaufmerksamkeit, also Personen mit einer hohen Bewusstheit über die eigene Einstellung eine signifikant hohe Korrelation zwischen dem IAT Wert und den expliziten Verfahren. Dies gilt aber nur unter der Voraussetzung, dass ihnen in der Situation bewusst gemacht wurde, dass es um ihre Einstellung geht.

Allein die Bogus-Pipeline zeigte bereits einen positiven Einfluss auf den Zusammenhang zwischen impliziten und expliziten Verfahren. Allerdings bleibt die Studie von Hofmann et al. (2005b) in dieser Hinsicht kritisierbar, denn das implizite Verfahren wurde als Bogus-Pipeline vorgestellt. Den Probanden wurde also gesagt, dass der IAT ihre wahre Einstellung messen könne. Da der IAT zuerst und das explizite Verfahren danach vorgegeben wurden, war, meiner Meinung nach, die implizite Aufgabenstellung an die Probanden ihren IAT-Wert zu schätzen.

Untermuert wird diese Annahme von Czellar (2006), der in seiner Studie die Anfälligkeit des IAT gegenüber sozialer Erwünschtheit prüfte. Seine Versuchspersonen konnten den IAT nur dann verzerren, wenn sie ein hohes Maß an Selbstbeobachtung hatten. Dieses Ergebnis zeigt zwar noch nicht direkt an, dass starke Selbstbeobachter ihre implizite Einstellung besser kennen, es zeigt aber, dass diese Personen einen besseren Zugang zu ihren impliziten Einstellungen haben.

Es ist also wahrscheinlich, dass Probanden mit hoher persönlicher Selbstbeobachtung einschätzen können, welche Präferenz der IAT anzeigen würde. Das bei Hofmann et al. (2008) die Kombination aus situativer Bewusstheit und Bewusstheit als Persönlichkeitsmerkmal den Zusammenhang zwischen impliziten und expliziten Verfahren signifikant moderieren konnte, zeigt meines Erachtens nur, dass die Probanden mit hoher Selbstaufmerksamkeit besonders gut einschätzen konnten, welchen IAT-Wert sie erreichen würden. Aus diesem Grund werde ich bei dieser Studie die Bogus-Pipeline unabhängig vom IAT durchführen, um gewährleisten zu können, dass nicht einfach das implizite Maß reproduziert wird.

Hypothesen

Bevor ich meine Hypothesen näher erläutere, möchte ich zuvor einen kurzen Überblick über meine Theorien geben.

Motivationsmuster aversiver Rassisten unter anonymen Bedingungen:

Aversive Rassisten geben unter anonymen Testbedingungen an, sowohl hoch intrinsisch als auch hoch extrinsisch motiviert zu sein, sich egalitär zu verhalten.

Tatsächliches Motivationsmuster aversiver Rassisten:

Aversive Rassisten zeigen unter einer Bogus-Pipeline, welche Verzerrungen der Selbstdarstellungstendenzen ihrer Angaben aufheben kann, kaum intrinsische, dafür aber eine starke extrinsische Motivation, sich vorurteilsfrei zu verhalten.

Zusammenhang zwischen impliziten und expliziten Rassismustestverfahren:

Durch die Aufhebung der Tendenz zur positiven Selbstdarstellung kann ein stärkerer Zusammenhang zwischen expliziten und impliziten Rassismustestverfahren erzeugt werden.

Das Motivationsmuster aversiver Rassisten unter anonymen Bedingungen

Als Voraussetzung für die beiden weiteren Hypothesen dieser Arbeit muss zuerst die Annahme geprüft werden, ob aversive Rassisten tatsächlich dazu tendieren sich sowohl eine hohe intrinsische, als auch eine hohe extrinsische Motivation, sich vorurteilsfrei zu verhalten, zuzuschreiben. Die Studie von Devine et al. (2002) weist auf dieses Ergebnis hin. Da bei Devine et al. (2002) die Motivationsmuster gesondert für implizite und explizite Rassismustestverfahren erhoben wurden, in meiner Arbeit aber für jeden Probanden die Motivationsmuster, implizite Rassismustestverfahren und explizite Rassismustestverfahren erhoben werden müssen, kann die Überprüfung dieser Annahme nicht umgangen werden.

Tatsächliches Motivationsmuster aversiver Rassisten

Die eigentliche Hauptfrage ist aber, ob aversive Rassisten tatsächlich intrinsisch motiviert sind, sich vorurteilsfrei zu verhalten.

Es erscheint unwahrscheinlich, dass aversive Rassisten bei den Experimenten mit ungünstigen Beweisen Schwarze vollkommen unterbewusst diskriminieren, denn sie werden ja aufgefordert, eine bewusste Entscheidung über Schuld oder Unschuld der fiktiven Angeklagten zu treffen. Der aversive Rassist verwendet die ungünstigen Beweise meiner

Ansicht nach, als Vorwand, um sich nicht egalitär verhalten zu müssen. Auch die Ergebnisse der Studien mit der „Wrong Number“ Technik, der geteilten Verantwortung und der positiven Diskriminierung weisen in diese Richtung, denn auch hier finden elaborierte Denkprozesse statt, die ein völlig automatisches Handeln unwahrscheinlich machen.

Meiner Ansicht nach liegt der Grund für das ambivalente Verhalten und Denken aversiver Rassisten in einer ihnen eigenen Selbstbildkonstellation.

Aversive Rassisten sollten sich von modernen Rassisten nur dadurch unterscheiden, dass bei ihnen die egalitäre Norm bereits vom gefordert/fremd ins gefordert/selbst Selbstbild eingegangen ist. Dadurch würden sie nicht wie moderne Rassisten besonders in der Öffentlichkeit den Druck sich egalitär zu verhalten verspüren, sondern auch in anonymen Situationen. Einen Hinweis darauf findet man bei Plant et al. (2003). Ihre Ergebnisse zeigen, dass Personen mit einer hohen intrinsischen und einer hohen extrinsischen Motivation in einer anonymen Testbedingung nur sehr wenige Stereotype gegenüber Schwarzen haben, in der Bogus-Pipeline-Bedingung allerdings signifikant mehr Stereotype zeigen. Das gefordert/selbst Selbstbild sollte also beim aversiven Rassisten die Hemmung der Diskriminierung verursachen, die das gefordert/fremd Selbstbild beim modernen Rassisten verursacht.

Mit der Selbstbildtheorie kann erklärt werden, warum aversive Rassisten in anonymen Situationen besonders niedrige und moderne Rassisten in derselben Situation besonders hohe Rassismuskwerte zeigen. In der Bogus-Pipeline-Bedingung zeigen beide hohe Rassismuskwerte, wobei dies bei modernen Rassisten kaum eine Veränderung bedeutet, bei aversiven Rassisten ist das aber ein signifikanter Anstieg im Vergleich zur privaten Situation (vgl. Plant et al., 2003). Da in der Bogus-Pipeline-Bedingung eher die tatsächliche Einstellung berichtet wird, kann man sagen, dass Rassisten bereits die Wahrheit berichtet haben, aversive Rassisten ihre Einstellung aber verzerrt haben. Mit der Selbstdiskrepanzhypothese können diese Ergebnisse genau vorhergesagt werden, denn aversive Rassisten wollen auch in der anonymen Situation ihr Selbstbild schützen und berichten nur unter der Bedrohung der Bogus-Pipeline ihre tatsächliche Einstellung. Rassisten wollen dagegen nur öffentlich egalitär erscheinen und berichten daher in der anonymen Bedingung ihre tatsächliche Einstellung. In der Bogus-Pipeline-Bedingung sind sie dazu gezwungen in der Öffentlichkeit ihre Einstellung preiszugeben.

Von egalitären Personen unterscheiden sich aversive Rassisten meiner Meinung nach darin, dass sie sich aufgrund ihres gefordert/selbst Selbstbildes und sich nicht aufgrund ihres tatsächlich/selbst Selbstbildes egalitär verhalten.

Die sozialen Normen in unserer Gesellschaft sind sehr egalitär und um Sanktionen zu vermeiden, muss das Individuum diese übernehmen. Zur Reduktion der unangenehmen Diskrepanz zwischen gefordert/fremd und dem eigenen Selbstbildern, werden die Selbstbilder deshalb schrittweise an die sozialen Normen angeglichen.

Crandall, Eshleman und O'Brien (2002) zeigen, dass die Identifikation mit einer Gruppe auch die Übernahme ihrer Werte beinhaltet. Sie ließen ihre studentische Stichprobe angeben, wie stark sie sich mit der eigenen Universität identifizieren. Da die betreffende Universität als äußerst egalitär gilt, sollte eine starke Identifikation mit der Universität auch eine starke Identifizierung mit egalitären Werten bedeuten. Crandall et al. (2002) konnten nachweisen, dass eine starke Identifikation mit der Universität mit einer hohen intrinsischen Motivation, sich vorurteilsfrei zu verhalten, zusammenhängt.

Egalität kann, meiner Meinung nach, erst dann erreicht werden, wenn egalitäre Werte ins tatsächlich/selbst Selbstbild integriert wurden. Eine Änderung in Richtung Egalität, die nur auf das gefordert/selbst Selbstbild beschränkt bleibt, sollte für eine tatsächliche vorurteilsfreie Haltung nicht hinreichend sein. Die negativen Gefühle gegenüber Schwarzen und das Unbehagen ihnen gegenüber sollten erhalten bleiben und vor allem bewusstseinsfähig sein.

Durch die von außen erzwungene Anpassung sollte, meiner Meinung nach, eine gewisse Reaktanz gegenüber der Gleichbehandlung von Schwarzen entstehen, die in subtilen Diskriminierungen ihr Ventil findet. Die verstärkte Verurteilung Schwarzer aufgrund ungültiger Beweise, wie sie bei Dovidio und Gaertner (2004) nachgewiesen wurde, mutet die Revanche für ein aufgezwungenes Verhalten an. Vorgebliche Moral und Rationalisierungen scheinen eine gute Möglichkeit für aversive Rassisten zu sein, ihre Abneigung gegenüber Minoritäten ausleben zu können. Diese Art der Diskriminierung hätte für den aversiven Rassisten den Vorteil, dass er sein egalitäres Selbstbild nicht beschädigt.

Aversive Rassisten suchen sich subtile Diskriminierung nicht nur deshalb aus, weil sie nicht durch andere sanktioniert werden kann, es wird dadurch auch eine unangenehme Diskrepanz zwischen dem gefordert/selbst und dem tatsächlich/selbst Selbstbild vermieden. Diese Diskrepanz zwischen dem gefordert/selbst und dem tatsächlich/selbst Selbstbild würde laut Higgins (1987) sehr unangenehme Gefühle, wie Schuld und Angst, verursachen. Mit der

subtilen Diskriminierung werden Selbstbildkonflikte vermieden und der Ablehnung gegenüber Minoritäten kann trotzdem nachgegeben werden.

Von der vorteilhaften Selbstdarstellung sollten nicht nur Rassismusfragebögen betroffen sein, sondern auch Motivationsfragebögen. Um das egalitäre Selbstbild zu wahren, müssen sich aversive Rassisten intrinsisch motiviert geben, da sonst die Diskrepanzen zwischen ihren Selbstbildern offensichtlich werden würden.

Wenn aversive Rassisten aber in Wirklichkeit nur extrinsisch motiviert sind, sich vorurteilsfrei zu verhalten, dann ergeben sich auch wichtige Änderungen in der Voraussage ihres Verhaltens. Zieht man nämlich das MODE Modell zu Verhaltensvorhersage heran (Fazio, 1990), dann hat die Motivation, in einer bestimmten Weise zu handeln, eine wichtige Moderatorfunktion bei der Umsetzung der Einstellung auf das Verhalten. Eine Einstellung wird nur dann in Verhalten umgesetzt, wenn in der Situation keine Möglichkeit zur bewussten Informationsverarbeitung besteht oder bei Bewusstheit eine Motivation dazu besteht das betreffende Verhalten auszuführen. Die intrinsische Motivation, sich in einer bestimmten Weise zu verhalten, sollte dabei immer vorhanden sein und Einstellungen leicht zugänglich machen. Intrinsisch motivierte Personen sollten also sowohl in kontrollierbaren, als auch in unkontrollierbaren Situationen Übereinstimmung zwischen Verhalten und Einstellung zeigen. Extrinsische Motivation muss hingegen aktiviert werden. Sollen vorwiegend extrinsisch motivierte Personen ein bestimmtes Verhalten ausführen, so müssen in der Situation bestimmte soziale Hinweisreize, wie beispielsweise die Anwesenheit anderer Personen, die extrinsische Motivation aktivieren. Die Person wird sich dann unter der Voraussetzung, dass sie sich ihres Handelns bewusst ist, entsprechend ihrer Motivation verhalten.

Meine Hypothese lautet, dass aversive Rassisten vorgeben, sowohl hoch intrinsisch, als auch hoch extrinsisch motiviert zu sein, dass intrinsische Motivation allerdings nur deshalb gezeigt wird, weil sie für sozial erwünscht gehalten wird.

Frei nach dem Motto „Ich bin zwar nicht vorurteilsfrei, aber ich versuche es wenigstens zu sein.“ steht es dem aversiven Rassisten frei, seine diskriminierenden Handlungen als „Ausrutscher“ zu deklarieren.

Somit würde durch anonyme Rassismusfragebögen implizit eine falsche Frage gestellt. Statt der Frage „Wie stark diskriminieren Sie Schwarze?“ wird durch die Diskrepanzreduktion die Frage „Wie stark sollten Sie Schwarze diskriminieren?“ gestellt.

Aversive Rassisten fordern zwar von sich selbst Egalität, verhalten sich allerdings nicht so, wenn sie keinen inneren oder äußeren Druck dazu verspüren. Sie besitzen deshalb, meiner Ansicht nach, keine echte intrinsische Motivation, sich vorurteilsfrei zu verhalten und ich glaube, dass sie sich dieses Umstandes bewusst sind.

Selbstdarstellungstendenzen und Selbstaufmerksamkeit als Moderatorvariablen zwischen impliziten und expliziten Rassismustestverfahren

Die vorhergehende Hypothese behauptet indirekt auch, dass aversive Rassisten sich unter sozialem Druck anders verhalten als alle anderen Rassismustypen. Statt sich tendenziell in einer öffentlichen Situation eher positiv darzustellen und in einer anonymen Situation ihre tatsächliche Einstellung preis zu geben, tun sie genau das Gegenteil. Bewahrheitet sich diese Annahme, so könnten die unklaren Ergebnisse vieler Studien, die den Einfluss sozialer Erwünschtheit auf Rassismus untersuchten, dadurch eventuell geklärt werden.

Speziell interessiert mich hier der Einfluss der Selbstdarstellungstendenzen auf den Zusammenhang zwischen impliziten und expliziten Rassismustests. Intrinsische Verfahren hingen meist stark mit automatischem Verhalten zusammen, wohingegen Auskunftsverfahren elaboriertes, bewusstes Verhalten vorhersagten. Die Korrelation zwischen beiden Verfahrensarten ist sehr gering. Auf der Suche nach Moderatorvariablen wurde auch die soziale Erwünschtheit untersucht, es konnte ihr aber keine wesentliche Vermittlerrolle zugeordnet werden.

Sollten nun aversive Rassisten durch Selbstdarstellungstendenzen tatsächlich anders beeinflusst werden als der Rest der Population, so wäre es möglich, dass die bisherigen Studien dadurch verzerrt wurden. Eine Vorgabe unter einer Bogus-Pipeline-Bedingung sollte die systematischen Selbstdarstellungstendenzen aller Rassismustypen aufheben und die Versuchspersonen dazu bringen, ihre wahre Motivation preiszugeben.

Es kann deshalb angenommen werden, dass durch die Anwendung einer Bogus-Pipeline auf die intrinsische Motivationsskala (Plant & Devine, 1998) eine Korrelation zwischen der intrinsischen Motivationsskala Skala und dem Rassen IAT entsteht.

Als Subhypothese möchte ich zusätzlich den Einfluss von privater Selbstaufmerksamkeit auf die Korrelation zwischen der intrinsischen Motivationsskala und dem IAT überprüfen. Die bei Hofmann et al. (2005b) gefundene Moderatorwirkung von privater Selbstaufmerksamkeit unter der Bogus-Pipeline sind viel versprechend, aber meiner Meinung nach auch kritisierbar.

Methode

Stichprobe

An der Untersuchung nahmen 291 Personen teil. Davon mussten drei Personen ausselektiert werden, da der Verdacht bestand, dass sie den IAT nicht ernsthaft bearbeitet hatten. Überprüft wurde dies anhand der Fehlerraten im IAT. Lagen diese bei annähernd 50%, konnte angenommen werden, dass die Probanden geraten hatten.

Die Stichprobe umfasst somit 288 Personen. Das Geschlechterverhältnis ist mit 139 Männern und 149 Frauen in etwa ausgeglichen (Abbildung 1).

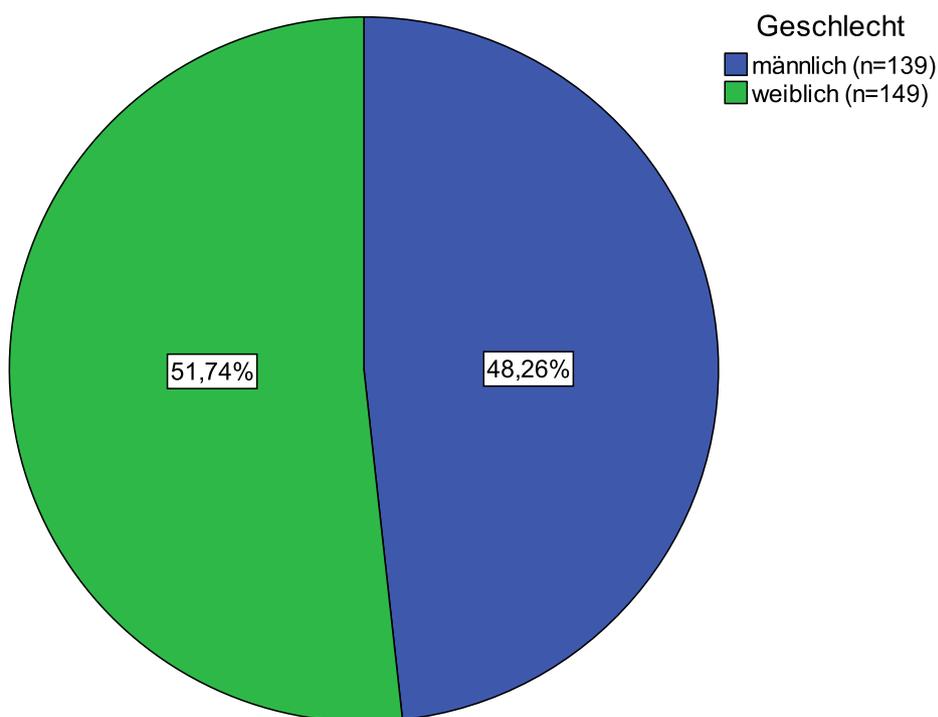


Abbildung 1. Geschlechterverteilung der Stichprobe

Das Alter der Personen reicht von 15-51 Jahren. Wie aus Abbildung 2 zu erkennen ist, ist die Verteilung des Alters etwas linkssteil. Der Median liegt bei 23 Jahren, was gut die studentische Stichprobe widerspiegelt.

Altersverteilung

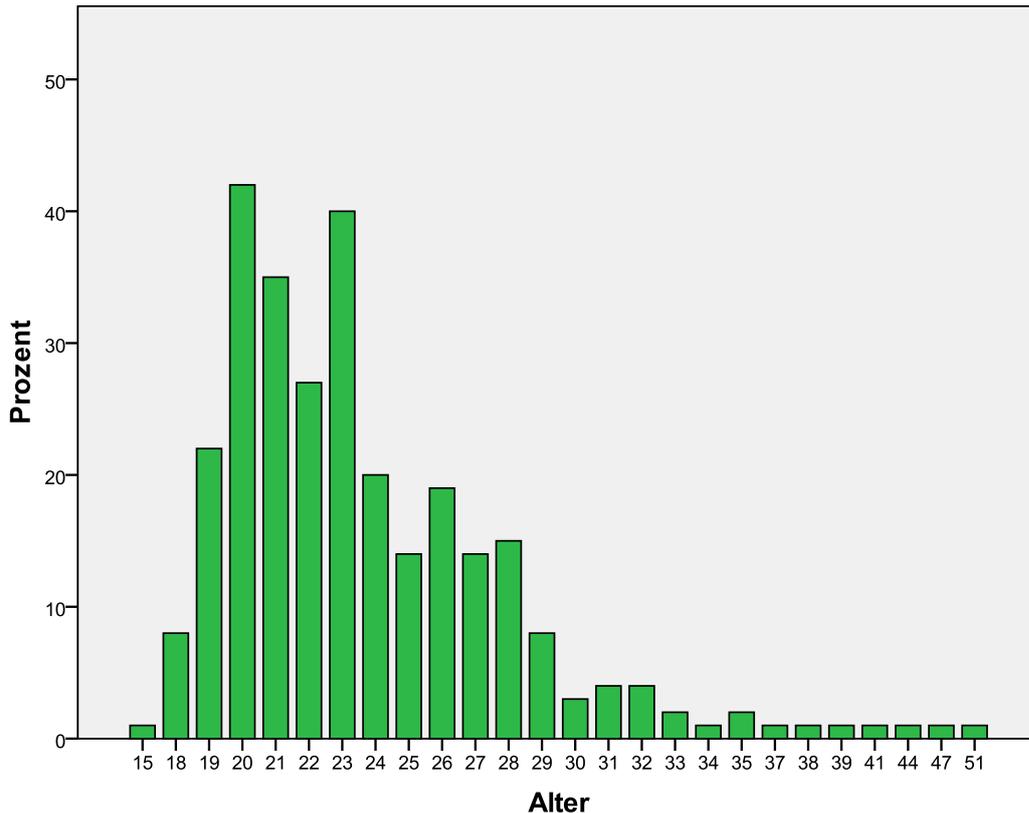


Abbildung 2. Altersverteilung der Stichprobe

Als höchste abgeschlossene Schulbildung gaben 66% der Probanden die Matura an. 20.1% der Probanden konnten sich in keiner der angebotenen Kategorien wieder finden. Dies liegt wahrscheinlich daran, dass Personen die sich nicht sicher einordnen konnten lieber die Kategorie „Andere“ wählten. 4.9% gaben an ein Bachelorstudium absolviert zu haben und 5.2% ein Masterstudium. Der Rest der Probanden verteilt sich auf Pflichtschulabsolventen (2.4%), FH Bachelor (1%) und FH Master (.3%) (Tabelle 1). Für die vorliegende Untersuchung könnte auch noch die politische Einstellung der Probanden von Bedeutung sein. Da die Datenerhebung an der Johannes Kepler Universität (JKU) Linz erfolgte, werden die Wahlergebnisse der ÖH Wahl 2009 zur Prüfung herangezogen.

Tabelle 1. Höchste abgeschlossene Schulbildung der Stichprobe

	Häufigkeit	Prozent
Andere	58	20.1
FH Bachelor	3	1.0
FH Master	1	.3
Matura	190	66.0
Pflichtschule	7	2.4
Uni Bachelor	14	4.9
Uni Master	15	5.2

Die politische Einstellung an der JKU scheint einen leichten Überhang zur eher konservativen Aktionsgemeinschaft (AG) zu haben. Ähnlich stark ist aber auch die unabhängige Fachschaft (ÖSU) und der Verband sozialistischer Studenten und Studentinnen Österreichs (VSSTÖ) (Tabelle 2). Somit scheint die Grundpopulation in ihrer politischen Einstellung relativ breit gestreut zu sein und es konnten daraus keine besonderen Einschränkungen die Untersuchung betreffend abgeleitet werden.

Tabelle 2. Wahlergebnisse der ÖH Wahl 2009 an der JKU Linz bei einer Wahlbeteiligung von 31.57 %

AG	31,60%	RFS	1,75%
ÖSU	23,98%	KSV	1,04%
VSStÖ	23,68%	LiLi	0,28%
GRAS	8,63%	JULIS	0,83%
No Ma'am	8,22%		

Messinstrumente

Bogus-Pipeline

Als erstes unter dem Namen Bogus-Pipeline beschrieben und verwendet wurde die Bogus-Pipeline von Jones und Sigall (1971). Bei einer Bogus-Pipeline sollen die Probanden davon überzeugt werden, dass ihre physiologischen Reaktionen dazu verwendet werden können, um Stärke und Richtung ihrer emotionalen Reaktionen zu messen. In der ursprünglichsten Version sollen die Versuchspersonen schätzen, welche Einstellung die Maschine festgestellt hat. Diese indirekte Selbsteinschätzung der Probanden sollte frei von positiven Selbstdarstellungstendenzen sein, die die herkömmlichen Papier-Bleistift Verfahren beeinflussen.

Für das Funktionsprinzip der Bogus-Pipeline wurden verschiedene theoretische Erklärungen aufgestellt. Am plausibelsten erscheint, dass die Probanden nicht bei einer Lüge ertappt werden wollen und auf die implizite Drohung, als Heuchler entlarvt zu werden, reagieren.

Eine weitere Erklärung lautet, dass die affektive Komponente komplexer Einstellungen hervorgehoben wird und somit in gewissem Sinne eine veränderte Fragestellung erreicht wird (Jones & Sigall, 1971).

Relevanz der Bogus-Pipeline

Die Probanden sind viel eher bereit im experimentalen Setting negative Gefühle gegenüber Minoritäten zu berichten als bei herkömmlichen Verfahren. Somit liegt die Vorhersage durch die Bogus-Pipeline näher an dem in der Realität beobachtetem Verhalten.

Die Studien von Jones und Sigall (1971) zeigen dies deutlich. Hier wurden 60 weiße Probanden unter einer Bogus-Pipeline-Bedingung und unter einer Kontrollbedingung befragt. Die Personen mussten dabei Weißen und Schwarzen stereotype Eigenschaftswörter zuordnen. In der Kontrollbedingung wurden sowohl Schwarzen als auch Weißen ziemlich ausgeglichen positive und negative Eigenschaftswörter zugeordnet. Die Bogus-Pipeline zeigte etwas andere Ergebnisse. Hier wurden Schwarze öfter mit negativen Eigenschaften in Verbindung gebracht und Weiße öfter mit positiven Eigenschaften. Untermuert wurden diese Ergebnisse durch die Studien von Sigall, Page und Brown (1971). Hier sollten die Versuchspersonen angeben, welche Merkmale besonders typisch für Schwarze und welche für Weiße wären. Die Zuordnungen sollten in der Experimentalbedingung unter einer Bogus-Pipeline durchgeführt

werden. Wie erwartet wurden in der Bogus-Pipeline den Weißen signifikant öfter positive Merkmale zugeordnet, wohingegen in der Kontrollbedingung ohne Bogus-Pipeline die Bewertungen ausgeglichen waren.

Die Bogus-Pipeline konnte in verschiedenen Studien auch den Zusammenhang zwischen impliziten und expliziten Verfahren heben.

So konnte Nier (2005) mit einer Bogus-Pipeline-Bedingung einen beachtlichen Zusammenhang zwischen einem Rassismus IAT und der „Modern Racism Scale“ (MRS) (McConahay, 1983) herstellen. Um die Bogus-Pipeline zu realisieren, behauptete er, der IAT könnte eine korrekte Auskunft darüber geben wie stark die getestete Person Schwarze ablehne. Er verglich diese Gruppe mit einer unbeeinflussten Gruppe und einer Gruppe, der er mitteilte, IAT könne definitiv nicht Rassismus messen. Diese Werte wurden mit den Ergebnissen aus Pretests verglichen. Die Bogus-Pipeline Gruppe erzielte bei gleich bleibenden IAT Werten, signifikant höhere MRS Werte als in der Pretestung, wohingegen gerade die uninformierte Gruppe praktisch keine Veränderung zeigte. Die Bogus-Pipeline Gruppe erzeugte eine signifikante Korrelation ($r=.51$ bei $p < .05$) zwischen der MRS und dem IAT. Weder die uninformierte Gruppe noch die Gruppe, die glaubte der IAT könne Rassismus definitiv nicht messen, erreichten signifikante Korrelationen.

Durch die Bogus-Pipeline Prozedur wurde also ein Zusammenhang zwischen Einstellungen hergestellt, die dem Bewusstsein scheinbar nur sehr schwer zugänglich sind und Einstellungen, die bewusst abgerufen werden. Der Verdacht, dass die Probanden ihre unterbewussten Einstellungen zumindest erahnen können, erhärtet sich durch dieses Ergebnis.

Ich möchte aber einen wichtigen Einwand gegen die Ergebnisse von Nier (2005) erheben. Das Ergebnis bleibt dahingehend kritisierbar, dass die Probanden möglicherweise erahnen, wie sie im IAT abgeschnitten haben und sozusagen dieses Ergebnis replizieren. Wenn sie das Ergebnis des IAT erahnen, dann sind sie auf Grund des Designs dazu gezwungen, das IAT Ergebnis in der MRS zu replizieren. Würden sie das nicht tun, so würden sie riskieren, der Lüge beschuldigt zu werden. In meiner Untersuchung wird die Bogus-Pipeline mit einer elektronischen Apparatur realisiert und der beschriebene Einwand kann deshalb vermieden werden.

Vorhersagevalidität der Bogus-Pipeline

Die Validität der Bogus-Pipeline wurde unter anderem von Bauman und Dent (1982) bestätigt. 1600 Jugendliche und deren Eltern wurden zu ihren Rauchgewohnheiten befragt. Im

Vorfeld gab man bekannt, dass über die Messung von Kohlenmonoxid in der Atemluft ein objektives Maß für die tatsächlichen Rauchgewohnheiten zur Verfügung stehen würde. Aus solchen Messungen kann zwar tatsächlich geschlossen werden wie viele Zigaretten eine Person konsumiert, da dies aber mit einem hohen Aufwand verbunden ist, wurde nur eine kleinere Stichprobe tatsächlich gemessen.

Das kleinere Sample, in der tatsächlich der Kohlenmonoxidgehalt gemessen wurde, diente später als Vergleichswert. Der Rest der Stichprobe wurde in eine Gruppe eingeteilt, in der eine Messung angekündigt wurde und eine Kontrollgruppe in der keine Messung angekündigt wurde. Jene Gruppe, in der die Messung angekündigt wurde, berichtete nicht nur signifikant stärkeres Rauchen, sie replizierte auch sehr genau die Daten, die durch die tatsächliche Kohlenmonoxidmessung gewonnen wurde. Die Autoren schließen deshalb, dass durch eine Bogus-Pipeline sozial erwünschtes Verhalten effektiv reduziert werden kann.

Impliziter Assoziationstest

Zur Messung des impliziten Rassismus wird ein impliziter Assoziationstest (IAT) (Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998) verwendet.

Funktionsweise des IAT

Rassismussmessungen mit dem IAT basieren auf der Annahme, dass Stereotype und Vorurteile Assoziationen mit negativen Begriffen oder das Fehlen von Assoziationen mit positiven Begriffen oder Valenzen mit den betroffenen Minderheiten sind. Der IAT beansprucht, die Stärke dieser Assoziation messen zu können. Diese Assoziationen werden als eine dem Bewusstsein unzugängliche Einstellung angesehen, die sich aber in automatisch gesetzten Handlungen und Bedenken einer Minorität gegenüber äußert (Greenwald et al., 1998).

Durch das Design des IAT wird sowohl für die Minderheit, als auch für die Majorität ein Einstellungswert generiert und aus der Differenz der beiden Werte geschlossen, welche Gruppe bevorzugt wird und wie stark. Aus den beiden Messungen kann somit geschlossen werden, welche Einstellung der Proband gegenüber der Gruppe in Relation zur Vergleichsgruppe hat (Blanton, Jaccard, Gonzales & Christie, 2006). Dahinter steht die Überlegung, dass die eigene Gruppe eine Art Nullpunkt liefert. Einstellungen einer Minorität gegenüber können mit der Einstellung gegenüber der eigenen Gruppe verglichen werden und es kann dadurch festgestellt werden, wie stark positiv oder negativ diese Einstellung ist. Der IAT ist also ein relatives Messverfahren, weil nur aus dem Unterschied zwischen den beiden Messungen ein sinnvoller Wert generiert werden kann.

Greenwald et al. (1998) zeigten, dass die unterschiedliche Bewertung Schwarzer und Weißer auf einer starken Verbindung positiver Begriffe mit Weißen und einer schwachen Verbindung Schwarzer mit solchen Begriffen beruht. Negative Begriffe werden laut derzeitigem Stand der Forschung nicht stärker mit irgendeiner Bevölkerungsgruppe assoziiert.

Validität des IAT

Gawronski und Conrey (2004) untersuchten in ihrer Metastudie wichtige Aspekte des IAT für die Messung automatisch aktivierter Assoziationen. Aus den Ergebnissen der Studie schließen sie, dass mit diesem impliziten Verfahren Verhalten und Informationsverarbeitungsprozesse sehr gut vorhergesagt werden können und der IAT daher eine gute prädiktive Validität besitzt. Da viele dieser Verhaltensweisen und Prozesse nur schwer durch andere Verfahren als den IAT messbar sind, besitzt er auch eine hohe inkrementelle Validität, was auch durch Steffens und König (2006) bestätigt wird.

Bezüglich der konvergenten Validität zeigten Cunningham, Preacher und Banaji (2001), dass durch eine sorgfältige statistische Kontrolle des großen systematischen Messfehlers bei impliziten Verfahren hohe Korrelationen zwischen den Verfahren entstehen. Frühere Studien, die die fehlende Korrelation zwischen impliziten Verfahren kritisiert hatten, hätten ihrer Meinung nach die Größe des Messfehlers unterschätzt und deshalb keine Zusammenhänge feststellen können.

Seine konvergente und diskriminante Validität konnte der Rassen IAT auch in einer Studie von Gawronski (2002) unter Beweis stellen. Gawronski erstellte zwei unterschiedliche IAT's. Einer davon war auf die Einstellung zur türkischen Bevölkerungsgruppe, der andere auf die Einstellung zu der asiatischen Bevölkerungsgruppe Deutschlands zugeschnitten. Verglichen wurden die beiden Tests mit zwei Versionen der „Blatant and Subtle Prejudice Scale“ (BPSP) (Offener und subtiler Vorurteilsskala) (Pettigrew & Meertens, 1995). Wurde bezüglich der Rassen der jeweils korrespondierende IAT und BPSP verglichen, so ergab sich für die Tests, die Türken zum Thema hatten eine Korrelation von .37, die hoch signifikant ($p < .01$) war. Wurden im IAT und der offenen Rassismusskala Asiaten bewertet, so ergab sich ein ähnliches Bild. Die Tests korrelierten signifikant ($p < .05$.) mit einem Wert von $r=.32$, was eine gute konvergente Validität anzeigt.

Wurde der Türken IAT hingegen mit der offenen Rassismusskala bezogen auf Asiaten verglichen, so konnte kein signifikanter Zusammenhang hergestellt werden. Analog dazu war

das Ergebnis für den IAT, der sich auf die Asiaten bezog. Man kann also annehmen, dass der IAT ausreichend diskriminante Validität besitzt.

Eine sehr umfangreiche Validierung des IAT nahmen McConnell und Leibold (2001) vor. In dem von ihnen durchgeführten Experiment interagierten schwarze Versuchsleiter mit weißen Studenten. Das nonverbale Verhalten in dieser Interaktion wurde sowohl von den Versuchsleitern selbst, als auch von geschulten Beobachtern beurteilt. Verglichen mit den Reaktionen gegenüber weißen Versuchsleitern zeigten jene, die im IAT einen höheren Effekt erzielten, negativere Verhaltensweisen gegenüber den schwarzen Versuchsleitern. Im Gegensatz zu den verglichenen expliziten Verfahren hatte der IAT viele und hohe Zusammenhänge mit nonverbalem Verhalten.

Auf einem Signifikanzniveau von $p < .01$ hing der IAT mit der Dauer der Unterhaltung ($r=.51$) und expliziten Verfahren ($r=.42$) zusammen.

Auf einem etwas niedrigeren Signifikanzniveau ($p < .05$) stellten die Autoren noch zahlreiche andere interessante Korrelationen fest. So zeigte der IAT Effekt Zusammenhänge mit den Beurteilungen der Versuchsleiter durch die Probanden ($r=.39$), mit den Beurteilungen über die Probanden durch die Beobachter ($r=.34$), dem Lächeln in der Interaktion ($r=.39$), mit Versprechern ($r=.42$), mit zögerlichem Sprechen ($r=.35$) und sozialen Kommentaren ($r=.32$).

Es zeigt sich, dass der IAT gerade bei nonverbalen Verhaltensweisen und impliziten Bewertungen eine starke Vorhersagevalidität besitzt. Diese Verhaltensweisen sind aber auch wesentliche Elemente des aversiven Rassismus.

„Blatant and Subtle Prejudice Scale“

Wie oben gezeigt wurde, ist die Vorhersagevalidität des IAT auf spontanes bzw. schwer kontrollierbares Verhalten beschränkt. Explizite Verfahren hingegen sind für die Vorhersage von gut durchdachtem und kontrollierbarem Verhalten geeignet.

Durch die Hinzunahme eines expliziten Verfahrens lässt sich also die Bandbreite der vorhersagbaren Rassismen deutlich vergrößern.

Pettigrew und Meertens (1995) unternahmen mit der „Blatant and Subtle Prejudice Scale“ den Versuch sowohl offene als auch subtile Vorurteile zu messen. Diesem Versuch liegt eine ähnliche Überlegung wie bei Hing et al. (2008) zugrunde, nämlich dass es verschiedene

Typen von Rassisten gibt, die mittels einer 2 x 2 Matrix aus der offenen Vorurteilsskala hoch und niedrig und der subtilen Vorurteilsskala hoch und niedrig definiert werden.

Die offene und die subtile Vorurteilsskala werden in dieser Untersuchung zur Messung von explizitem Rassismus verwendet. Beispielitems wurden der Originalversion von Pettigrew und Meertens (1995) entnommen. Zur eigentlichen Testung wurde die deutsche Übersetzung von Zick (1997) verwendet. Die deutsche Version findet sich im Anhang.

Skalen der „Blatant and Subtle Prejudice Scale“

Die „Blatant and Subtle Prejudice Scale“ (Pettigrew & Meertens, 1995), also die offenen und subtilen Vorurteilsskalen, bestehen aus den Subskalen „Traditional Values“, „Cultural Differences“ und „Positive Emotions“, die als subtiler Rassismus zusammengefasst werden. Die Subskalen „Threat and Rejection“ und „Intimacy“ bilden den offenen Rassismus.

Offener Rassismus kann als heiß, nahe und direkt charakterisiert werden. Im Gegensatz dazu ist subtiler Rassismus eher kalt, distanziert und indirekt.

Threat and Rejection

Offener Rassismus zeigt sich, wenn Mitglieder der diskriminierten Minorität offen abgelehnt werden. Begründet wird dies unter anderem dadurch, dass diese Gruppe genetisch minderwertig ist und somit ihre Schlechterstellung nicht auf Diskriminierung, sondern auf tatsächlich nachweisbaren Fakten beruht (Pettigrew & Meertens, 1995). Ein beispielhaftes Item stellt Folgendes dar.

“West Indians come from less able races and this explains why they are not as well off as most British people.” (Pettigrew & Meertens, 1995)

Intimacy

Eine andere Manifestation von offenem Rassismus ist die Ablehnung von intimen Kontakten mit Mitgliedern der betreffenden Outgroup. Jegliche genetische Mischung oder interkulturelle Ehen werden abgelehnt (Pettigrew & Meertens, 1995). Ein Item aus dieser Skala lautet:

“I would be willing to have sexual relationship with a West Indian.” (Pettigrew & Meertens, 1995)

Traditional Values

Die Skala “Traditional Values” basiert auf der Annahme, dass konservative Personen bestrebt sind, traditionelle Werte zu verteidigen. Sie tendieren stärker als liberal orientierte Menschen

dazu, Minoritäten als Sündenböcke zu missbrauchen (Allport, 1954). Konservative vertreten oft die Meinung, dass Mitglieder von Minoritäten nicht stark genug versuchen nach oben zu kommen und ihren Kindern die falschen Werte für ein erfolgreiches Leben beibringen (Pettigrew & Meertens, 1995). Exemplarisch für diese Skala ist folgendes Item:

“West Indians living here teach their children values and skills different from those required to be successful in Britain.” (Pettigrew & Meertens, 1995)

Cultural Differences

Die Übertreibung von kulturellen Unterschieden ist eine weitere Skala des subtilen Rassismus. Die Übertreibung soll der Theorie nach die Unterschiede zwischen Ingroup und Outgroup deutlicher herausstreichen und somit eine Abgrenzung zu dieser Gruppe vereinfachen. Rokeach (1960) zeigte, dass dieser Prozess eng mit vorurteilsbehafteten Handlungen zusammenhängt. Beispielhaft für diese Skala zeigt sich folgendes Item:

“How different or similar do you think West Indians living here are to other British people like yourself, in the values that they teach their children?” (Pettigrew & Meertens, 1995)

Positive Emotions

Studien, die den Ablauf von Diskriminierung untersuchten, wie beispielsweise die von Allport (1954), zeigten, dass Weiße negative Attribute schwarzen und weißen Personen gleich oft zuordnen. Bei der Bewertung mittels positiver Attribute zeigten sich allerdings eindeutige Unterschiede. Weißen wurden viel öfter positive Attribute zugeordnet als Schwarzen. Pettigrew und Meertens (1995) rechnen dieses Verhalten dem subtilen Rassismus zu. Eines der Items der Skala:

“How often have you felt admiration for West Indians living here?” (Pettigrew & Meertens, 1995)

Aufbau der „Blatant Prejudice Scale“

Die „Blatant Prejudice Scale“ besteht aus zwei Skalen zu je zehn Items, die moderat miteinander korreliert sind. Eine Faktorenanalyse bestätigte die Unterscheidung in offenen und subtilen Rassismus.

Reliabilität

Die „Blatant Prejudice Scale“ erreicht ein Cronbach Alpha von .87 - .90. Im Vergleich dazu erreicht die „Subtle Prejudice Scale“ ein niedrigeres, aber immer noch sehr gutes Cronbach

Alpha von .73 - .82. Hintergrund für diesen Unterschied dürfte die komplexere Faktorenstruktur der „Subtle Prejudice Scale“ sein.

Die Korrelation der Subskalen der „Blatant Prejudice Scale“ mit ihr selbst beträgt für die Skala „Threat and Rejection“ zwischen $r=.90$ und $r=.94$ und für die Skala „Intimacy“ zwischen $r=.85$ und $r=.91$, wohingegen beide Skalen mit der „Subtle Prejudice Scale“ nur zwischen $r=.36$ und $r=.68$ korrelieren.

Die „Subtle Prejudice Scale“ korreliert mit ihren Subskalen „Traditional values“ zwischen $r=.80$ und $r=.88$, „Cultural differences“ von $r=.63$ bis $r=.77$ und „Positive Emotions“ zwischen $r=.55$ und $r=.68$. Die Korrelationen dieser Subskalen mit der „Blatant Prejudice Scale“ sind allerdings eher heterogen und reichen von $r=.08$ bis $r=.68$.

Die „Blatant“ und „Subtle Prejudice Scale“ selbst korrelieren untereinander mit einem Wert von $r=.48$ und $r=.70$ (Pettigrew & Meertens, 1995)

Struktur der „Blatant and Subtle Prejudice Scale“

Am besten wird die „Blatant and Subtle Prejudice Scale“ durch ein korreliertes Zweifaktorenmodell oder ein hierarchisches Modell beschrieben, wobei hier angenommen wird, dass beide Skalen gleich auf einen untergeordneten Faktor laden. Ein solcher untergeordneter Faktor könnte eventuell Vorurteilsverhaftung genannt werden (Pettigrew & Meertens, 1995)

Validität

Pettigrew und Meertens (1995) bildeten vier Gruppen aus ihren beiden Skalen. Dazu unterteilten sie die erzielbaren Punktwerte in beiden Skalen in zwei Gruppen, jene die höher als der logische Mittelpunkt sind und jene die niedriger als dieser sind. Durch die Unterteilung können vier Gruppen gebildet werden, ähnlich wie bei Hing et al. (2008).

Offene Rassisten erzielen in beiden Skalen Werte über dem Mittelpunkt der Skalen, Egalitäre haben in beiden Skalen niedrige und subtile Rassisten erzielen in der Skala zum offenen Rassismus niedrige und in der Skala zum subtilen Rassismus hohe Werte (Pettigrew & Meertens, 1995).

Pettigrew und Meertens (1995) führten ihre Validierungsstudien an diesen Gruppen durch.

So befragten Pettigrew und Meertens (1995) ihre Probanden nach den Rechten von Immigranten. Es zeigte sich deutlich, dass offene Rassisten dazu tendierten diese Rechte massiv einzuschränken, Egalitäre dagegen stimmten für eine Ausweitung der Rechte von Immigranten. Subtile Rassisten nahmen eine Sonderstellung ein. Sie versuchten sich möglichst vorurteilsfrei darzustellen und wünschten das Thema so zu belassen, wie es gerade ist.

Eine weitere Befragung sollte klären, welchen Umgang mit Immigranten die einzelnen Gruppen befürworteten. Pettigrew und Meertens (1995) stellten fest, dass offene Rassisten die schärfsten Sanktionen befürworteten und die Immigranten am liebsten in ihr Herkunftsland zurückschicken würden. Egalitäre können dieser Vorgangsweise nichts abgewinnen. Subtile Rassisten wiederum sprechen sich von vornherein auch gegen eine Deportation von Minoritäten aus, fragt man sie allerdings danach, ob man straffällig gewordene Immigranten rückführen sollte, so stimmen sie überwiegend der Ausweisung dieser Personen zu.

Zuletzt wurden die Auskunftspersonen danach gefragt, wie sie am besten die Beziehungen zwischen Einheimischen und Ausländern verbessern würden. Die Gruppe der offenen Rassisten hatte generell die stärksten Bedenken gegen solche Maßnahmen. Egalitäre sprachen sich hingegen dafür aus, Rassismus strafbar zu machen und Immigranten die Staatsbürgerschaft schneller zu verleihen. Von subtilen Rassisten wurden diese Maßnahmen abgelehnt. Sie präferierten Maßnahmen, die weniger direkt, weniger radikal und eher vage sind. So wurden Schüleraustauschprogramme und Werbung für Toleranz von subtilen Rassisten am besten bewertet (Pettigrew & Meertens, 1995).

Pettigrew und Meertens (1995) untersuchten ihre Daten auch aus dem Blickwinkel der normativen Akzeptanz. Sie definierten den Prozentsatz an offenen Rassisten, die eine bestimmte Maßnahme zur Verbesserung der Beziehungen zwischen Immigranten und Einheimischen als akzeptabel bewerteten, als Maß für die normative Akzeptanz dieser Maßnahme. Je höher dieser Wert war, desto niedriger waren auch die Unterschiede in der Bewertung der Maßnahme zwischen Egalitären und subtilen Rassisten.

Pettigrew und Meertens (1995) bieten die Interpretation an, dass sich in den westlichen Ländern eine Norm gegen offenen Rassismus entwickelt hat. Ihrer Meinung nach haben Egalitäre diese Norm verinnerlicht, offene Rassisten lehnen sie ab und subtile Rassisten fügen sich der Norm und drücken ihre negativen Gefühle der Outgroup gegenüber nur dann aus, wenn vordergründig kein Rassismus nachweisbar ist.

Die „Blatant and Subtle Prejudice Scale“ hängt auch mit Ethnozentrismus und in weiterer Folge mit dem Konzept der autoritären Persönlichkeit zusammen.

In weiteren Untersuchungen mit der offenen und der subtilen Vorurteilsskala wurde die Kontakttheorie geprüft. Die Kontakttheorie besagt, dass Personen, die viele Mitglieder von Minoritäten in ihrem Freundeskreis haben, weniger Vorurteile haben als Personen mit wenigen solchen Kontakten. Speziell die Skala zum subtilen Rassismus hängt stark damit zusammen, wie viele Immigranten sich im Freundeskreis befinden (Pettigrew & Meertens, 1995).

Diskriminante Validität

Der immer wieder diskutierte Zusammenhang zwischen Deprivation von Personen und Rassismus konnte durch die „Blatant and Subtle Prejudice Scale“ nicht bestätigt werden. Das Vorurteil des deprivierten und randständigen Rassisten muss aufgrund dieses Befundes angezweifelt werden (Pettigrew & Meertens, 1995).

Ebenso wenig fanden die Autoren die angenommenen Zusammenhänge zwischen politischer Effizienz und Rassismus. Diese Theorie geht davon aus, dass besonders Menschen, die weniger gebildet und wenig Interesse an Politik haben, rassistisch veranlagt sind. Besonders der subtile Rassismus scheint allerdings kein Randphänomen zu sein, sondern viele Bevölkerungsgruppen zu betreffen.

Ältere Menschen erzielen in der Skala „Blatant Prejudice“ höhere Werte, da sie in der Subskala „Intimacy“ deutlich mehr Angst vor intimen Kontakten mit Immigranten haben als jüngere Menschen (Pettigrew & Meertens, 1995).

Fragebogen zur dispositionellen Selbstaufmerksamkeit

Der Fragebogen zur dispositionellen Selbstaufmerksamkeit geht zurück auf Duval und Wicklund (1973), die in dieser Arbeit die Theorie der „objektiven Selbstaufmerksamkeit“ darstellten. Diese Theorie besagt zusammengefasst, dass (1) die Aufmerksamkeit einer Person zu jedem Zeitpunkt entweder auf die Umwelt oder auf sich selbst gerichtet ist und (2) dass der Zustand, in dem die Aufmerksamkeit auf die eigene Person gerichtet ist, wichtige Auswirkungen auf das Verhalten und Erleben der Person hat.

Nach diesen Erkenntnissen kam es durch die Überlegung, dass Selbstaufmerksamkeit auch ein Dispositionsmerkmal, also ein Persönlichkeitsmerkmal sein könnte, zur Entwicklung des Fragebogens zur dispositionellen Selbstaufmerksamkeit. Der Fragebogen zur dispositionellen

Selbstaufmerksamkeit von Fenigstein, Scheier und Buss (1975) ist in seiner Urform für eine amerikanische Population entwickelt worden. Aus diesem Grund verwende ich die deutsche Version, die von Filipp und Freudenberg (1989) entwickelt wurde.

Aufbau des Fragebogens zur dispositionellen Selbstaufmerksamkeit

Der Fragebogen besteht aus den Teilen „private“ und „öffentliche“ Selbstaufmerksamkeit. Er umfasst 27 Items, von denen 13 der privaten und 14 der öffentlichen Selbstaufmerksamkeit zugeordnet werden.

Normierung

Der Fragebogen zur dispositionellen Selbstaufmerksamkeit wurde an verschiedensten Populationen normiert. In dieser Studie werde ich allerdings vorwiegend Studenten als Auskunftspersonen verwenden, weshalb auch nur diese Normpopulation relevant ist.

Reliabilität

Die Werte für die interne Konsistenz der Skala, der „privaten“ und der „öffentlichen“ Selbstaufmerksamkeit liegen bei etwa .8 für Cronbach-Alpha, was ausreichend ist.

Wichtiger ist in diesem Zusammenhang, dass der Fragebogen zur dispositionellen Selbstaufmerksamkeit über die Zeit hinweg je Person relativ stabile Werte liefert und damit bestätigt wird, dass mit dem Fragebogen zur dispositionellen Selbstaufmerksamkeit tatsächlich eine stabile Disposition bzw. ein stabiles Persönlichkeitsmerkmal, erfasst werden kann.

Validität

Der Fragebogen zur dispositionellen Selbstaufmerksamkeit hat ein hohes Maß an Augenscheinvalidität. Das bedeutet, dass die gestellten Fragen sehr offensichtlich auf das zu messende Konstrukt hinweisen.

Darüber hinaus konnte die a priori postulierte Zweifaktorenlösung, mit „privater“ und „öffentlicher“ Selbstaufmerksamkeit im Großen und Ganzen bestätigt werden. Lediglich bei kranken Personen kann diese Aufteilung nicht gefunden werden, was aber in weiterer Folge für diese Studie nicht relevant ist.

Konvergente und diskriminative Validität

Der Fragebogen besitzt generell eine sehr gute diskriminative Validität, was bedeutet, dass er keine Zusammenhänge mit anderen konstruktfernen Persönlichkeitsmerkmalen aufweist.

Die einzigen korrelativen Zusammenhänge, die einigermaßen groß und signifikant sind, beziehen sich auf Persönlichkeitsmerkmale, die auch theoretisch mit Selbstaufmerksamkeit zusammenhängen sollten.

So zeigt der Fragebogen zur dispositionellen Selbstaufmerksamkeit einen substantiellen Zusammenhang mit der Skala „Social recognition“ des PRF-Fragebogens von Stumpf, Angleitner, Wieck, Jackson und Beloch-Till (1985). Hohe Werte in dieser Skala sind laut Stumpf et al. (1985) mit der Sorge um den eigenen guten Ruf, mit dem Bemühen um ein hohes Ansehen usw. verbunden. Dieses Ergebnis kann durchaus als Beleg für eine gute konvergente Validität gewertet werden und ist auch für diese Studie von Bedeutung.

Definition der Rassismustypen

Um den Grad an aversivem Rassismus zu bestimmen werden normalerweise bestimmte Situationen hergestellt, die aversiv rassistisches Verhalten provozieren (siehe ungünstige Beweise). Man kann aber auch der Vorgehensweise von Hing et al. (2008) folgen und aus der Kombination impliziter und expliziter Rassismustests vier Rassismustypen definieren. Diese Vorgehensweise ist viel ökonomischer bei der Bestimmung der Rassismustypen und macht aufwendige und kostenintensive Verhaltensbeobachtungen und Verhaltensmanipulationen unnötig.

Hing et al. (2008) unterscheiden mit ihrer Art zu kategorisieren vier Rassismustypen.

Personen, die tatsächlich wenig Vorurteile haben, also egalitäre Menschen, erzielen sowohl bei impliziten als auch bei expliziten Rassismustests niedrige Werte.

Aversive Rassisten sind durch eine implizite Ablehnung und eine explizite Akzeptanz gegenüber Schwarzen gekennzeichnet.

Rassisten sollten sowohl bei impliziten als auch in expliziten Verfahren Ablehnung zeigen. Sie sind das was man sich unter dem klassischen Rassisten vorstellt. Sie äußern offen ihre Vorurteile.

Der letzte Typ zeigt nur bei expliziten Messungen Ablehnung gegenüber Schwarzen, implizite Verfahren erbringen bei ihm niedrige Werte. Hing et al. (2008) nennen diesen Typus den prinzipiellen Konservativisten. Dieser Typus sollte aufgrund bestimmter ethischer Prinzipien dazu neigen, bei expliziten Rassismusverfahren hohe Werte zu erzielen. Zur Übersicht siehe (Tabelle 3). Um die Rassismuskategorien zu bilden werden Mediansplits

durch die subtile Vorurteilsskala und den IAT gebildet. Daraus werden die Rassismustypen gebildet.

Tabelle 3. Übersicht über die Blöcke des IAT

Block	Anzahl Stimuli	Aufgabe	Name der Kategorien	
1	20	Unterscheidung der Zielkategorie	Weißer	Schwarzer
2	20	Unterscheidung der Attribute	erfreulich	Unerfreulich
3	20 + 60	Erste kombinierte Aufgabe	Weißer, erfreulich	Schwarzer, unerfreulich
4	20	Umgedreht: Unterscheidung der Attribute	unerfreulich	erfreulich
5	20 + 60	Umgedreht: Kombinierte Aufgabe	Weißer, unerfreulich	Schwarzer, erfreulich

Aversive Rassisten sind durch einen subtilen Vorurteilswert unter dem Median und einem IAT Wert über dem Median charakterisiert, Prinzipielle Konservativisten sind Probanden mit einem IAT Wert unter und bei der subtilen Vorurteilsskala einem Wert über dem Median gekennzeichnet. Egalitäre haben sowohl niedrige IAT Werte als auch niedrige subtile Vorurteilswerte, dagegen haben Rassisten hohe IAT und hohe subtile Vorurteilswerte.

Mit dieser Kategorisierung ist es möglich, aversiven Rassismus von anderen Rassismustypen sehr exakt abzugrenzen und ihn mit diesen Typen zu vergleichen.

Intrinsische und extrinsische Motivation, sich vorurteilsfrei zu verhalten

Plant und Devine (1998) untersuchten die Hypothese, dass Vorurteile aus zwei unterschiedlichen Motiven heraus unterdrückt werden. Einerseits wegen der oben beschriebenen Selbstdarstellungstendenzen, die die Äußerung von Vorurteilen verbieten und andererseits aus einer persönlichen, ehrlich gemeinten Überzeugung heraus, die zwar auch den sozialen Normen entspricht, die allerdings nicht von der Furcht vor Sanktionen angetrieben wird.

Um diese Motive getrennt voneinander erfassen zu können, wurden verschiedene Anstrengungen unternommen. Hervorzuheben sind Dunton und Fazio (1997), die den Fragebogen „Motivation to Control Prejudiced Reactions“ (MCPR) entwickelten. Allerdings fanden Dunton und Fazio (1997) für den MCPR nur einen Faktor, den man als generellen Vorbehalt gegen vorurteilsbehaftete Handlungen ansehen kann.

Plant und Devine (1998) lieferten dagegen mit der intrinsischen Motivationsskala und der extrinsischen Motivationsskala ein Instrument, mit dem intrinsische und extrinsische Motivation getrennt erfasst werden kann. So können mit der extrinsischen Motivationsskala eher die Tendenz zu einer positiven Selbstdarstellung und mit der intrinsischen Motivationsskala eher die verinnerlichte Vorurteilsfreiheit und Egalität gemessen werden.

Testentwicklung

Eine Faktorenanalyse bestätigte, dass die beste Modellpassung durch zwei Faktoren erreicht wird. Nach Sichtung der Items war klar, dass es sich bei den beiden Faktoren tatsächlich um die intrinsische und die extrinsische Motivation, sich vorurteilsfrei zu verhalten, handelte.

Von den ursprünglich 19 Items blieben nur 10 übrig. Die meisten der Items mussten zugunsten einer trennscharfen Unterscheidung zwischen externer Motivation und interner Motivation ausgeschieden werden.

Kurze Skalen haben den Vorteil schnell, ökonomisch und sehr probandenfreundlich zu sein. Der grundsätzliche Nachteil kurzer Fragebögen, weniger reliabel zu sein, scheint für die intrinsische Motivationsskala und die extrinsische Motivationsskala nicht zuzutreffen.

Reliabilität

Die errechnete Reliabilität von .76 bis .85 ist durchaus zufrieden stellend. Die Retestreliabilität nach 9 Wochen liegt für den intrinsische Motivationsskala bei .77 und für die extrinsische Motivationsskala bei .60. Intrinsische Motivationsskala und die extrinsische Motivationsskala korrelieren nur sehr gering bei $-.15$ ($p < .05$), man darf daher annehmen, dass die beiden Skalen getrennte Konstrukte erheben.

Validität

Zur Überprüfung der konvergenten Validität wurden Fragebögen zur Erhebung von Vorurteilen herangezogen. Diese können durch geschicktes Fragen möglichst unauffällig die Einstellung zu Rassismus bzw. zu Schwarzen erheben. Die intrinsische Motivationsskala zeigte zu diesen Verfahren hohe Korrelationen: Hohe intrinsische Motivationswerte sagen

eine positive Einstellung zu Minoritäten vorher. Am stärksten hing die intrinsische Motivationsskala mit der Skala „Attitude towards Black“ (ATB) (Brigham, 1993) ($r = .79, p < .01$) zusammen, die „Modern Racism Scale“ (MRS) (McConahay, 1986) ($r = .57, p < .01$), die „Anti-Black Scale“ (AB) (Katz & Hass, 1988) ($r = -.48, p < .01$) und die „Humanitarianism-Egalitarianism Scale“ (HE) (Katz & Hass, 1988) ($r = .45, p < .01$) zeigten moderatere Zusammenhänge. Die „Protestant Work Ethic Scale“ (PWE) (Katz & Hass, 1988) ($r = -.18, p < .01$), die „Right-Wing Authoritarianism Scale“ (RWA) (Altemeyer, 1981) ($r = -.24, p < .01$) und die „Pro-Black Scale“ (PB) (Katz & Hass, 1988) ($r = .24, p < .05$) hingen am wenigsten mit der intrinsischen Motivationsskala zusammen. Diese Korrelationen entsprechen den theoretischen Erwartungen an das Konstrukt, denn die intrinsische Motivationsskala sollte direkt mit rassistischem Verhalten zusammenhängen und nicht mit vermittelnden Konstrukten wie der „Protestant Work Ethic Scale“ oder der „Right-Wing Autoritarianism Scale“.

Für die extrinsische Motivationsskala waren die Ergebnisse weniger eindeutig, gingen aber trotzdem in die erwartete Richtung. Personen mit hohen extrinsischen Motivationswerten hatten unter der Voraussetzung, dass anonym getestet wurde, die Tendenz etwas höhere Rassismuskwerte bei der MRS (McConahay, 1986) ($r = .22, p < .01$) und der ATB (Brigham, 1993) ($r = -.27, p < .01$) zu erzielen. Da hohe Werte in der MRS hohe Ablehnungswerte und hohe Werte in der ATB hohe Sympathiewerte bedeuten, entspricht dieser Zusammenhang den Erwartungen. Personen, die vor allem extrinsisch motiviert sind, zeigen in Abwesenheit öffentlichen Druckes tendenziell eine stärkere Ablehnung gegenüber Schwarzen.

Des Weiteren kristallisiert sich aus dem Vergleich mit Tests zur Messung positiver Selbstdarstellung und der Selbstwahrnehmung heraus, dass sowohl die intrinsische Motivationsskala als auch die extrinsische Motivationsskala eine gute diskriminante Validität zu Fragebögen dieser Art zeigen. Beide Skalen weisen mit Fragebögen wie dem „Fear of Negative Evaluation questionnaire“ (FNE) (Leary, 1983; Watson & Friend, 1969) der „Interaction Anxiousness Scale“ (IAS), der „Marlowe-Crowne Social Desirability Scale“ (MCSDS) (Crowne & Marlowe, 1960) und der „Self-Monitoring Scale (SMS) (Snyder & Gangestad, 1986)“ lediglich Zusammenhänge zwischen $-.11$ und $.14$ ($p < .05$) auf. Intrinsische Motivationsskala und extrinsische Motivationsskala sollten also keine allgemeine Tendenz messen sich, positiv darzustellen.

Aus der Studie von Dunton und Fazio (1997) kann geschlossen werden, dass durch die Kombination von Motivationsskalen und impliziten Verfahren bessere Vorhersagen über das Verhalten in kontrollierbaren und unkontrollierbaren Situationen möglich sein sollten.

Personen mit niedrigen IAT Werten sollten sich in jeder Situation vorurteilsfrei verhalten, Personen mit hohem IAT Wert und hoher Motivation vorurteilsfrei zu antworten dagegen sollten sich in kontrollierbaren Situationen vorurteilsfrei verhalten, wohingegen hohe IAT Werte und niedrige Motivationswerte auf offenen Rassismus hindeuten würden.

Durch die Unterscheidung von intrinsischer und extrinsischer Motivation könnte eine Vorhersage darüber möglich sein, ob sich die Personen in einer anonymen Situation zu ihren rassistischen Tendenzen bekennen oder ob sie sie auch dann unterdrücken. In der Studie von Devine et al. (2002) wurden die intrinsische Motivationskala und die extrinsische Motivationskala auf ihre Moderaterwirkung zwischen impliziten und expliziten Verfahren untersucht. Sie zeigten, dass Personen die sowohl eine hohe extrinsische als auch eine hohe intrinsische Motivation, sich vorurteilsfrei zu verhalten, aufwiesen, zwar bei expliziten Rassismustestverfahren niedrige Werte erzielten, im IAT allerdings ähnlich schlecht abschnitten wie offene Rassisten. Diese Kombination aus einem hohen IAT Ablehnungswert und einem niedrigen expliziten Ablehnungswert gegenüber einer Minderheit wird von Hing et al. (2008) als aversiver Rassismus bezeichnet. Hohe Werte in beiden Motivationskalen sollten somit auch ein Indiz für aversiven Rassismus sein.

Statistische Analyseverfahren

U-Test nach Mann & Whitney

Mit dem U-Test können Mittelwertsunterschiede zwischen zwei voneinander unabhängigen Stichproben von einem zumindest ordinalskalierten Merkmal auf Signifikanz überprüft werden. Der U-Test ist parameterfrei und stellt eine Alternative zum t-Test dar, wenn die Voraussetzungen für einen t-Test nicht gegeben sind. Für den u-Test muss also weder Intervallskalenniveau noch Normalverteilung der Daten oder Homogenität der Varianzen gegeben sein (Bortz, 2006).

Bivariate Korrelation

Bei der bivariaten Korrelation wird ein Korrelationskoeffizient berechnet. Über diesen kann bestimmt werden, wie eng zwei intervallskalierte Merkmale miteinander linear zusammenhängen. Es kann darüber hinaus bestimmt werden, in welche Richtung der Zusammenhang geht, ob der Zusammenhang also positiver oder negativer Natur ist. Voraussetzungen für die Berechnung der Korrelation sind das Intervallskalenniveau der Daten und deren Normalverteilung. Die Signifikanz einer Korrelation kann mittels einer Fishers z-Transformation überprüft werden (Bortz, 2006).

Partielle Korrelation

Die Partielle Korrelation entspricht in ihren Möglichkeiten und ihren Voraussetzungen der bivariaten Korrelation. Der Vorteil gegenüber der bivariaten Korrelation ist die Fähigkeit zu prüfen, ob Korrelationen, die mit der bivariaten Korrelation festgestellt wurden, nicht doch auf den Einfluss einer dritten Variable zurückzuführen sind. Es können somit Scheinkorrelationen aufgedeckt werden (Bortz, 2006).

Multiple lineare Regressionsanalyse

Regressionsanalysen prüfen, ob eine abhängige Variable durch mehrere unabhängige Prädiktoren erklärt werden kann. Voraussetzung für die Berechnung einer multiplen linearen Regression ist eine zufallsverteilte Stichprobe, Normalverteilung und Homogenität der Varianzen. Wenn es sich dabei um eine intervallskalierte abhängige Variable handelt, spricht man von einer multiplen linearen Regression.

Für die Studie werden Regressionen sowohl mit zwei als auch mit drei unabhängigen Variablen berechnet. Besonders wichtige und interessante Ergebnisse sind Interaktionseffekte zwischen den unabhängigen Variablen. Werden zwei unabhängige Variablen verwendet, so

ergibt sich eine Interaktion zwischen den beiden. Werden drei unabhängige Variablen verwendet, ergeben sich schon vier Interaktionen. Die Interpretation von so vielen Interaktionen ist schwierig, in dieser Studie ist aber bei Regressionen mit drei unabhängigen Variablen immer nur die eine Interaktionsvariable interessant, die alle drei Einflüsse der unabhängigen Variablen vereint.

Berechnet werden Interaktionen für SPSS aus den Produkten der um ihren Mittelwert zentrierten unabhängigen Variablen. Diese Variable wird dann ganz normal in die Regression einbezogen. Zentriert wird eine Variable indem von den einzelnen Ausprägungen der Variable der dazugehörige Mittelwert subtrahiert wird (Cohen, 2002).

Sämtliche grafische Darstellungen von Interaktionseffekten, die sich aus den Regressionen ergeben, werden mit einem Excel Programm von Laurenz Meier erstellt (Meier, 2008).

Vergleich zweier unabhängiger Korrelationen

Mit der Fisher-z Transformation kann entschieden werden, ob zwei voneinander unabhängige Korrelationen sich signifikant voneinander unterscheiden. Dazu wird ein Standardfehler, der auf der Populationsgröße (n) basiert, berechnet. Die Differenz der beiden Korrelationen wird durch den Standard geteilt, wodurch man einen Z-Wert erhält. Aus der Normalverteilungstabelle kann dann abgelesen werden, ob der berechnete Z-Wert auf ein signifikantes r, also auf einen signifikanten Unterschied zwischen den beiden Korrelationen hinweist (Cohen, 2002).

Untersuchungsdurchführung

Geräte und Software

Die oben vorgestellten Messinstrumente werden mittels der Computersoftware Inquisit (Draine, 2006) computerisiert bzw. erstellt. Inquisit (Draine, 2006) ist vor allem für die Erstellung von reaktionszeitbasierten Messungen und Primingexperimenten konzipiert, erlaubt aber auch die Vorgabe herkömmlicher Fragebögen.

Das Programm und der Computer wird von der Johannes Kepler Universität Abteilung Sozialpsychologie zur Verfügung gestellt. Der PC ist mit einem Intel Pentium Prozessor mit 1,3 Gigahertz und 1,5 Gigabyte RAM Arbeitsspeicher ausgestattet, was für einen reibungslosen Ablauf der Prozedur mehr als ausreichend ist. Beim Bildschirm handelt es sich um einen 17 Zoll Belinea LCD Bildschirm mit 60 Hertz Bildwiederherstellungsrate. Auch der Bildschirm ist damit mehr als ausreichend für das Experiment geeignet.

Akquirierung

Die Probanden werden auf der Johannes Kepler Universität im Keplergebäude in der Aula derselbigen angesprochen und gebeten beim empirischen Teil meiner Diplomarbeit mitzuhelfen. Auf die Frage nach dem Thema und dem Inhalt wurde global darauf hingewiesen, dass es hauptsächlich um die Einstellung zu schwarzen Menschen gehe.

Ablauf der Testung

Generell werden alle Tests und Fragebögen anonym und ohne Aufsicht vorgegeben. Die anonyme Vorgabe ist notwendig, um aversive Rassisten besser von anderen Rassismustypen unterscheiden zu können. Aversive Rassisten zeigen unter anonymen Bedingungen die niedrigsten expliziten Rassismuskwerte im Vergleich zu Bogus-Pipeline und öffentlichen Bedingungen. Ein niedriger expliziter und ein hoher Wert bei impliziten Messungen werden in dieser Studie zur Definition von aversiven Rassismus verwendet. Je stärker aversive Rassisten ihr Bedürfnis, sich in anonymen Bedingungen sehr egalitär darzustellen, ausleben können, desto weniger tatsächliche Rassisten fallen irrtümlich in die Kategorie der aversiven Rassisten.

Ablauf des Rassismus IAT

Die Probanden werden in den Testraum gebeten. Mit dem Hinweis, dass der Test selbsterklärend sei, wurden die Personen gebeten zu beginnen. Der Testleiter erklärt, dass er im Nebenraum wartet und auch für eventuelle Fragen zur Verfügung steht.

Als erster Test wird der Rassen IAT vorgegeben. Dieser ist dem Rassen IAT von Nosek, Banaji und Greenwald (2002) nachempfunden. Die darin verwendeten Bilder wurden ebenfalls von Nosek et al. (2002) übernommen.

Die Anweisungen der ersten Instruktion im IAT lautet:

„Legen Sie jeweils ihren linken oder rechten, Mittel- oder Zeigefinger auf die E und die I Taste ihrer Tastatur. Elemente, die den oben stehenden Kategorien angehören, werden nacheinander in der Mitte des Bildschirms erscheinen. Wenn ein Element zur linken Kategorie gehört, drücken Sie E, gehört es zur rechten Kategorie, so drücken Sie I. Alle Elemente gehören immer nur zu einer Kategorie. Wenn Sie einen Fehler machen, wird ein X erscheinen – beheben Sie den Fehler indem Sie die andere Taste drücken.

Dies ist eine Reaktionszeitmessung. **ARBEITEN SIE SO SCHNELL SIE KÖNNEN** und versuchen Sie dabei so wenige Fehler wie möglich zu machen. Zu langsames Arbeiten und zu viele Fehler machen das Ergebnis unbrauchbar. Diese Aufgabe wird etwa 5 Minuten dauern.“

Dieser Instruktion folgte die erste Kategorisierungsaufgabe, bei der geübt wird, mittels der „I“ und der „E“ Taste die in der Mitte auftauchenden Begriffe zuzuordnen.

Die zweite Instruktion lautet:

„Bitte sehen Sie nach oben, die Kategorien haben sich verändert und auch die Elemente, die in der Mitte auftauchen. Die Regeln sind dieselben wie vorher.

Gehören die Elemente zur linken Kategorie, so drücken Sie E, gehören die Elemente zur rechten Kategorie, so drücken Sie I. Elemente gehören immer nur zu einer Kategorie. Ein X erscheint, wenn Sie einen Fehler gemacht haben – beheben Sie den Fehler indem Sie die andere Taste drücken. **ARBEITEN SIE SO SCHNELL WIE MÖGLICH.** "

Nach dieser Instruktion soll wieder nur die Grundfunktion des IAT eingeübt werden. Diesmal werden allerdings statt der Adjektive die Targets, also Bilder schwarzer und weißer Personen, für die Kategorisierungsaufgabe verwendet.

Die dritte Instruktion lautet:

„Bitte sehen Sie nach oben, die vier Kategorien die Sie bis jetzt nur separat kennen, erscheinen nun gemeinsam. Beachten Sie, jedes Element gehört immer nur einer Gruppe an.

Wenn zum Beispiel die Kategorien "Blume" und "Gut" auf verschiedenen Seiten erscheinen würden, dann gehören Wörter, die Blumen bezeichnen, in die Kategorie "Blume" und nicht in die Kategorie "Gut".

Die grünen und weißen Felder und Elemente können dabei helfen, die richtigen Kategorien zu finden. Drücken Sie die Taste E oder die Taste I, um die Elemente in den vier Gruppen links und rechts zuzuordnen. Korrigieren Sie Fehler, indem Sie die jeweils andere Taste drücken."

Hier sollte das erste Mal die kombinierte Kategorisierung von Target und Adjektiven geübt werden.

Die vierte Instruktion lautet:

"Bitte sortieren Sie dieselben Kategorien noch einmal. Achten Sie darauf, so schnell wie möglich zu arbeiten und so wenige Fehler wie möglich zu machen.

Die grünen und weißen Felder und Elemente können dabei helfen, die richtigen Kategorien zu finden. Drücken Sie die Taste E oder die Taste I, um die Elemente in den vier Gruppen links und rechts zuzuordnen. Korrigieren Sie Fehler, indem Sie die jeweils andere Taste drücken."

Diese Instruktion bereitet die zweite, längere und messtechnisch relevantere kombinierte Kategorisierungsaufgabe vor.

Die fünfte Instruktion lautet:

"Bitte beachten Sie, dass jetzt nur noch zwei Kategorien vorhanden sind und dass diese die Seiten gewechselt haben. Das Konzept, das zuvor auf der linken Seite stand, ist nun auf der rechten und jenes, das auf der rechten Seite stand, steht nun auf der linken. Bitte arbeiten Sie mit dieser neuen Konstellation. Verwenden Sie die E und I Tasten, um die Elemente der linken oder rechten Kategorie zuzuordnen und korrigieren Sie Fehler, indem Sie die andere Taste drücken."

Diese Instruktion bereitet einen Durchgang vor, bei dem wieder nur die Adjektive vorgegeben werden. Allerdings steht jener Pol der Adjektivkategorie, der zuvor links stand, jetzt rechts und jener der rechts stand, steht jetzt links. Dieser Durchgang hat die Aufgabe, die bei den Testpersonen eingprägten Seitenzuordnungen der Adjektive wieder aufzulösen und Sie auf die neue kombinierte Aufgabe vorzubereiten.

Die sechste Instruktion lautet:

„Bitte beachten Sie, dass die vier Kategorien nun in einer neuen Konstellation zusammengestellt sind. Beachten Sie weiters, dass jedes Element nur einer Kategorie zugehören kann.“

Die grünen und weißen Felder und Elemente können dabei helfen, die richtigen Kategorien zu finden. Drücken Sie die Taste E oder die Taste I, um die Elemente in den vier Gruppen links und rechts zuzuordnen. Korrigieren Sie Fehler, indem Sie die jeweils andere Taste drücken.“

In dieser Aufgabe wird die kombinierte Kategorisierung geübt. Diesmal werden bei den Adjektiven die Seiten gewechselt, sodass unter den Targets ein anderer Adjektivpol steht als in der ersten kombinierten Aufgabe.

Die siebte Instruktion lautet:

"Sortieren Sie dieselben vier Kategorien erneut. Achten Sie darauf möglichst schnell und möglichst fehlerfrei zu arbeiten.“

Die grünen und weißen Felder und Elemente können dabei helfen, die richtigen Kategorien zu finden. Drücken Sie die Taste E oder die Taste I, um die Elemente in den vier Gruppen links und rechts zuzuordnen. Korrigieren Sie Fehler, indem Sie die jeweils andere Taste drücken.“

Diese Aufgabe unterscheidet sich wiederum von der vorhergehenden nur durch ihre Länge. Auch hier soll wieder genauer und ausführlicher die Reaktionszeit der Probanden gemessen werden. Eine Übersicht über die Blöcke des IAT bietet (Tabelle 3). Beispiele für kombinierte Aufgaben finden sich im Anhang.

Auswertung

Ausgewertet wird der IAT mit dem „D-Measure“ Algorithmus (Greenwald, Nosek & Banaji, 2003). Bei diesem Algorithmus werden alle Durchgänge die länger als 10 Sekunden dauern gelöscht und es werden alle Probanden ausgeschlossen bei denen mehr als 10% der Durchgänge nicht länger als 300ms dauerten.

Als nächstes wird die gemeinsame Standardabweichung für die Blöcke 3 und 6 und für die Blöcke 4 und 7 berechnet. Außerdem wird die mittlere Dauer der Durchgänge für alle vier

Blöcke berechnet. Nun wird die Differenz zwischen dem Mittelwert von Block 6 und Block 3 sowie zwischen Block 7 und Block 4 berechnet. Die daraus resultierenden Werte werden durch ihre Gemeinsame Standardabweichung geteilt.

Der IAT Wert ergibt sich schließlich aus dem Mittelwert dieser beiden letzten Werte. Der IAT Wert ist somit zusammengefasst die Differenz aus den „kompatiblen“ und den „inkompatiblen“ Blöcken, geteilt durch ihre gemeinsame Standardabweichung.

Ablauf des Fragebogens zur Messung von offenem und subtilem Rassismus

Im Anschluss an den IAT wird die „Blatant and Subtle Prejudice Scale“ vorgegeben.

Die Instruktion zu diesem Fragebogen lautet:

"Im Folgenden finden Sie Aussagen, Meinungen und Fragen zu Afrikanern, die in Österreich leben. Bitte geben Sie an, in wie weit Sie diesen Aussagen zustimmen oder Sie ablehnen.

Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Es ist wichtig, dass Sie jede der Fragen offen und ehrlich beantworten. Ihre Angaben werden selbstverständlich anonym ausgewertet."

Nach dieser Instruktion werden die Items der „Blatant and Subtle Prejudice Scale“ über fünf Seiten hinweg verteilt vorgegeben. Die Probanden müssen auf einer vierstufigen Skala angeben, wie sehr Sie den Aussagen zustimmen oder Sie ablehnen.

Ablauf der Skalen zur intrinsischen und extrinsischen Motivation, sich vorurteilsfrei zu verhalten

Die Skalen zur intrinsischen und extrinsischen Motivation, sich vorurteilsfrei zu verhalten, werden den Probanden, die der Experimentalbedingung zugeordnet werden, unter einer Bogus-Pipeline vorgegeben. Der anderen Hälfte, die der Kontrollgruppe zugeordnet werden, werden die Skalen ohne irgendeine Bedingung vorgelegt.

Die Instruktion zur intrinsischen Motivationsskala und zur extrinsischen Motivationsskala lautet in beiden Gruppen:

"Im Folgenden finden Sie Aussagen, Meinungen zu verschiedenen Gründen oder Motiven, die Menschen haben könnten, um sich vorurteilsfrei zu verhalten. Einige davon spiegeln eher persönliche, andere wiederum eher soziale bzw. gesellschaftliche Gründe wider.

Mit diesem Fragebogen versuchen wir herauszufinden, welche Motive Menschen im Allgemeinen haben, sich vorurteilsfrei zu verhalten."

Danach muss sowohl in der Experimentalgruppe als auch in der Kontrollgruppe auf einer neunstufigen Skala angegeben werden, wie sehr sie den vorgegebenen Aussagen zustimmen oder sie ablehnen.

Auf den weiteren Seiten unterscheiden sich Experimental- und Kontrollgruppe nur durch die Formulierung der Anweisungen.

In der Kontrollgruppe wird jede Seite mit folgender Instruktion begonnen:

"Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen zustimmen bzw. Sie ablehnen.

Die Skala reicht von völliger Zustimmung bis völliger Ablehnung."

Die Instruktion in der Bogus-Pipeline-Bedingung lautet dagegen:

"Bitte schätzen Sie ab, welchen Wert die emotionale Stressmessung für diese Frage ergibt bzw. wie Sie sich tatsächlich verhalten.

Die Skala reicht von völliger Zustimmung bis völliger Ablehnung."

Realisierung der Bogus-Pipeline

Ein weiterer Unterschied zwischen den Bedingungen ist die Bogus-Pipeline Prozedur, die nur in der Experimentalbedingung durchgeführt wird. Die Probanden der Experimentalbedingung werden deshalb nach der Absolvierung der „Blatant and Subtle Prejudice Scale“ dazu angehalten, den Testleiter zu verständigen. Die genaue Instruktion lautet:

"Bitte geben Sie dem Testleiter Bescheid.

Beim nächsten Fragebogen wird eine emotionale Stressmessung durchgeführt. Aus dieser Messung werden wir abschätzen können, wie Sie die Fragen tatsächlich beantworten würden.

Bitte schätzen Sie, welchen Wert die Stressmessung für jede Frage ergeben wird."

Nachdem der Testleiter verständigt wird, wird eine getürkte Kalibrierungsprozedur an einem Biofeedbackgerät für Computerspieler durchgeführt. Die Probanden sollen durch die eindrucksvollen Visualisierungen der Software (siehe Anhang), die Hirnstromwellen, Augenbewegungen und Muskelkontraktionen darstellt, von der Fähigkeit des Gerätes zur Emotionsmessung überzeugt werden.

Zur getürkten Kalibrierungsprozedur gehört folgende mündliche Instruktion:

„Jetzt geht es mit der emotionalen Stressmessung weiter. Das hier ist ein Biofeedbackgerät, das EEG, EMG und Augenbewegungen messen kann. EEG sind die elektrischen Hirnströme, EMG sind hier die Gesichtsmuskelbewegungen und die Augenbewegungen eben.

Diese Messung ist im Prinzip ein Lügendetektorverfahren. Es geht darum, dass man zu bestimmten Einstellungen keinen Zugang hat oder nicht haben will. Aus diesem Grund verwenden wir die emotionale Stressmessung, die eine korrekte Abschätzung darüber geben wird, welche Einstellungen Sie tatsächlich haben. Ihre Aufgabe wird es im Folgenden sein, auf die Fragen so wahrheitsgemäß wie möglich zu antworten. Uns interessiert, wie gut Sie an den wahren Wert, den ich mit dem Gerät erhebe, herankommen. Wir müssen das Gerät jetzt kalibrieren.“

An dieser Stelle findet die getürkte Kalibrierungsprozedur statt, die dazu dient, den Probanden die Fähigkeiten des Gerätes vor Augen zu führen.

Die Prozedur endet mit dem Hinweis auf das Ende der Prozedur:

„Gut, die Kalibrierung ist abgeschlossen, es werden nun 10 Fragen folgen. Bitte beantworten Sie diese so wahrheitsgemäß wie möglich. Nach diesen Fragen wird sich der Hintergrund von weiß auf schwarz ändern, wenn das passiert können Sie das Gerät ablegen.“

Um die Messung möglichst glaubhaft zu gestalten, wird jede der zehn Fragen der intrinsischen Motivationsskala und der extrinsischen Motivationsskala einzeln vorgegeben. Somit soll den Probanden der Eindruck vermittelt werden, dass für jede der Fragen eine einzelne Stressmessung durchgeführt wird. Um gleiche Versuchsbedingungen in Experimental- und Kontrollbedingung zu schaffen, wurde auch in der Kontrollbedingung jede Frage der intrinsischen Motivationsskala und die extrinsische Motivationsskala einzeln vorgegeben.

In dieser Studie wird nicht, wie bei Nier (2005), der IAT als Methode zur Feststellung der wahren Einstellung verwendet, sondern ein elektronisches Gerät. Den IAT als unverfälschbare Methode zur Messung von Rassismus vorzustellen, bringt den entscheidenden Nachteil mit sich, dass nicht unterschieden werden kann, ob sich die Probanden ihrer tatsächlichen Einstellung bewusst sind oder ob sie sich nur darüber bewusst sind, wie sie im IAT abgeschnitten haben. Zudem liefern Gawronski et al. (2006) die Evidenz

für eben diese Annahme, dass Menschen sich durchaus ihres Abschneidens bei indirekten Einstellungsmessungen bewusst sind. Man kann einwenden, dass sich die Probanden lediglich über ihre implizite Einstellung im Klaren sind und sie nur nicht durch Widerspruch gegen das Ergebnis der impliziten Messung der Lüge bezichtigt werden wollen. Um diesem Einwand zu entgehen, wird die Bogus-Pipeline über eine Gerätschaft und nicht über den IAT realisiert.

Zuletzt werden noch zwei einfache Fragen vorgegeben, mit denen überprüft wird, ob die Bogus-Pipeline Manipulation funktioniert hat. Die Fragen sind im Anhang unter Manipulationscheck zu finden.

Zusammenfassung des Ablaufs der Testung

Die Probanden werden an der Johannes Kepler Universität in Linz rekrutiert und auch dort getestet. Den Auskunftspersonen wird zuerst ein Rassen IAT, schließlich die subtile und offene Vorurteilsskala und zuletzt die intrinsische Motivationsskala und die extrinsische Motivationsskala Skalen vorgelegt. Die intrinsische Motivationsskala und die extrinsische Motivationsskala werden entweder in der Experimentalgruppe unter einer Bogus-Pipeline vorgegeben oder in der Kontrollgruppe ohne Unterbrechung. Zuletzt gibt es für die Bogus-Pipeline einen Manipulationscheck. Eine grafische Übersicht bieten Abbildung 3 und Abbildung 4.

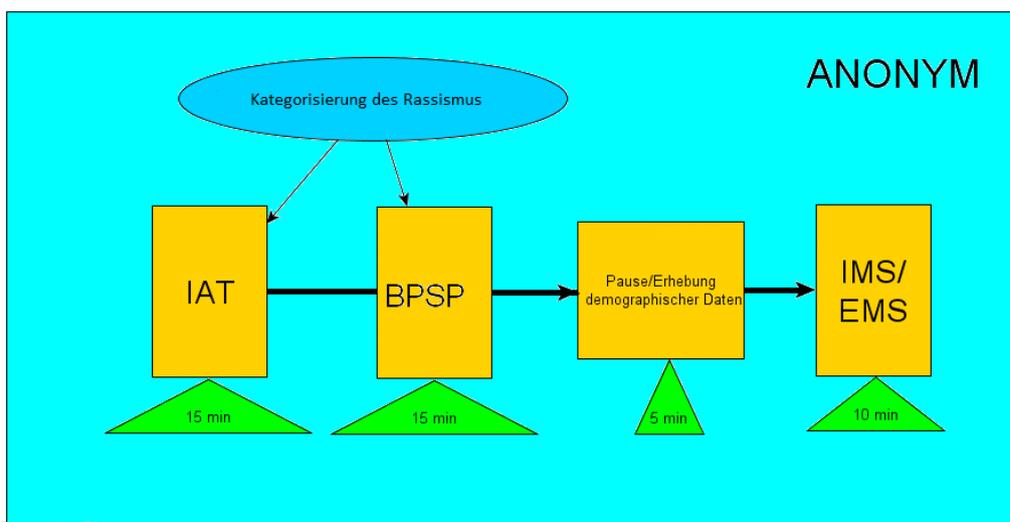


Abbildung 3. Versuchsablauf in der Kontrollgruppe

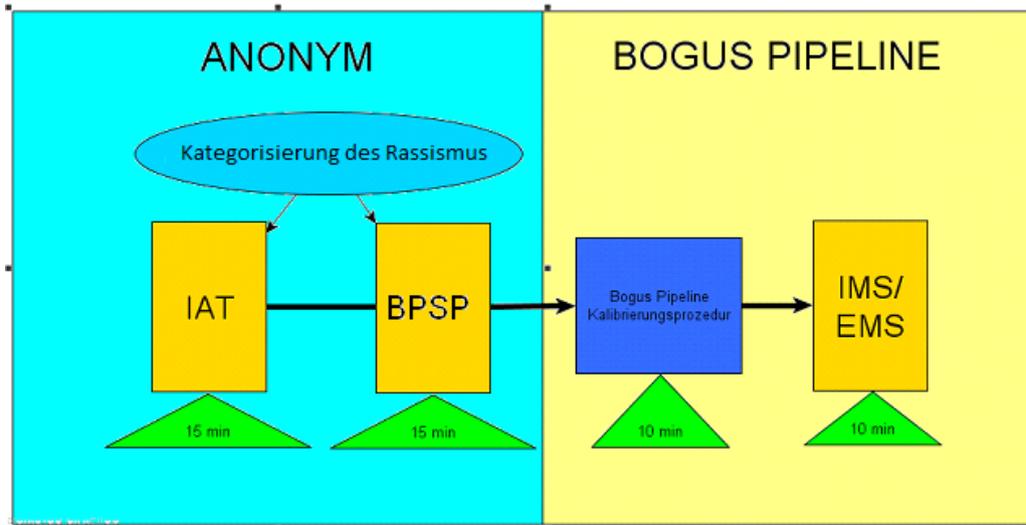


Abbildung 4. Versuchsablauf in der Bogus-Pipeline Gruppe

Ergebnisse

Für alle im Experiment verwendeten Instrumente wurde das Cronbach Alpha berechnet (Tabelle 4). Zur Orientierung werden auch Standardabweichung und Mittelwerte dargestellt. Alle Ergebnisse entsprechen in etwa den in der Literatur berichteten Reliabilitäten. Aus der Messgenauigkeit ergeben sich somit keine Einschränkungen für die Analyse der Daten.

Tabelle 4. Cronbachs Alpha, Standardabweichung, Median und Mittelwerte für BPSPOffen (offene Vorurteilsskala), BPSPSubtil (subtile Vorurteilsskala), EMS (extrinsische Motivationskala), IMS (intrinsische Motivationskala), dem IAT (impliziten Assoziationstest) für die BP (Bogus-Pipeline) und die Kontrollgruppe, Selbstauf priv (Selbstaufmerksamkeitsskala privat) und Selbstauf öff (Selbstaufmerksamkeitsskala öffentlich)

	Cronbachs α	Standardabweichung	Mittelwert	Median
BPSPOffen	.80	3.90	15.07	14
BPSPSubtil	.70	3.76	23.76	24
EMS	.80	8.17	23.86	24
IMS	.79	6.31	36.16	37
IAT BP	.98	.45	.38	.41
IAT Kontroll	.99	.40	.35	.32
Selbstauf priv.	.78	5.57	37.92	38
Selbstauf öff.	.85	6.83	36.66	36

Hypothese 1

In Hypothese 1 sollen die Ergebnisse von Devine et al. (2002) repliziert werden. In dieser Studie erzielten Personen mit hohen intrinsischen Motivationswerten niedrige explizite Rassismuskwerte und nur Personen mit niedrigen extrinsischen Motivationswerten und hohen intrinsischen Motivationswerten, niedrige implizite Rassismuskwerte. Aus diesen Ergebnissen kann geschlossen werden, dass aversive Rassisten, die hohe Werte bei impliziten, aber niedrige Werte bei expliziten Rassismusktestverfahren erzielen, hohe intrinsische und hohe extrinsische Motivationswerte zeigen. Die intrinsische Motivationskala und explizite Verfahren sind negativ verbunden, weshalb ein Wert hoch wird, wenn der andere niedrig wird. Folglich deutet der für aversive Rassisten definierte hohe explizite Rassismuskwert auf einen niedrigen intrinsischen Motivationswert hin. Niedrige Werte bei impliziten Verfahren sollten nur erreichbar sein, wenn die Bedingung erfüllt ist, dass der extrinsische Motivationswert niedrig ist und der intrinsische Motivationswert hoch ist. Da aversive Rassisten per Definition einen hohen Wert bei impliziten Testverfahren haben, trifft diese Bedingung nicht auf sie zu. Da bereits vorausgesagt wird, dass aversive Rassisten einen hohen intrinsischen Motivationswert erzielen, bleibt nur noch die Möglichkeit, dass sie einen hohen extrinsischen Motivationswert erzielen.

Es wird daher eine Regression mit der intrinsischen Motivationskala, der extrinsischen Motivationskala und deren Interaktion als unabhängige Variablen und der subtilen Vorurteilsskala als abhängiger Variable durchgeführt. Es sollte ein Haupteffekt für die intrinsische Motivationskala resultieren.

Weiters wird eine Regression ebenfalls mit der intrinsischen Motivationskala, dem extrinsischen Motivationswert und deren Interaktion als unabhängige Variablen und dem IAT als abhängiger Variable durchgeführt. Es sollen ein Haupteffekt für die intrinsische Motivationskala und ein Interaktionseffekt der intrinsischen Motivationskala und der extrinsischen Motivationskala resultieren.

Zur Prüfung von Hypothese 1 wurde nur die Kontrollgruppe herangezogen, weil in ihr, wie auch schon in der Originalstudie, anonym getestet wurde. Ein Unterschied zur Originalstudie ist, dass anstatt der „Attitude towards Black“ Skala (Brigham, 1993) die subtile Vorurteilsskala verwendet wurde. Ein weiterer Unterschied ist, dass Devine et al. (2002) zur Auswertung Varianzanalysen verwendeten.

Regression der intrinsischen Motivationsskala und der extrinsischen Motivationsskala auf die subtile Vorurteilsskala

Die Regression der intrinsischen Motivationsskala und der extrinsischen Motivationsskala und deren Interaktion auf die subtile Vorurteilsskala zeigt einen hochsignifikanten ($p_{.001}$) Haupteffekt für die intrinsische Motivationsskala. Das Modell erklärt dabei ein R-Quadrat von .12.

Der Regressionskoeffizient (Standardisiertes Beta von -.33) ist negativ. Hohe Werte in der intrinsischen Motivationsskala hängen also mit niedrigen subtilen Vorurteilswerten zusammen.

Regression der intrinsischen Motivationsskala und der extrinsischen Motivationsskala auf den IAT Effekt

Die Regression der intrinsischen Motivationsskala, der extrinsischen Motivationsskala und deren Interaktion auf den IAT Effekt ergibt einen signifikanten ($p_{.013}$) Haupteffekt für die extrinsische Motivationsskala bei einem R-Quadrat von .05. Der Regressionskoeffizient (Standardisiertes Beta von .21) für die extrinsische Motivationsskala ist positiv. Das Modell schätzt also für hohe extrinsische Motivationswerte auch hohe IAT Werte.

Das Ergebnis von Devine et al. (2002), dass implizite Rassismusverfahren mit der Wechselwirkung aus intrinsischer und extrinsischer Motivation, sich vorurteilsfrei zu verhalten, zusammenhängen, konnte nicht bestätigt werden. Bei Devine et al. (2002) erzielten nur jene Personen mit einer hohen intrinsischen und einer niedrigen extrinsischen Motivation, sich vorurteilsfrei zu verhalten, einen niedrigen IAT Wert. In dieser Studie dagegen wird für alle Probanden mit einem hohen extrinsischen Motivationswert, ein hoher IAT Wert geschätzt.

Zusammenhang der Motivation mit den Rassismuskategorien

Es ist allerdings nicht das vorrangige Ziel dieser Studie, die Ergebnisse von Devine et al. (2002) genau zu replizieren. Es soll belegt werden, dass aversive Rassisten eine hohe intrinsische und eine hohe extrinsische Motivation aufweisen.

Das kann aber auch mit den hier vorliegenden Ergebnissen gezeigt werden.

Aversive Rassisten sind laut Hing et al. (2008) durch einen niedrigen expliziten und einen hohen impliziten Rassismuswert definiert.

Die subtile Vorurteilsskala als explizites Rassismusmessverfahren hängt mit der intrinsischen Motivationskala zusammen. Da dieser Zusammenhang negativ ist, erzielen Personen mit hoher intrinsischer Motivation niedrige subtile Vorurteilswerte.

Der IAT als implizites Rassismusmessverfahren wird durch den extrinsischen Motivationswert bestimmt und zwar in der Weise, dass hohe extrinsische Motivationswerte auf hohe IAT Werte hinweisen.

Fügt man diese Ergebnisse zusammen, ergibt sich für aversive Rassisten eine hohe intrinsische und eine hohe extrinsische Motivation, sich vorurteilsfrei zu verhalten, denn der niedrige subtile Vorurteilswert hängt negativ mit der intrinsischen Motivationskala zusammen, wodurch für diese ein hoher Wert vorhergesagt wird. Gleichzeitig hängt der hohe IAT Wert positiv mit der extrinsischen Motivationskala zusammen, wodurch für diese bei aversiven Rassisten ein hoher extrinsischer Motivationswert vorhergesagt wird. Auch für alle anderen Rassismustypen bestätigt sich auf diese Weise das ihnen theoretisch zugeordnete Motivationsmuster. Rassisten, definiert durch hohe implizite und hohe explizite Werte, sind vorrangig extrinsisch motiviert, Egalitäre sind vorwiegend intrinsisch motiviert und Konservativisten sind weder extrinsisch noch intrinsisch motiviert sich vorurteilsfrei zu verhalten. Zur Übersicht siehe Tabelle 5.

Tabelle 5. Rassismustypen, gebildet aus BPSPsubtil (subtile Vorurteilsskala) und IAT (impliziter Assoziationstest), und die für sie geschätzte Konstellation an intrinsischer und extrinsischer Motivation zu vorurteilsfreiem Verhalten; - bezeichnet unterdurchschnittliche Werte, + bezeichnet überdurchschnittliche Werte

		IMS	EMS	
Rassisten	Hoch BPSPsubtil	-	Hoch IAT	+
Aversive Rassisten	Niedrig BPSPsubtil	+	Hoch IAT	+
Konservativisten	Hoch BPSPsubtil	-	Niedrig IAT	-
Egalitäre	Niedrig BPSPsubtil	+	Niedrig IAT	-

Hypothese 2

In der zweiten Hypothese soll gezeigt werden, dass aversive Rassisten (hohe implizite Rassismuskwerte und niedrige explizite Rassismuskwerte) unter einer Bogus-Pipeline, im Vergleich zu einer Kontrollbedingung geringere intrinsische Motivationswerte aufweisen.

Dazu wird eine Regression mit dem IAT, der subtilen Vorurteilsskala, der Bedingung (dichotom; Kontrollbedingung oder Bogus-Pipeline-Bedingung) und allen daraus resultierenden Interaktionen als unabhängige Variablen und der intrinsischen Motivationskala als abhängiger Variable berechnet. Es sollte ein signifikanter Interaktionseffekt aus IAT x subtiler Vorurteilsskala x Bedingung resultieren.

Des Weiteren sollte sich das Motivationsmuster aversiver Rassisten von hoher intrinsischer Motivation und hoher extrinsischer Motivation auf vorwiegend hohe extrinsische Motivation ändern. Dazu wird für die Bogus-Pipeline Gruppe isoliert eine Regression mit der intrinsischen Motivationskala, der extrinsischen Motivationskala und deren Interaktion als unabhängigen Variablen, jeweils für den IAT und die subtile Vorurteilsskala als abhängige Variablen, berechnet. Für die subtile Vorurteilsskala sollte ein Haupteffekt der intrinsischen Motivationskala und ein Interaktionseffekt der intrinsischen Motivationskala und der extrinsischen Motivationskala resultieren. Bei der Regression auf den IAT sollte sich ein Haupteffekt für die intrinsische Motivationskala herauskristallisieren.

Es wird auch immer geprüft, ob private Selbstaufmerksamkeit als Kontrollvariable in diesen Regressionen eine Rolle spielt. Erwartet wird, dass durch die Kontrolle der privaten Selbstaufmerksamkeit ein höherer Zusammenhang zwischen allen abhängigen und unabhängigen Variablen entsteht.

Wirkung der Bogus-Pipeline

Wichtig für die Prüfung dieser Hypothese ist zunächst, dass die Bogus-Pipeline überzeugend auf die Probanden gewirkt hat und die Probanden deshalb ehrlich antworteten.

Die Überzeugungskraft wurde mit zwei einfachen Items geprüft und deren Summe zur Prüfung der Manipulation herangezogen.

Item 1: „ Es gibt und gab immer wieder Bestrebungen mit elektronischen Apparaturen die wahre Einstellung von Personen zu erfassen. Wie sehr trifft es zu, dass man mit elektronischen Apparaturen die wahre Einstellung einer Person messen kann?“

Item 2a Bedingung Bogus-Pipeline: „Wie sehr glauben Sie, hätten sich Ihre Antworten auf die vorhergehenden 9 Fragen, bei denen Sie am Lügendetektor angeschlossen waren, unterschieden, wenn kein Lügendetektor eingesetzt worden wäre?“

Item 2b Bedingung Kontrolle: “Wie sehr glauben Sie, hätten sich Ihre Antworten auf die vorhergehenden 9 Fragen unterschieden, wenn Sie an einen Lügendetektor angeschlossen worden wären?“

Nun kann mit einem t-Test geprüft werden, ob in der Bogus-Pipeline-Bedingung der Glaube an funktionierende Lügendetektoren stärker war als in der Kontrollbedingung. In der Bogus-Pipeline lag der Mittelwert der Manipulationsprüfung bei 3.9 Skalenpunkten, in der Kontrollgruppe bei 3.6 Skalenpunkten.

Da die Voraussetzung der Varianzgleichheit nicht gegeben ist, wird ein parameterfreies Verfahren angewandt. Ein Mann-Whitney u-Test zeigt eine Signifikanz von $p_{.10}$. Die Probanden der Versuchsgruppe unterscheiden sich also nicht von der Kontrollgruppe.

Die wichtigere Frage ist allerdings, ob sich die unter der Bogus-Pipeline-Bedingung vorgegebenen Skalen von denen der Kontrollgruppe unterscheiden.

Alle Bedingungen für einen t-Test sind erfüllt. Die Skalenwerte der extrinsischen Motivationsskala unterscheiden sich in der Bogus-Pipeline-Bedingung von denen der Kontrollbedingung signifikant ($p_{.001}$) und die intrinsische Motivationsskala tendenziell ($p_{.078}$).

Bei der intrinsischen Motivationsskala liegt der Mittelwert bei 35.51 mit einer Standardabweichung von 6.18 Skalenpunkten, in der Bogus-Pipeline und in der Kontrollgruppe bei 36.82 Skalenpunkten mit einer Abweichung von 6.41.

Bei der extrinsischen Motivationsskala liegt der Mittelwert der Bogus-Pipeline Gruppe bei 25.69 Skalenpunkten und somit über dem der Kontrollgruppe, in der er bei 22.04 Skalenpunkten liegt. Die Standardabweichung in der Bogus-Pipeline Gruppe ist mit 7.61 etwas geringer als in der Kontrollgruppe mit 8.33 (siehe Tabelle 6). Die Bogus-Pipeline scheint doch eine bestimmte Wirkung ausgeübt zu haben, ob sie allerdings in dieser Untersuchung ihre volle Leistungsfähigkeit erreicht hat, ist fraglich.

Tabelle 6. Mittelwerte und Standardabweichung von intrinsischer und extrinsischer Motivationskala in Bogus-Pipeline und Kontrollgruppe

	Kontrollgruppe		Bogus-Pipeline	
	Mittelwert	Standardabweichung	Mittelwert	Standardabweichung
Intrinsische Motivationskala	36.82	6.41	35.51	6.18
Extrinsische Motivationskala	22.04	8.33	25.69	7.61

Motivation aversiver Rassisten

Für die folgenden Analysen wird wieder die von Hing et al. (2008) stammende Kategorisierung von Rassismus benötigt.

Egalitäre Personen weisen im IAT und in der subtilen Vorurteilsskala niedrige Werte auf, aversive Rassisten zeigen hohe IAT Werte, aber niedrige subtile Vorurteilswerte, prinzipielle Konservativisten haben umgekehrt niedrige IAT Werte und hohe subtile Vorurteilswerte und zuletzt gibt es noch Rassisten, die sowohl im IAT, als auch in der subtilen Vorurteilsskala hohe Werte zeigen.

Für Hypothese 2 wird untersucht, wie sich die Rassismustypen unter der Bogus-Pipeline und unter der Kontrollbedingung, also der experimentell variierten Bedingung, verhalten. Deshalb wurde eine Regression aus der subtilen Vorurteilsskala, IAT und der experimentellen Bedingung, sowie all derer Interaktionen auf die intrinsische und die extrinsische Motivation berechnet.

Die Interaktion wird aus den Produkten der um ihren Mittelwert zentrierten unabhängigen Variablen berechnet. Diese Variablen werden in die Regression einbezogen. Für die Zentrierung wurde von jeder Ausprägung der Variable ihr Mittelwert subtrahiert (Cohen, 2002).

Für den Interaktionsterm (Standardisiertes Beta von -2.237) aus subtiler Vorurteilsskala, IAT und experimenteller Bedingung konnte ein tendenziell signifikanter Effekt ($p_{.058}$) gefunden werden. Das Gesamtmodell erklärt ein R-Quadrat von .179, was einer Effektstärke von .218 und somit einem mittleren bis starken Effekt entspricht. Betrachtet man isoliert die durch die

Interaktionen zugeführte erklärte Varianz, so ergibt sich eine Effektstärke von .016, was ein eher kleiner Effekt ist (Cohen, 2002).

Abbildung 5 zeigt, dass für jene Gruppe, die einen hohen IAT Wert und einen niedrigen subtilen Vorurteilswert besitzt, also aversive Rassisten, in der Kontrollgruppe ein Wert von 40.02 und in der Bogus-Pipeline Gruppe ein Wert von 37.49 vorausgesagt wird.

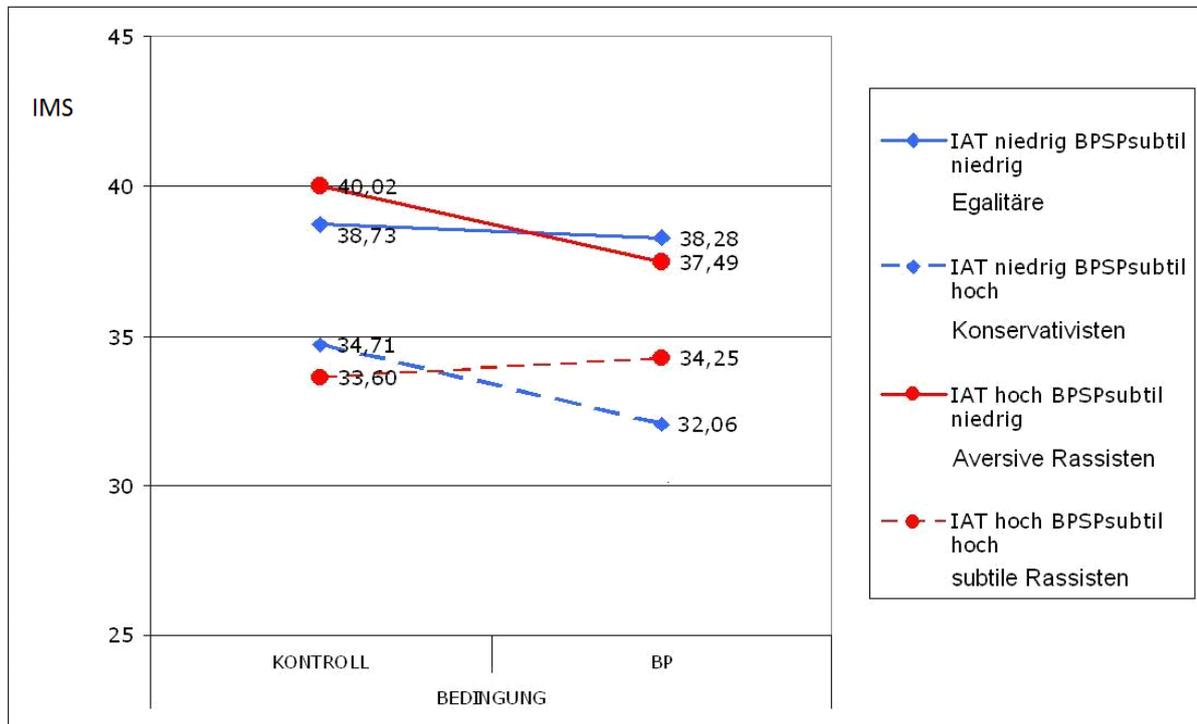


Abbildung 5. IMS (Intrinsische Motivation) als eine Funktion von BPSsubtil (subtile Vorurteilsskala, hoch-niedrig), IAT (hoch-niedrig) und Bedingung (Bogus Pipeline, Kontrolle). Höhere Werte bedeuten höhere intrinsische Motivation.

Aversive Rassisten weisen also unter der Bogus-Pipeline-Bedingung einen starken Abfall bei der intrinsischen Motivation auf.

Etwas überraschend ist, dass auch für prinzipielle Konservativisten (IAT niedrig, subtile Vorurteilsskala hoch) ein ähnliches Verhalten vorhergesagt wird.

Egalitäre und Rassisten zeigen im Vergleich dazu keine größeren Änderungen zwischen Kontroll- und Bogus-Pipeline-Bedingung.

Den stärkeren Effekt hat die subtile Vorurteilsskala. Aversive Rassisten und Egalitäre haben deshalb generell höhere intrinsische Motivationswerte als prinzipielle Konservativisten und

subtile Rassisten. Der IAT Wert hingegen sagt voraus, ob sich eine Gruppe durch die Bedingung beeinflussen lässt.

Das Ergebnis entspricht somit sehr genau den Erwartungen aus Hypothese 2.

Als Subhypothese wurde angenommen, dass nur Personen mit einer hohen privaten Selbstaufmerksamkeit gut genug über sich selbst Bescheid wissen, um über ihre tatsächlichen Einstellungen Auskunft geben zu können. Personen mit hoher privater Selbstaufmerksamkeit sollten also unter der Bogus-Pipeline-Bedingung eine zu ihrem Rassismusprofil passende Motivation zeigen, wohingegen Personen mit niedriger privater Selbstaufmerksamkeit in der Bogus-Pipeline-Bedingung ihre Motivation eher zufällig abändern sollten.

Um dies zu prüfen, wurde die private Selbstaufmerksamkeit in die Regression eingeführt.

Für private Selbstaufmerksamkeit zeigt sich ein signifikanter ($p < .012$) Haupteffekt (Standardisiertes Beta von $.265$). Kontrolliert man das Gesamtmodell für private Selbstaufmerksamkeit, wird ein R-Quadrat von $.204$ erzielt, was etwas höher ist als im Modell ohne Kontrollvariable. Die wichtige Interaktion (Standardisiertes Beta von -2.632) zwischen IAT, subtiler Vorurteilsskala und Bedingung bleibt tendenziell signifikant ($p < .055$) und in ihrer Art gleich (siehe Abbildung 6).

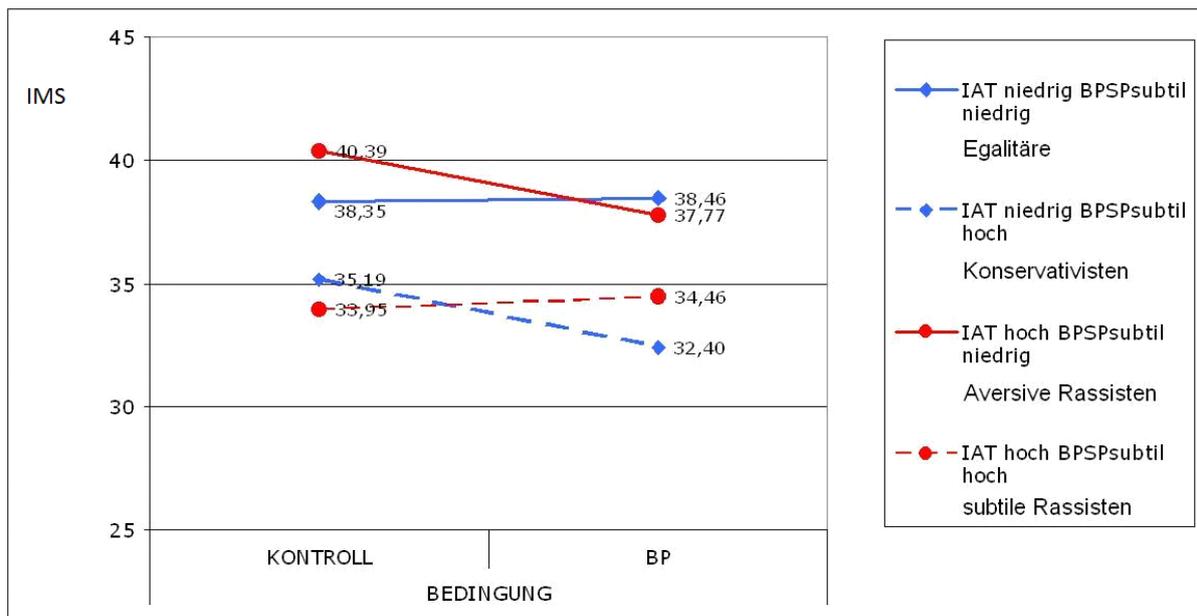


Abbildung 6. IMS (intrinsische Motivation) als eine Funktion von BPSsubtil (subtile Vorurteilsskala, hoch-niedrig), IAT (hoch-niedrig) und Bedingung (Bogus Pipeline, Kontrolle) kontrolliert für private Selbstaufmerksamkeit. Höhere Werte bedeuten höhere intrinsische Motivation.

Da die erwartete Verringerung der intrinsischen Motivation auch bei prinzipiellen Konservativisten eintritt, ist es notwendig, die Veränderung in der intrinsischen Motivation auf Kategorienebene zu betrachten. Dazu werden mittels Mediansplit durch die subtile Vorurteilsskala und den IAT die Rassismuskategorien gebildet.

Aversive Rassisten sind durch einen subtilen Vorurteilswert unter dem Median und einem IAT Wert über dem Median gekennzeichnet, Prinzipielle Konservativisten sind Probanden mit einem IAT unter und bei der subtilen Vorurteilsskala einem Wert über dem Median charakterisiert. Egalitäre haben sowohl niedrige IAT Werte als auch niedrige subtile Vorurteilswerte, wohingegen Rassisten hohe IAT und hohe subtile Vorurteilswerte zeigen. Zeigt wie häufig die nach dieser Kategorisierung unterteilten Rassismustypen vorkommen. Die Kategorie Egalitäre ist mit 97 Personen am größten, gefolgt von den Rassisten 76 Personen und aversiven Rassisten mit 68 Personen. Den geringsten Anteil nehmen Konservativisten mit 47 Personen ein.

Ein t-Test für unabhängige Stichproben zeigt, dass aversive Rassisten als einzige Gruppe in der Bogus-Pipeline signifikant ($p_{.030}$) ihren intrinsischen Motivationswert verringern. Der Mittelwert der intrinsischen Motivationsskala in der Kontrollgruppe liegt bei 40.09 und in der Bogus-Pipeline bei 37.38.

Bei diesen Tests fiel auf, dass der extrinsische Motivationswert bei Egalitären und Konservativisten signifikant ansteigt. Egalitäre erhöhen ihren extrinsischen Motivationswert in der Bogus-Pipeline-Bedingung gegenüber der Kontrollbedingung hoch signifikant ($p_{.002}$). In der Kontrollgruppe beträgt der Mittelwert 18.43 und in der Versuchsbedingung 23.61 Punkte auf der extrinsischen Motivationsskala.

Prinzipielle Konservativisten zeigen ebenfalls signifikante ($p_{.014}$) Unterschiede zwischen den Bedingungen. In der Kontrollgruppe lag der extrinsische Motivationswert bei 23.45 und in der Bogus-Pipeline Gruppe bei 28.04.

Subtile Rassisten haben als einziger Rassismustyp in den beiden Versuchsbedingungen keine unterschiedlichen Werte bei der intrinsischen Motivationsskala und der extrinsischen Motivationsskala.

Eine Regression der subtilen Vorurteilsskala, dem IAT und der Bedingung als unabhängige Variablen auf die extrinsische Motivationsskala als abhängige Variable, erbringt lediglich einen signifikanten ($p_{.025}$) Haupteffekt (Standardisiertes Beta von .13) für die subtile

Vorurteilsskala und einen hochsignifikanten ($p < .001$) (Standardisiertes Beta von .21) Haupteffekt für die experimentelle Bedingung. Das Modell mit Haupteffekten erklärt ein R^2 von .075.

Werden aber nur der IAT und die Bedingung als unabhängige Variablen in die Regression auf die abhängige Variable des extrinsischen Motivationsscores eingebracht, zeigt sich ein interessanter Interaktionseffekt ($p < .025$; Standardisiertes Beta von -.169). Die Sichtung der geschätzten Regressionsgeraden (siehe Abbildung 7) zeigt, dass Probanden mit einem niedrigen IAT Wert in der Bogus-Pipeline-Bedingung wesentlich höhere extrinsische Motivationswerte erzielen als in der Kontrollbedingung. Um die Ergebnisse weiter abzusichern, wurde eine simple Slope Analyse (Aiken & West, 1991) berechnet. Der gefundene Effekt wird durch einen signifikanten ($p < .001$) Unterschied dieser Slopes bestätigt. Probanden mit einem hohen IAT Wert dagegen verzeichnen einen relativ niedrigen Anstieg in der Bogus-Pipeline-Bedingung. Dieser Zusammenhang wird auch nicht durch signifikante Unterschiede in den simple Slopes bestätigt (siehe Tabelle 7).

Tabelle 7. Ergebnisse der simple Slope Berechnung für die Regression von IAT und Bedingung auf EMS (extrinsische Motivationsskala).

Slope von	IAT	BP Bedingung	=	-0,41	ptwo-tailed=	0.776	t=	-0.284
Slope von	IAT	Kontrollbedingung	=	2,06	ptwo-tailed=	0.062	t=	1.876
Slope von	Bedingung	bei hohem IAT	=	0,73	ptwo-tailed=	0.271	t=	1.103
Slope von	Bedingung	bei niedrigem IAT	=	2,85	ptwo-tailed=	0.001 ***	t=	4.315

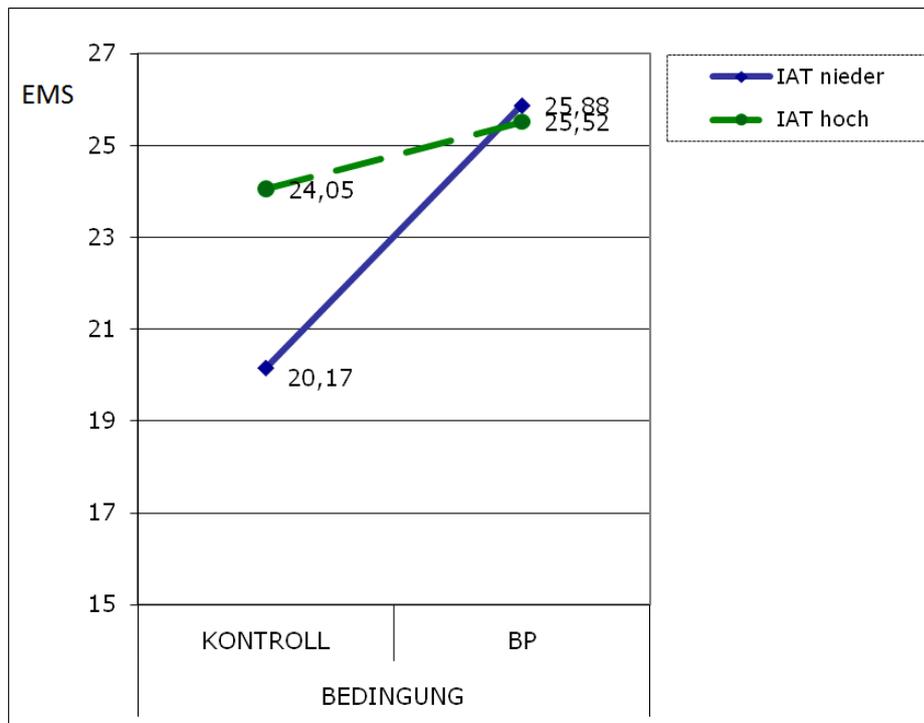


Abbildung 7. EMS (Extrinsische Motivation) als eine Funktion von IAT (hoch-niedrig) und Bedingung (Bogus Pipeline, Kontrolle). Höhere Werte bedeuten höhere extrinsische Motivation.

Beobachtete Rassismustmuster unter Bogus-Pipeline-Bedingung

Es wurde gezeigt, dass aversive Rassisten unter einer Bogus-Pipeline niedrigere intrinsische Motivationswerte berichten, als sie es unter normalen anonymen Testbedingungen tun. In der Auswertung zu Hypothese 1 wurde gezeigt, dass aversive Rassisten dem Muster hoch intrinsisch und hoch extrinsisch motiviert zugeordnet werden können. Aus Hypothese 2 ergibt sich die Frage, ob sich dieses Muster geändert hat. Dazu werden die Daten der Bogus-Pipeline-Bedingung einer Regression mit der intrinsischen Motivationsskala, der extrinsischen Motivationsskala und der Interaktion aus intrinsischer und extrinsischer Motivationsskala, als unabhängigen Variablen, zugeführt. Als abhängige Variablen werden jeweils der IAT und die subtile Vorurteilsskala eingesetzt.

Bei der Regression der intrinsischen Motivationsskala und der extrinsischen Motivationsskala als unabhängige Variablen und der subtilen Vorurteilsskala als abhängiger Variable zeigt sich ein hoch signifikanter ($p < .001$) Haupteffekt (Standardisiertes Beta von $-.364$) für die intrinsische Motivationsskala. Der erklärte Varianzanteil liegt bei einem R-Quadrat von $.144$. Da der Regressionskoeffizient der intrinsischen Motivationsskala einen negativen Regressionskoeffizienten hat, zeigen auch hier hohe intrinsische Motivationswerte kleine

Werte bei der subtilen Vorurteilsskala an. Zudem zeigt sich ein tendenziell signifikanter ($p_{.055}$) Interaktionseffekt (Standardisiertes Beta von $-.156$), bei dem aber nur die simple Slopes für die Variation der intrinsischen Motivationskala signifikant werden.

Kontrolle für private Selbstaufmerksamkeit

Auch bei der Frage nach der Motivation der Rassismustypen wurde die Zusatzannahme geprüft, dass nur Personen mit hoher privater Selbstaufmerksamkeit in der Lage sind unter der Bogus-Pipeline-Bedingung besser über ihre tatsächliche Motivation Auskunft geben zu können. Personen mit niedriger privater Selbstaufmerksamkeit dagegen sollten ihre Angaben unsystematisch abändern. Somit sollte sich der erwartete Zusammenhang nur bei hoher privater Selbstaufmerksamkeit herstellen. Zur Prüfung dieser Annahme wird private Selbstaufmerksamkeit als Kontrollvariable in die Regressionen mit einbezogen.

Auch bei Kontrolle für private Selbstaufmerksamkeit konnte kein Zusammenhang zwischen den Motivationsarten und dem IAT beobachtet werden.

Bei der Kontrolle für private Selbstaufmerksamkeit in der Regression auf die subtile Vorurteilsskala ergibt sich ein hoch signifikanter ($p_{.001}$) Effekt des Regressionskoeffizienten (Standardisiertes Beta von $-.39$) der intrinsischen Motivationskala. Die extrinsische Motivationskala hat keinen signifikanten Effekt auf die subtile Vorurteilsskala.

Fazit

In der Bogus-Pipeline-Bedingung verschwindet der Zusammenhang des IAT mit der extrinsischen Motivationskala, der in der Kontrollbedingung beobachtet wurde. Da die vier Rassismustypen nur mit dem IAT und der subtilen Vorurteilsskala bestimmt werden können, wird eine Zuordnung der Motivationsmuster zu den einzelnen Rassismustypen unmöglich.

Die Effekte der intrinsischen Motivationskala und der extrinsischen Motivationskala auf die subtile Vorurteilsskala bleiben in ihrer Art gleich und verändern sich nur in ihrer Stärke.

Durch die Hinzunahme der privaten Selbstaufmerksamkeit kann kein Zusammenhang zwischen IAT und den Motivationskalen hergestellt werden. Bei der subtilen Vorurteilsskala ändert die Kontrollvariable an der Art des Zusammenhangs mit den Motivationskalen ebenfalls nichts. Es stellte sich zwar ein signifikanter Interaktionseffekt der intrinsischen Motivationskala und der extrinsischen Motivationskala auf die subtile Vorurteilsskala ein,

dieser bringt aber durch den fehlenden Zusammenhang des IAT mit den Motivationskalen keine für diese Studie relevanten Ergebnisse.

Hypothese 3

Hypothese 3 geht der Frage nach, ob durch die Aufhebung der Tendenz zu sozial erwünschtem Verhalten ein höherer Zusammenhang zwischen expliziten und impliziten Rassismussmessverfahren erzeugt werden kann.

Es sollte daher eine signifikante und hohe Korrelation zwischen dem IAT und der intrinsischen Motivationsskala in der Bogus-Pipeline Gruppe beobachtbar sein und eine eher nicht signifikante und niedrige Korrelation in der Kontrollgruppe. Die Korrelationen sollten sich signifikant voneinander unterscheiden.

Da aus den Korrelationen zwischen dem IAT und der intrinsischen Motivationsskala keine schlüssigen Ergebnisse erzielt werden konnten, wurde die Korrelation zwischen IAT und der extrinsischen Motivationsskala auf dieselbe Art beleuchtet.

Zunächst bestätigte sich die aus der Literatur bekannte hohe konvergente Validität der intrinsischen Motivationsskala mit Rassismusfragebögen.

Die Korrelation zwischen der intrinsischen Motivationsskala und der subtilen Vorurteilsskala in der Kontrollbedingung ist negativ und hoch signifikant ($p_{.001}$) und liegt bei $-.445$. Zwischen der intrinsischen Motivationsskala und der offenen Vorurteilsskala ist sie ebenfalls negativ und hoch signifikant ($p_{.001}$) und liegt bei $-.569$ (siehe Tabelle 8)

Tabelle 8. Korrelation der IMS (intrinsischen Motivationskala) mit der BPSPsubtil (subtilen Vorurteilsskala) und der BPSPoffen (offenen Vorurteilsskala) in der Kontrollbedingung

			Subtiler Rassismus	Offener Rassismus
IMS Kontrollbedingung	in Korrelation	nach	-,445**	-,569**
	Pearson			
	Signifikanz (2-seitig)		,001	,001
	N		144	144
IMS in Bogus- Pipeline Bedingung	Korrelation	nach	-.33**	-.427
	Pearson			
	Signifikanz (2-seitig)		.001	.001
	N		144	144

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Der IAT korreliert in der Kontrollgruppe nicht mit der intrinsischen Motivationskala. Auch durch die Bogus-Pipeline-Bedingung ändert sich dieser Umstand nicht (siehe Tabelle 9). Ein Vergleich der beiden Korrelationen mittels einer Fisher Z-Transformation konnte auch keine Unterschiede zwischen den beiden Korrelationen feststellen.

Tabelle 9. Korrelation der IMS (intrinsischen Motivationskala) mit dem IAT (impliziten Assoziationstest) unter Kontrollbedingung und BP (Bogus-Pipeline) Bedingung

		IAT
IMS x IAT in der Kontrollbedingung	Korrelation nach Pearson	-,086
	Signifikanz (2-seitig)	,308
	N	144
IMS x IAT in der BP Bedingung	Korrelation nach Pearson	-,003
	Signifikanz (2-seitig)	,971
	N	144

Die Korrelation in der Bogus-Pipeline-Bedingung zwischen der intrinsischen Motivationsskala und der subtilen Vorurteilsskala ist aber immer noch hoch signifikant ($p_{.001}$) und liegt bei $-.335$. Zwischen der intrinsischen Motivationsskala und der offenen Vorurteilsskala ist sie ebenfalls hoch signifikant ($p_{.001}$) und liegt bei $-.427$. Im Vergleich dazu korreliert der IAT in der Kontrollgruppe mit der subtilen Vorurteilsskala bei $.20$ ($p_{.017}$) und mit der offenen Vorurteilsskala bei $.16$ ($p_{.062}$). In der Bogus-Pipeline Gruppe korreliert der IAT mit der subtilen Vorurteilsskala bei $.22$ ($p_{.009}$) und mit der offenen Vorurteilsskala bei $.13$ ($p_{.112}$) (siehe Tabelle 10).

Tabelle 10. Korrelation zwischen IAT (impliziter Assoziationstest) und BPSPoffen (offene Vorurteilsskala) und BPSPsubtil (subtile Vorurteilsskala) in Bogus-Pipeline und Kontrollgruppe; * = auf 5% Niveau signifikant, ** = auf 1% Niveau signifikant

	Bogus-Pipeline		Kontrollgruppe	
	Korrelation	Signifikanz	Korrelation	Signifikanz
IAT x BPSPoffen	.13	.112	.16	.062
IAT x BPSPsubtil	.22	.009**	.20	.017*

Der IAT korreliert nicht mit der intrinsischen Motivationsskala. Dieser Umstand wurde erwartet, da Wissen über die eigenen impliziten Einstellungen wahrscheinlich nur schwer zu erlangen ist. Aus der Literatur ist bekannt, dass Selbstaufmerksamkeit eine gewisse Moderatorwirkung auf den Zusammenhang zwischen impliziten und expliziten Rassismustestverfahren hat.

Es lag also die Überlegung nahe, dass Personen mit hoher privater Selbstaufmerksamkeit besser über ihre impliziten Einstellungen Bescheid wissen und deshalb bei ihnen in der Bogus-Pipeline ein Zusammenhang zwischen dem IAT und der intrinsischen Motivationsskala entsteht.

Die für private und auch öffentliche Selbstaufmerksamkeit kontrollierten Korrelationen zwischen dem IAT und der intrinsischen Motivationsskala hängen jedoch nicht signifikant zusammen.

Es wurde auch ein Mediansplit für die Skala privater Selbstaufmerksamkeit durchgeführt. Hier zeigt sich zumindest in der Kontrollgruppe ein tendenziell signifikanter ($p_{.056}$)

Zusammenhang zwischen der intrinsischen Motivationsskala und dem IAT, wenn nur die Gruppe mit hoher privater Selbstaufmerksamkeit betrachtet wird.

Andere Moderatorvariablen wie Geschlecht und Alter verbessern den Zusammenhang zwischen dem IAT und der intrinsischen Motivationsskala ebenfalls nicht.

Da die Bogus-Pipeline unter Umständen nicht auf alle Personen so gewirkt hat, wie dies gedacht war, wurde auch eine Analyse für jene Personen durchgeführt, die im Manipulationscheck überdurchschnittlich an eine funktionierende Lügendetektorprozedur geglaubt hatten. Dazu wurde ein Mediansplit anhand der Daten des Manipulationschecks durchgeführt. Es wurden nur jene Personen in die Analyse mit einbezogen die beim Gesamtscore der Manipulationscheckfragen einen Wert über dem Median erreichten. Personen, die stärker an eine funktionierende Lügendetektorprozedur glauben, sollten in der Bogus-Pipeline Bedingung eher dazu geneigt sein die Wahrheit zu sagen, was den Zusammenhang zwischen IAT und der intrinsischen Motivationsskala stärken sollte.

Leider kann auch diese Annahme nicht bestätigt werden.

Um sicher keinen noch so kleinen Zusammenhang zu übersehen, wurde noch eine Regression mit dem IAT, privater Selbstaufmerksamkeit und der Bedingung als unabhängige Variablen und der intrinsischen Motivationsskala als abhängiger Variable durchgeführt. Auch hier konnte allerdings kein Zusammenhang gefunden werden.

Es gibt noch ein weiteres zufällig gefundenes Indiz, das gegen die Annahme spricht, dass eine Bogus-Pipeline die Korrelation zwischen expliziten und impliziten Verfahren verbessern kann.

In der Kontrollgruppe wurde eine hoch signifikante ($p_{.008}$) Korrelation von .219 zwischen dem IAT und der extrinsischen Motivationsskala gefunden. Die extrinsische Motivationsskala korreliert aber auch mit der offenen Vorurteilsskala um .254 hochsignifikant ($p_{.002}$).

In der Bogus-Pipeline verschwindet die Korrelation der extrinsischen Motivationsskala mit dem IAT. Zwischen der extrinsischen Motivationsskala und der offenen Vorurteilsskala besteht allerdings weiterhin eine hohe signifikante ($p_{.009}$) Korrelation von .218 (Tabelle 11).

Tabelle 11. Korrelation der EMS (extrinsischen Motivationskala) mit dem IAT und der BPSPOffen (offenen Vorurteilsskala) unter der Kontrollbedingung oder unter der Bogus-Pipeline Bedingung

			IAT	Offener Rassismus
EMS unter der Kontrollbedingung	der	Korrelation nach Pearson	,219**	,254**
		Signifikanz (2-seitig)	,008	,002
		N	144	144
EMS in der BP Bedingung	BP	Korrelation nach Pearson	-,025	,218**
		Signifikanz (2-seitig)	,769	,009
		N	144	144

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Eine Prüfung mittels einer Fisher Z-Transformation zeigt, dass sich die Korrelation von der offenen Vorurteilsskala mit der extrinsischen Motivationskala in der Bogus-Pipeline-Bedingung nicht von jener der Korrelation in der Kontrollbedingung unterscheidet. Die Korrelationen zwischen dem IAT und der extrinsischen Motivationskala in der Kontroll- und Bogus-Pipeline-Bedingung unterscheiden sich dagegen signifikant. Die Bogus-Pipeline wirkt sich also nur auf die Korrelation zwischen dem IAT und der extrinsischen Motivationskala aus.

Diskussion

In dieser Arbeit werden drei Fragestellungen beantwortet. Zuerst, ob aversive Rassisten tatsächlich in anonymen Situationen angeben, hoch intrinsisch und hoch extrinsisch motiviert zu sein, sich vorurteilsfrei zu verhalten. Ob sie selbst auch ehrlich daran glauben, dass sie intrinsisch motiviert sind und zuletzt, ob dieser ehrliche Glaube mit ihrer impliziten Einstellung übereinstimmt.

Bei der Frage, ob aversive Rassisten unter anonymen Bedingungen hohe intrinsische Motivationswerte und hohe extrinsische Motivationswerte angeben, geht es um eine wichtige Voraussetzung für die zweite Hypothese. Dieser Zusammenhang ist aus der Studie von Devine et al. (2002) bekannt und musste repliziert werden.

Die Replikation gelang nicht vollständig. Der Haupteffekt der intrinsischen Motivationskala auf das explizite Rassismusverfahren zeigt sich genau so, wie er in der Originalstudie gefunden wurde. Der Interaktionseffekt der intrinsischen Motivationskala mit der extrinsischen Motivationskala auf den IAT kann jedoch nicht repliziert werden. Stattdessen zeigt sich aber ein Haupteffekt der extrinsischen Motivationskala.

Die Voraussetzungen, die aus der Studie von Devine et al. (2002) abgeleitet werden, können aber trotzdem als bestätigt angesehen werden. Wichtig für diese Untersuchung ist, dass aversive Rassisten unter anonymen Bedingungen sowohl eine hohe intrinsische als auch eine hohe extrinsische Motivation, sich vorurteilsfrei zu verhalten, an den Tag legen.

Nun zeigt sich für hohe intrinsische Motivationswerte ein negativer Zusammenhang mit der subtilen Vorurteilsskala, dem expliziten Rassismustestverfahren. Deshalb kann angenommen werden, dass all jene Personen, die einen hohen intrinsischen Motivationswert zeigen, einen niedrigen subtilen Vorurteilswert besitzen. Laut dem Vorschlag von Hing et al. (2008) zur Kategorisierung von Rassismus haben nur egalitäre Personen und aversive Rassisten einen niedrigen subtilen Vorurteilswert.

Weiters zeigt sich ein positiver Haupteffekt der extrinsischen Motivationskala auf den IAT, der hier als implizites Verfahren verwendet wurde. Personen mit einem hohen extrinsischen Motivationswert haben deshalb auch hohe IAT Werte. Laut der Definition von Hing et al. (2008) zeigt nur die Rassismuskategorie der aversiven Rassisten und subtilen Rassisten einen hohen impliziten Rassismuswert. Aversive Rassisten sind somit die Gruppe, die durch ihre

hohen impliziten und niedrigen expliziten Rassismuskwerte am ehesten eine hohe intrinsische und hohe extrinsische Motivation zeigen, sich vorurteilsfrei zu verhalten.

Da diese Voraussetzung erfüllt ist, kann die Frage angegangen werden, ob aversive Rassisten unter einer Bogus-Pipeline eher eine niedrige intrinsische und eine hohe extrinsische Motivation zeigen, sich vorurteilsfrei zu verhalten.

Leider zeigt sich bei der Überprüfung der Bogus-Pipeline Manipulation, dass die Probanden der Bogus-Pipeline-Bedingung nicht stärker an eine funktionierende Lügendetektorprozedur glaubten, als die der Kontrollgruppe.

Die schwache Überzeugungskraft der Bogus-Pipeline könnte unter anderem daran liegen, dass naturwissenschaftliche Studienrichtungen wie Mechatronik und Informatik an der JKU stark vertreten sind. Das Wissen über die Möglichkeiten moderner Messtechnik und computergestützter Datenverarbeitung stärkt wahrscheinlich die Skepsis an einem Gerät, das sehr komplexe Gefühle und Gedankenstrukturen zu messen vorgibt.

Andererseits zeigte sich, dass die Probanden in den Skalen, die unter der Bogus-Pipeline-Bedingung befragt wurden, doch eher sozial unerwünschte Zugeständnisse machten. Der Wert der intrinsischen Motivationsskala ist in der Bogus-Pipeline Gruppe tendenziell signifikant niedriger als jener der Kontrollgruppe. Die extrinsischen Motivationsskalenwerte sind in der Bogus-Pipeline Gruppe signifikant höher als in der Kontrollgruppe.

Eine Interpretation ist, dass die Probanden sich sicher waren, dass es so etwas wie einen absolut zuverlässigen Lügendetektor nicht gibt. Sie waren sich aber nicht sicher genug, um eine mögliche Entlarvung als Lügner riskieren zu wollen.

Die genaue Funktionsweise der Bogus-Pipeline Prozedur ist bis heute nicht bekannt, ihre Funktion, sozial unerwünschte Antworten in Testsituationen zu provozieren, konnte sie aber in dieser als auch in vielen anderen Untersuchung davor erfüllen. Ob die Bogus-Pipeline in dieser Untersuchung ihre volle Leistungsfähigkeit entfalten konnte, bleibt aber fraglich.

Die Frage, ob aversive Rassisten unter einer Bogus-Pipeline-Bedingung weniger intrinsische Motivation zeigen, als unter einer anonymen Bedingung, wird mit einer linearen Regression analysiert. Es handelt sich dabei um eine dreifach Interaktion, denn im Modell müssen einerseits die beiden Maße zur Kategorisierung von Rassismus vorhanden sein und andererseits die Experimentalbedingung. Es wird also der IAT und die subtile Vorurteilsskala für die Bildung der Rassismustypen eingebracht und dazu noch die Experimentalbedingung

um zu sehen, ob sich Rassismustypen unter der Experimentalbedingung voneinander unterscheiden.

Die Analyse ergibt einen tendenziell signifikanten Interaktionseffekt des IAT, der subtilen Vorurteilsskala und der Bedingung (Kontrollbedingung oder Bogus-Pipeline-Bedingung). Eine daraufhin durchgeführte simple Slopes Analyse erbrachte aber keine signifikanten Ergebnisse. Die grafische Darstellung der Regressionskoeffizienten zeigt, dass aversive Rassisten und prinzipielle Konservativisten die stärksten Abfälle von der Kontrollbedingung zur Bogus-Pipeline-Bedingung bei der intrinsischen Motivation zeigen. Egalitäre und subtile Rassisten dagegen sind in ihrer intrinsischen Motivation sehr stabil.

Um die Bewegungen bei der intrinsischen Motivation noch besser aufzuschlüsseln, wurden die Rassismuskategorien getrennt voneinander einem t-Test für unabhängige Stichproben zugeführt und geprüft, ob sich signifikante Unterschiede nachweisen lassen. Es zeigt sich, dass nur aversive Rassisten einen signifikanten Abfall in der intrinsischen Motivation zwischen Kontrollbedingung und Bogus-Pipeline-Bedingung zeigen.

Der tendenziell signifikante Interaktionseffekt in der Regressionsanalyse und der signifikant niedrigere intrinsische Motivationswert der aversiven Rassisten in der Bogus-Pipeline-Bedingung untermauern die in Hypothese 2 getroffenen Annahmen. Aversive Rassisten neigen also tatsächlich dazu, selbst in anonymen Befragungssituationen, ihre intrinsische Motivation, sich vorurteilsfrei zu verhalten, zu übertreiben.

Bei den t-Tests wurden auch die Bewegungen in der extrinsischen Motivationsskala geprüft. Dabei fällt auf, dass prinzipielle Konservativisten und Egalitäre in der Bogus-Pipeline-Bedingung einen signifikant höheren extrinsischen Motivationswert zeigen als in der Kontrollbedingung.

Eine Regression mit dem IAT und der Bedingung als unabhängige Variablen und der extrinsischen Motivationsskala als abhängiger Variable zeigt, dass hauptsächlich Personen mit einem niedrigen IAT Wert von der Kontrollbedingung in die Bogus-Pipeline-Bedingung einen Anstieg verzeichnen.

Eine Erklärung für dieses Phänomen könnte sein, dass Personen mit hohen IAT Werten auch in der anonymen Bedingung schon sehr hohe extrinsische Motivationsskalenwerte erreichen und bei ihnen wahrscheinlich ein gewisser Deckeneffekt erreicht ist. Ihre Angaben in der anonymen Bedingung sprechen nicht für eine Tendenz zur positiven Selbstdarstellung und

entsprechen wahrscheinlich schon sehr ihren tatsächlichen Einstellungen. Generell wird in der Bogus-Pipeline-Bedingung angegeben, dass egalitäres Verhalten weniger intrinsisch (Abnahme des intrinsischen Motivationswertes) und stärker extrinsisch (Zunahme des extrinsischen Motivationswertes) motiviert ist als in der Kontrollbedingung.

Da nun Rassisten bereits in der anonymen Bedingung hohe extrinsische Motivationswerte und niedrige intrinsische Motivationswerte berichteten, ist bei ihnen keine signifikante Änderung zu erwarten. Sie gestehen sich bereits in der anonymen Bedingung ein, eher rassistisch eingestellt zu sein und ihr Selbstwert leidet auch nicht unter dieser Einstellung. Aversive Rassisten berichteten bereits in der anonymen Bedingung hohe extrinsische Motivationswerte. Ein Weg zuzugeben, dass auch sie weniger selbstlos handeln als sie angeben, besteht in einer Verminderung des intrinsischen Motivationswertes, wohingegen[E30] bei der extrinsischen Motivationskala bereits ein Deckeneffekt erreicht sein sollte. Aversive Rassisten können also nur über eine Verminderung der intrinsischen Motivationswerte zugeben, dass sie doch weniger motiviert sind, sich egalitär zu verhalten. Konservativisten, die die niedrigste Motivation auf beiden Skalen erreichen, haben nur eine Wahl ihren Opportunismus zuzugeben und der liegt in einer Erhöhung des extrinsischen Motivationswertes. Einzig Egalitäre haben die Wahl, ob sie entweder ihre intrinsische Motivationswerte verkleinern oder ihre extrinsischen Motivationswerte erhöhen. Aus ihrer Wahl, eine höhere extrinsische Motivation zuzugeben, kann vermutet werden, dass diese Wahl weniger den Selbstwert schädigt als eine Verringerung der intrinsischen Motivationswerte.

Aus der Metastudie von Hofmann et al. (2005a) ist bekannt, dass Variablen, wie mangelnde Fähigkeit zur Introspektion und bewusste Verfälschung von Fragebögen durch die Probanden, den Zusammenhang zwischen impliziten und expliziten Verfahren verringern können. In der vorliegenden Untersuchung wird versucht, eine bewusste Verfälschung durch eine Bogus-Pipeline zu unterbinden. Die Fähigkeit zur Introspektion wird mit dem Fragebogen zur privaten Selbstaufmerksamkeit (Fenigstein et al., 1975) erhoben.

Fügt man private Selbstaufmerksamkeit als Kontrollvariable in die Regression von IAT und der subtilen Vorurteilsskala auf die intrinsische Motivationskala ein, so zeigen sich die erwarteten Ergebnisse. Private Selbstaufmerksamkeit steigert die erklärte Varianz des Gesamtmodells und senkt das Signifikanzniveau des Interaktionseffektes. Eine mögliche Interpretation ist, dass man seine eigene Einstellung kennen muss, um eine korrekte Auskunft über sie geben zu können.

Wenn man Probanden unter einer Bogus-Pipeline dazu auffordert, über ihre tatsächliche Einstellung Auskunft zu geben, werden einige darunter sein, die sich stark mit ihren Einstellungen auseinandersetzen und daher eine sehr exakte Auskunft darüber geben können. Andererseits werden auch Probanden in der Stichprobe vorhanden sein, die sich wenig über ihre Einstellungen Gedanken machen. Sie werden eine weit weniger genaue Auskunft über ihre Einstellungen geben können. Die Wirkungsweise der Bogus-Pipeline beruht wahrscheinlich stark auf sozialem Druck. Personen mit wenig Wissen über ihre Einstellungen werden deshalb in einer Bogus-Pipeline Einstellungen zeigen, von denen sie glauben, dass sie häufig vorkommen, um Aufsehen zu vermeiden. Mit dieser Strategie würden sie auch der aversiven Situation, die durch die Bogus-Pipeline entsteht, schnell entkommen und wären weniger der Gefahr ausgesetzt, dass bei der Lügendetektormethode Abweichungen festgestellt werden. Nur Personen mit großem Wissen über sich selbst riskieren wenig, wenn sie ungewöhnliche Einstellungen angeben. Sie könnten im Falle einer näher gehenden Befragung sehr gut ihre Angaben begründen und wären auch kaum der Gefahr ausgesetzt, dass der Lügendetektor ihre Angaben anzweifelt.

In Hypothese 2 wird aber noch weiter vermutet, dass aversive Rassisten ihre Motivation gänzlich ändern. Geben sie in einer anonymen Bedingung an, dass sie sowohl hoch extrinsisch als auch hoch intrinsisch motiviert sind, so habe ich im Theorieteil gezeigt, dass viele Untersuchungen darauf hinweisen, dass aversive Rassisten vorwiegend extrinsisch motiviert sind, sich vorurteilsfrei zu verhalten.

Devine et al. (2002) zeigten, dass die Werte impliziter Rassismussmessverfahren mit einer Interaktion aus der intrinsischen Motivationsskala und der extrinsischen Motivationsskala zusammenhängen. Die Interaktion ist so gerichtet, dass Personen mit einem hohen intrinsischen Motivationswert und einem niedrigen extrinsischen Motivationswert, einen niedrigen IAT Wert erzielen. Alle anderen Personen zeigen hohe IAT Werte.

Aversive Rassisten besitzen eine hohe intrinsische und eine hohe extrinsische Motivation sich vorurteilsfrei zu verhalten. Wie bereits gezeigt wurde, verringern sie ihre intrinsische Motivation unter der Bogus-Pipeline-Bedingung signifikant. Wenn ihr Motivationsmuster sich nun von hoch intrinsisch und hoch extrinsisch auf vorwiegend extrinsisch verändert, dann sollte die intrinsische Motivationsskala zu einem Prädiktor für den IAT Wert werden. Dies gilt natürlich nur unter der Bedingung, dass alle anderen Rassismustypen in der anonymen Testbedingung bereits ihre tatsächlichen Motivationsmuster mitgeteilt haben. Aversive Rassisten hätten als einzige aufgrund von Selbstwertschutztendenzen eine verfälschte

Motivation berichten sollen und deshalb als einzige zwischen Kontroll- und Bogus-Pipeline-Bedingung signifikante Änderungen zeigen sollen. Die Erwartung erfüllte sich aber nur teilweise, denn aversive Rassisten verringerten zwar als einzige unter der Bogus-Pipeline-Bedingung signifikant ihren intrinsischen Motivationswert, dafür erhöhten Egalitäre und prinzipielle Konservativisten signifikant ihre extrinsischen Motivationswerte. So ist es auch nicht verwunderlich, dass in der Bogus-Pipeline-Bedingung jeglicher Zusammenhang zwischen der intrinsischen Motivationsskala und dem IAT verschwindet. Die Regression der intrinsischen Motivationsskala und der extrinsischen Motivationsskala kann die beobachteten IAT Werte nicht erklären. Die Annahme, dass aversive Rassisten unter einer Bogus-Pipeline ihr Motivationsmuster von hoch intrinsisch und hoch extrinsisch auf vorwiegend extrinsisch ändern, kann insofern nicht bestätigt werden, weil durch die Bogus-Pipeline der Zusammenhang zwischen den Rassismuskategorien und den Motivationsmustern verschwindet.

Zuletzt wurde noch die Annahme geprüft, dass durch die Bogus-Pipeline die Korrelation zwischen impliziten und expliziten Verfahren verbessert werden kann.

Diese Annahme konnte nicht bestätigt werden. Die nicht vorhandene Korrelation zwischen der intrinsischen Motivationsskala und dem IAT konnte durch die Bogus-Pipeline-Bedingung auch nicht hergestellt werden.

In Bezug auf die extrinsische Motivationsskala wurde durch die Bogus-Pipeline sogar eine bestehende Korrelation aufgehoben. Hier kann man einwenden, dass IAT und die extrinsische Motivationsskala nicht dasselbe psychologische Konstrukt messen. Dieser Einwand wird dadurch entkräftet, dass die extrinsische Motivationsskala sowohl in der Kontroll- als auch in der Bogus-Pipeline-Bedingung signifikant mit der expliziten Rassismusskala, der offenen Vorurteilsskala, korreliert. Da die extrinsische Motivationsskala durch die Bogus-Pipeline-Bedingung von sozial erwünschtem Verhalten und Selbstwertschutztendenzen bereinigt ist, ist der wahrscheinlichste Grund für den Zusammenhang, dass sowohl die extrinsische Motivationsskala als auch die offene Vorurteilsskala Rassismus erfassen. Der Grund dafür, dass die in der Kontrollgruppe beobachtete Korrelation in der Bogus-Pipeline Gruppe nicht mehr vorhanden ist, liegt deshalb wahrscheinlich nicht bei Selbstwertschutz- und sozial erwünschten Verhaltenstendenzen. Es liegt eher daran, dass implizite und explizite Rassismussmessverfahren nicht dieselben Einstellungen messen. Da sich die Korrelation zwischen dem IAT und der extrinsischen Motivationsskala in der Bogus-Pipeline-Bedingung signifikant von der Korrelation zwischen dem IAT und der extrinsischen Motivationsskala in

der Kontrollbedingung unterscheiden, liegt sogar die Vermutung nahe, dass die Korrelation der beiden Tests in der Kontrollgruppe erst durch sozial erwünschte Verhaltenstendenzen und Selbstwertschutz entstanden ist.

Die Überlegung, dass bei expliziten Verfahren verzerrte und eher sozial erwünschte Einstellungen gezeigt werden und diese Verzerrung auch eine Verringerung des Zusammenhangs von impliziten und expliziten Verfahren verursacht, konnte somit nicht bestätigt werden.

Die Annahme wurde noch erweitert. Nur wenn Personen ein hohes Wissen über ihre eigenen Einstellungen besitzen, können sie unter einer Bogus-Pipeline-Bedingung Auskunft über ihre tatsächlichen Einstellungen geben und diese tatsächlichen Einstellungen sollten hoch mit den durch implizite Verfahren erhobenen Einstellungen korrelieren. Dazu wurde auch hier die private Selbstaufmerksamkeit als Kontrollvariable eingeführt. Diese Annahme konnte ebenfalls nicht bestätigt werden.

Nier (2005) dagegen erhöhte mit der Bogus-Pipeline Prozedur den Zusammenhang zwischen impliziten und expliziten Verfahren. Die Ergebnisse, die hier gefunden wurden und die von Nier (2005) widersprechen einander aber nicht notwendigerweise. Das Design, das Nier (2005) bei seiner Studie verwendete, sah den IAT als Bogus-Pipeline vor. Den Probanden wurde also gesagt, dass der IAT ein Verfahren zur Feststellung ihrer wahren Einstellungen ist. Danach wurde den Probanden das explizite Verfahren vorgelegt, auf das sie so wahrheitsgemäß wie möglich antworten sollten, wie es die Bogus-Pipeline Prozedur verlangt. Es kann angenommen werden, dass durch dieses Design die Probanden quasi dazu genötigt wurden, sich so darzustellen, wie sie glaubten, dass sie im IAT abgeschnitten hatten. Gawronski et al. (2006) zeigen nämlich, dass Personen Einstellungen, die mit impliziten Verfahren gemessen werden, relativ gut abschätzen können. Da also grundsätzlich Bewusstheit über die Einstellungen, die mittels impliziter Verfahren gemessen werden, erlangbar ist, werden dann auch die Messungen der impliziten Verfahren und die der expliziten Verfahren gut miteinander korrelieren.

In der vorliegenden Studie wird dieser Einwand vermieden, indem statt des IAT als Lügendetektor ein elektronisches Gerät verwendet wird. Dass sich auf diese Weise kein Zusammenhang zwischen dem IAT und der intrinsischen Motivationsskala oder der extrinsischen Motivationsskala herstellen ließ, spricht gegen die Theorie, dass der

Zusammenhang zwischen impliziten und expliziten Verfahren durch Selbstdarstellungstendenzen moderiert wird.

Ansonsten scheint aber Selbstdarstellung ein wichtiger Faktor bei rassenbezogenen Einstellungen zu sein.

Sie beeinflusst die verschiedenen Rassismustypen auf unterschiedliche Art. Aversive Rassisten scheinen hier die Einzigen zu sein, die sich selbst über ihre intrinsische Motivation belügen. Konservativisten und Egalitäre sehen sich selbst lieber wenig extrinsisch motiviert.

Der Grund für diese Verzerrungen liegt meiner Meinung nach in den sozialen Normen für unser Verhalten gegenüber Minoritäten. Es ist unwahrscheinlich, dass es einheitliche soziale Normen in allen Ebenen der Gesellschaft gibt. Der Haupttenor scheint zwar in Richtung einer egalitären Gesellschaft zu gehen, es gibt aber durchwegs Subgruppen, die diese Entwicklung eher negativ sehen. Betrachtet man die politische Landschaft, scheint es sogar, dass die Zweifler dieses Systems stark an Boden gewinnen.

Es ist in unserer Gesellschaft weiters sehr unwahrscheinlich, dass ein Individuum Zeit seines Lebens in einer einzigen sozialen Gruppe verbringt. Viel öfter kommt es vor, dass ein Individuum laufend zwischen unterschiedlichen sozialen Gruppen und somit auch unterschiedlichen sozialen Normen wechselt. Es ist damit wechselnden sozialen Normen ausgesetzt, die einander auch widersprechen können. Das Individuum muss darauf reagieren. Wie stark eine Gruppe die Meinung eines Individuums verändern kann, zeigten Crandall et al. (2002) eindrucksvoll auf. In ihrer Studie gaben selbst Personen mit einer hohen intrinsischen Motivation, sich vorurteilsfrei zu verhalten, in einer scheinbar rassistischen Gruppe höhere Rassismuskwerte an, als sie dies zuvor in einer egalitären Gruppe getan hatten.

Anpassung an die aktuelle Gruppennorm scheint also auch für Personen in Betracht zu kommen, die von ihrer eigenen Meinung überzeugt sind. Natürlich wird sich diese Tendenz zur Anpassung an Normen interindividuell unterscheiden, aber die Vorstellung, dass Einstellungen und Werte von ihren Trägern immer bis aufs Äußerste verteidigt werden, ist unrealistisch. Über die Gesamtpopulation gesehen, sollten wir es deshalb mit einer Vielfalt an Werten zu tun haben, die zu unterschiedlichen Graden internalisiert sind.

Higgins (1987) bietet für diese graduelle Integration von Werten ein gutes Modell, die Selbstbildtheorie. Fremdbilder enthalten dabei jene Normen, an die man sich halten muss, um

Sanktionen zu entgehen und Belohnungen zu erhalten. Die Normen, die in den Selbstbildern enthalten sind, sind Selbstzweck, sie sind so etwas wie Moral. Die Verletzung der eigenen Moralstandards führt zu Selbstbestrafung.

Hierbei stellt sich aber ein Problem, das bereits Kant aufzeigte. Er schreibt, dass man bei moralischen Handlung nie sicher sein könne, „...daß wirklich gar kein geheimer Antrieb der Selbstliebe unter der bloßen Vorspiegelung jener Idee die eigentliche bestimmende Ursache des Willens gewesen sei, dafür wir denn gerne uns mit einem uns fälschlich angemäßen edlern Bewegungsgründe schmeicheln,...“ (Kant, 1998, p. 406). Kant zeigt damit die Möglichkeit auf, dass man nicht nur durch moralisches Verhalten selbst, sondern auch durch Selbsttäuschung seinen Selbstwert hoch halten könne.

Diese Erkenntnis wirft aber das zusätzliche Problem auf, dass die Moral des Menschen immer nur negativ geprüft werden kann. Es kann immer nur gezeigt werden, dass ein weniger nobler Antrieb als den, die moralische Handlung als Selbstzweck auszuführen, zutrifft. In dieser Studie zeigte sich dann auch, dass mit der Gruppe der aversiven Rassisten eine Gruppe gefunden wurde, die sich selbst mit höheren Moralansprüchen schmeichelt, als sie sie tatsächlich besitzt. Das Gute im Menschen kann also nicht bewiesen werden. Deshalb muss man aber nicht annehmen, dass die Menschen böse sind, sondern nur, dass es möglicherweise der Hilfe von außen bedarf, damit die Menschen ihren zweifellos hohen Moralansprüchen gerecht werden können. Wollen wir ruhig in Betracht ziehen, dass diese Welt die schlechteste nur mögliche ist, aber trotzdem daran arbeiten, die beste aller möglichen daraus zu machen.

Kurzzusammenfassung

Ziel dieser Arbeit war es, die Motivation aversiver Rassisten zu untersuchen. Aversiver Rassismus ist eine Spezialform von Rassismus, die sich aus zwei Komponenten definiert, einerseits aus dem Bekenntnis zu egalitären Werten und andererseits aus einer subtilen Diskriminierung von Minderheiten.

Im MODE (Motivation and Opportunity as Determinants) Modell wird gezeigt, dass bei automatisierten, nicht ins Bewusstsein dringenden Handlungen, Menschen trotz einer egalitären Einstellung Minoritäten diskriminieren können. Personen, die bei elaborierter Verarbeitung egalitär handeln und bei automatisierten Handlungen diskriminieren sind dem aversiven Rassismus zuzurechnen.

Es besteht allerdings der Verdacht, dass nicht in allen Situationen, in denen aversive Rassisten diskriminieren, auch mangelnde Bewusstheit über das Verhalten vorhanden ist. Da das MODE Modell auch Aussagen über die Motivation von Personen trifft, kann man deshalb aus ihm ableiten, dass aversive Rassisten eine Besonderheit in ihrer Motivation haben müssten.

Es soll deshalb die Annahme geprüft werden, dass bei aversiven Rassisten eine hohe intrinsische Motivation zu egalitärem Verhalten zu einem positiven Selbstbild gehört, sie diese aber eigentlich nicht besitzen. Dazu werden intrinsische und extrinsische Motivationsskala (Plant & Devine, 1998) unter verschiedenen Bedingungen vorgegeben. Einerseits unter einer anonymen Bedingung und andererseits unter einer Bogus-Pipeline-Bedingung (Jones & Sigall, 1971). Aversive Rassisten sollten aus Selbstwertschutztendenzen in der anonymen Bedingung höhere intrinsische Motivationswerte zeigen als in der Bogus-Pipeline-Bedingung. Alle anderen Rassismustypen sollten keine Selbstbilddiskrepanzen aufweisen und deshalb keine Veränderungen zwischen Kontroll- und Bogus-Pipeline-Bedingung aufweisen. Das Ergebnis weist darauf hin, dass aversive Rassisten als Einzige in der Bogus-Pipeline-Bedingung eine signifikant niedrigere intrinsische Motivation zeigen.

Als weitere Hypothese wurde geprüft, ob diese Veränderung unter einer Bogus-Pipeline-Bedingung einen positiven Einfluss auf die Höhe des Zusammenhangs zwischen dem IAT und expliziten Rassismusmessverfahren hat. Normalerweise sind diese Zusammenhänge gering.

Es besteht der begründete Verdacht, dass der mangelnde Zusammenhang zwischen IAT und explizitem Verfahren auf einer Verzerrung der expliziten Verfahren durch einen Hang zur positiven Selbstdarstellung verursacht ist.

Um diese Hypothese zu prüfen, wurde die intrinsische Motivationsskala, die als explizites Rassismussmessverfahren herangezogen wurde, jeweils getrennt für die Bogus-Pipeline Bedingung und die Kontrollbedingung mit dem IAT korreliert. Die Bogus-Pipeline sollte dabei Verzerrungen durch Selbstdarstellungstendenzen eliminieren. Diese Hypothese wäre bestätigt, wenn die Korrelation zwischen IAT und Motivationsskala in der Bogus-Pipeline höher wäre und sich beide Korrelationen signifikant voneinander unterscheiden würden. Diese Annahme konnte jedoch nicht untermauert werden.

Abstract

Analysis of the motivation of aversive Racists

Ewald Strasser

Aversive Racism is defined by two distinct behaviour components. On the one hand aversive racist people confess themselves to be egalitarian, on the other hand their actions are subtle discriminating.

The MODE (Motivation and Opportunity as Determinants) (Fazio, 1990) explains, why some people with an egalitarian attitude act in some situations biased against minorities. Evidence is found that in some situations where aversive racists show a bias against minorities, they should be aware of their actions.

In this case, the MODE model predicts a special kind of motivation for aversive racists. The hypothesis presented in this paper is that aversive racists have a special motivation related to their bias against minorities. It is argued that aversive racists need their egalitarian values for a positive self-perception, but that they don't really keep this attitude.

For this purpose the scales for "Internal and External Motivation to Respond Without Prejudice" (Plant & Devine, 1998) are assigned under two different conditions. One condition is the "Private" condition in which probands are assured that their test results would not become public and the other condition is the "Bogus-Pipeline" condition, (Jones & Sigall, 1971) in which the probands were assigned to a simulated lie detector procedure.

With the hypothesis it is claimed that aversive racists would show high internal motivation because of their specific self-perception. All other types of racism don't have discrepancies in their self-perception regarding their racism and therefore should have the same motivation scores in the "Bogus-Pipeline" and the "Private" condition. The results of this study confirm this assumption by trend.

Another hypothesis suggests that implicit and explicit measurements of racism are better correlated if the explicit measurement for racism is not biased by a need for positive self-perception. This assumption is tested by a comparison of the correlation between the "Implicit Association Test" and the motivation scales in the "Private" condition and the correlation between "Implicit Association Test" and the motivation scales in the "Bogus-Pipeline" condition. Unfortunately there is no evidence for this assumption.

Method

291 People participated in the experiment. 3 of them had to be suspended because of proven unreliable work. The sample consists of 139 male and 149 female probands. They were randomly assigned to one of the two experimental conditions.

Apparatus and materials

Probands for the study were acquired and tested at the Johannes Kepler University of Linz. At first the respondents do a racism IAT (“Implicit Association Test”), afterwards the “Subtle and Blatant Racism Scale” and at last the scales for “Internal and External Motivation to Respond Without Prejudice”. The scales for “Internal and External Motivation to Respond Without Prejudice” are assigned under the “Bogus-Pipeline” condition or under the private condition. Two little questions regarding the credibility of the “Bogus-Pipeline” were situated at the very end of the test.

Bogus-Pipeline

Jones and Sigall (1971) invented the “Bogus-Pipeline” as a measurement that is free of the tendency to present oneself in a positive light respectively the bias to preserve a positive self-esteem. For this measurement the probands have to be persuaded that their physical reactions could be used to predict the magnitude and the direction of their emotions. If so the probands have to answer questions like in a regular “Paper-Pencil” test. The answers should be less biased by efforts to keep a positive self-perception.

„Implicit Association Test“

The „Implicit Association Test“ (IAT) is based on the theory that prejudice and stereotypes are negative associations and a lack of positive association to minorities. The IAT claims to have the ability to measure the strength of these associations. Greenwald, McGhee & Schwartz (1998) think that with the IAT automatic actions against and concerns about minorities could be better predicted than with conventional measures.

The IAT generates a score for the attitude to the minority and to the majority. The difference between these two scores shows which group is preferred and how strong it is preferred comparative to the other group (Blanton, Jaccard, Gonzales & Christe, 2006). Thus the IAT is a relative measurement.

„Blatant and Subtle Prejudice Scale“

The „Blatant and Subtle Prejudice Scale“ is designed by Pettigrew and Meertens (1995). They wanted to differentiate between the open expression of prejudice and stereotypes and the more subtle form of prejudice which is not that strongly rejected by the social environment. Pettigrew and Meertens (1995) wanted to create a categorization which differentiates four forms of racism:

1. low in subtle and low in blatant
2. low in subtle and high in blatant
3. high in subtle and low in blatant
4. high in subtle and high in blatant prejudice.

This categorization resembles to the categorization which is used in this study.

The „Blatant and Subtle Prejudice Scale“ consists of two scales that have ten items each. These items are moderately correlated. A factor analysis confirmed the distinction of blatant and subtle racism.

Questionary of objective self-awareness

This questionnaire is rooted in the paper of Duval and Wicklund (1973), which describes the theory of objective self-awareness. In summary the theory says that (1) the awareness of a person is fixed on the environment or on the person itself and that (2) the awareness of the person about itself has an important impact on the behavior and experience of the person. Later in the discussion about the self-awareness construct it was considered that self-awareness could be a personality trait and so it would be useful to measure it with a questionnaire. In this study the German version of the questionnaire from Filipp and Freudenberg (1989) is used.

The test consists of two scales. One measures the “private” and the other one the “public” self-awareness. 13 of the 27 items refer to “private” and 14 items refer to “public” self-awareness.

Categorisation of racism

To determine if a person is an aversive racist, I implement the approach from Hing, Chung-Yan, Hamilton and Zanna (2008). They used implicit and explicit racism tests to differentiate between four types of racism.

Aversive Racists are defined by a low explicit and a high implicit racism score.

People with proper egalitarian attitudes have low implicit and low explicit racism scores. They are named Egalitarians.

The Racists group is defined by high implicit and high explicit racism scores. This group expresses open rejection against minorities.

The last group, named Principled Conservatives, has high explicit and low implicit racism scores. This group should judge minorities because of special ethic reasons.

High and low scores are defined as scores above or below the median of the sample.

“Internal and External Motivation to Respond Without Prejudice”

This test was developed by Plant and Devine (1998). They assumed that prejudice could be suppressed because of two different reasons. On the one hand it could be social pressure and on the other hand the honest conviction that all people are equal.

The external motivation scale measures the wish to comply with social norms. The internal motivation scale is a measurement for the wish to treat minority groups fairly.

A factor analysis confirmed two factors. The two scales consist of ten items. Short scales have the advantage of a high processing speed and a high economy. The disadvantage of a low reliability doesn't apply to the internal and external motivation scale.

Procedure

Hard- and Software

The measurements that are described below were programmed or computerized with the software Inquisit (Draine, 2006).

The program is executed by a PC with a Intel Pentium processor with 1,3 gigahertz and 1,5 gigabyte RAM working memory, which is fair enough for this purpose. The display is an LCD with 60 hertz screen reproduction rate and a 17 inch diagonal.

Recruiting

The recruiting process was performed at the Johannes Kepler University. People were asked to participate in the empiric part of this study. If probands wanted to know what the main objective of the study was, they were only given the broadly explanation that the attitude towards black people would be measured.

Results and Discussion

To see if the “Bogus-Pipeline” is credible for the probands, the scores of the manipulation check were analysed. Unfortunately the probands in the “Bogus-Pipeline” condition didn’t believe in the possibility that electronic devices could measure real attitudes. A Mann-Whitney u-test showed no significant ($p_{.10}$) difference in the manipulation check questions between the “Bogus-Pipeline” condition and the “Private” condition.

Nonetheless probands from the „Bogus-Pipeline“ reported significant ($p_{.001}$) higher scores in their external motivation and by trend ($p_{.078}$) less higher scores in their internal motivation. Table 1 shows mean and standard deviation for the internal and the external motivation scale in „Bogus-Pipeline“ and “Private” condition. Despite the results from the manipulation check it can be assumed that the “Bogus-Pipeline” can suppress the tendency for a positive self-presentation. The remaining question is if the “Bogus-Pipeline” has been able to evolve its full potential in this study.

Table 1: Mean and standard deviation for the internal and the external motivation scale in „Bogus-Pipeline“ and “Private” condition

	Privat condition		Bogus-Pipeline condition	
	Mean	Standard deviation	Mean	Standard deviation
Internal motivation scale	36.82	6.41	35.51	6.18
External motivation scale	22.04	8.33	25.69	7.61

The central issue is, if aversive racists in the “Bogus-Pipeline” reported less internal motivation to act without prejudice than aversive racists in the private condition. This question is examined with a linear regression equation. The important variable for this question is the triple interaction between implicit and explicit racism test and the experimental condition. The analysis shows that this interaction term (beta of -2.237) has an impact on the internal motivation that is by tendency significant ($p_{.058}$).

The whole model estimates a r-square of .179, and that is a medium to strong effect size

(Cohen, 2002). Only for the interaction term the effect size is .016. This is a small effect (Cohen, 2002).

A graphical analysis shows for aversive racists and principled conservatives a strong decrease in their internal motivation in the “Bogus-Pipeline” condition (figure 1). This reduction in the internal motivation of aversive racists was predicted in this study. T-tests showed furthermore that only aversive racists and not principled conservatives have significant ($p_{.030}$) lower internal motivation scores in the “Bogus-Pipeline”. Aversive racists have for the internal motivation scale an average score of 40.09 in the “Private” and 37.38 in the “Bogus-Pipeline” condition.

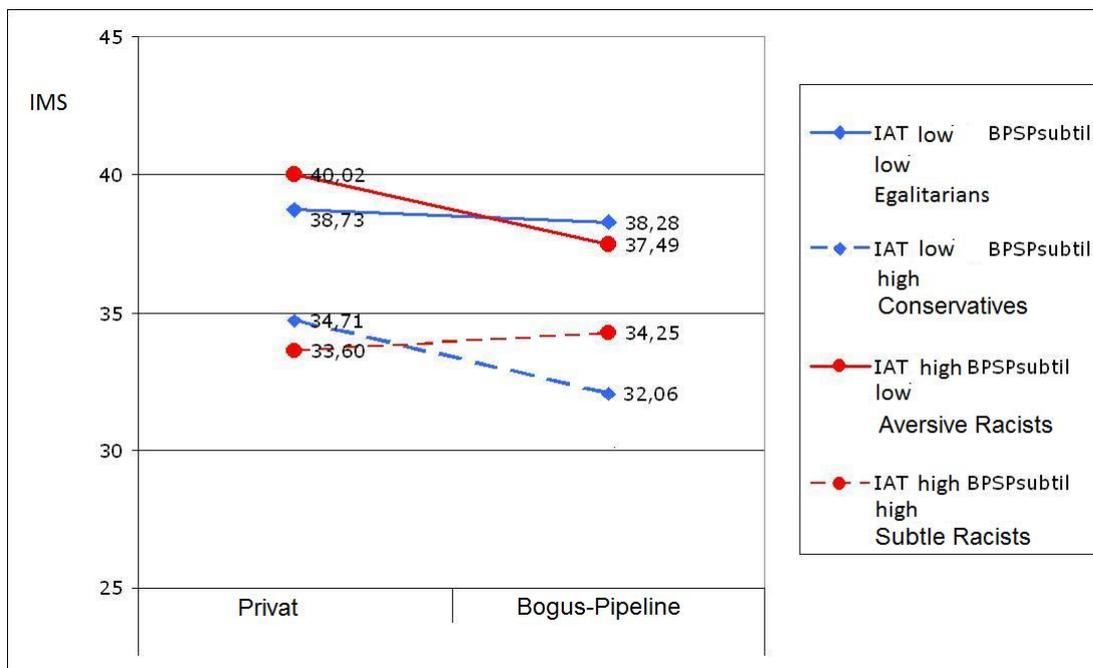


Figure 1: IMS (internal motivation scale) as a function of BPS subtle (subtle prejudice scale, high-low), IAT (high-low) and the group (“Bogus-Pipeline”, “Privat”). Higher values mean higher internal motivation.

The last hypothesis concerns the connection between explicit and implicit measurements for racism. Correlations between explicit and implicit measurements are generally low. One can assume that a bias rooted in a positive self-perception is responsible for this low correlation. For this reason the IAT and the internal motivation scale were separately correlated for the “Bogus-Pipeline” condition and the private condition. These two correlations should differentiate significant from each other.

Unfortunately there is no evidence that a suppression of such a bias can increase the correlation between the implicit and the explicit measurement and there was no correlation in both conditions (see table 2).

Table 2: Correlation of the IMS (internal motivation scale) with the IAT (implicit association test) under the “Bogus-Pipeline” and the “Private” condition

		IAT
IMS x IAT in the “Private” condition	Correlation (Pearson)	-,086
	Significance(2-side)	,308
	N	144
IMS x IAT in the “Bogus-Pipeline” condition	Correlation (Pearson)	-,003
	Significance(2-side)	,971
	N	144

There is no correlation between IAT and internal motivation scale, neither in the “Private” nor in the “Bogus-Pipeline” condition. The “Bogus-Pipeline” condition and the “Private” condition don’t have different correlations between implicit and explicit racism measurements. A Fisher z-transformation showed no statistical difference between these two correlations.

This study shows evidence for some interesting constellations in the self-perception and self-image of aversive racists. It demonstrates that aversive racists want to see themselves as people with internal egalitarian values, otherwise they would have reported lower internal motivation scores in the private condition. Aversive racism is different to other types of racism because of self-deception regarding their motivation to act without prejudice.

This result could be important for ethic and political education. It indicates that sometimes it’s not enough that people only say they committed to act impartial. The depiction of discrepancies between attitudes and actions could be very helpful for aversive racists to develop an internal egalitarian value system.

Literaturverzeichnis

- Aiken, L. S. & West, S. G. (1991). *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*: Sage Publications, Inc.
- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge: Addison-Wesley.
- Altemeyer, B. (1981). *Right-wing authoritarianism*. Winnipeg, Canada: University of Manitoba Press.
- Amodio, D. M., Devine, P. G. & Harmon-Jones, E. (2007). A dynamic model of guilt - Implications for motivation and self-regulation in the context of prejudice. *Psychological Science, 18*, 524-530.
- Batson, C. D. (1987). Prosocial motivation: Is it every truly altruistic? *Advances in Experimental Social Psychology, 20*, 65-122.
- Bauman, K. E. & Dent, C. W. (1982). Influence of an Objective-Measure on Self-Reports of Behavior. *Journal of Applied Psychology, 67*, 623-628.
- Biernat, M. & Vescio, T. K. (1991). *Categorization and stereotyping - effects of group context on memory and social judgment*, San Francisco, Ca.
- Blanton, H., Jaccard, J., Gonzales, P. M. & Christie, C. (2006). Decoding the implicit association test: Implications for criterion prediction. *Journal of Experimental Social Psychology, 42*, 192-212.
- Bortz, J. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*, (vol. 3., überarb. Aufl.). Berlin: Springer.
- Brigham, J. C. (1993). College-students racial-attitudes. *Journal of Applied Social Psychology, 23*, 1933-1967.
- Cohen, J. (2002). *Applied multiple regression correlation analysis for the behavioral sciences*, (vol. 3. Auflage). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Crandall, C. S., Eshleman, A. & O'Brien, L. (2002). Social norms and the expression and suppression of prejudice: The struggle for internalization. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*, 359-378.
- Crowne, D. P. & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology, 24*, 349-354.
- Cunningham, W. A., Preacher, K. J. & Banaji, M. R. (2001). Implicit attitude measures: Consistency, stability, and convergent validity. *Psychological Science, 12*, 163-170.
- Czellar, S. (2006). Self-Presentational Effects in the Implicit Association Test. *Journal of Consumer Psychology, 16*, 92-100.

- Dambrun, M. & Guimond, S. (2004). Implicit and explicit measures of prejudice and stereotyping: Do they assess the same underlying knowledge structure? *European Journal of Social Psychology*, 34, 663-676.
- Darley, J. M. & Latane, B. (1968). Bystander Intervention in Emergencies - Diffusion of Responsibility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 8, 377-383.
- Deutsch, M. (1975). Equity, equality, and need - what determines which value will be used as basis of distributive justice. *Journal of Social Issues*, 31, 137-149.
- Devine, P. G., Monteith, M. J., Zuwerink, J. R. & Elliot, A. J. (1991). Prejudice with and without Compunction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 817-830.
- Devine, P. G., Plant, E. A., Amodio, D. M., Harmon-Jones, E. & Vance, S. L. (2002). The regulation of explicit and implicit race bias: The role of motivations to respond without prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 835-848.
- Die_Presse (2009). *Wer fürchtet sich vor dem Minarett?* [WWW Dokument]. Verfügbar unter:
<http://diepresse.com/home/politik/innenpolitik/525273/index.do?from=suche.intern.portal> [Datum des Zugriffs: 30.11.09]
- Dovidio, J. F., Evans, N. & Tyler, R. B. (1986). Racial Stereotypes - the Contents of Their Cognitive Representations. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 22-37.
- Dovidio, J. F. & Gaertner, S. L. (2004). Aversive racism. *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 36, 36, 1-52.
- Dovidio, J. F., Gaertner, S. L. & Kawakami, K. (1998). *Multiple attitudes and contemporary racial bias*. „Paper presented at the" annual meeting of the Society for Experimental Social Psychology.
- Draine, S. (2006). Inquisit (Version 3.0.3.2). Seattle, WA: Millisecond Software.
- Dunning, D., Meyerowitz, J. A. & Holzberg, A. D. (1989). Ambiguity and Self-Evaluation - the Role of Idiosyncratic Trait Definitions in Self-Serving Assessments of Ability. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1082-1090.
- Dunton, B. C. & Fazio, R. H. (1997). An individual difference measure of motivation to control prejudiced reactions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 316-326.
- Duval, S. & Wicklund, R. A. (1973). Effects of objective self-awareness on attribution of causality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 9, 17-31.
- Epley, N. & Dunning, D. (2000). Feeling „holier than thou": Are self-serving assessments produced by errors in self- or social prediction? *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 861-875.

- Fazio, R. H. (1990). Multiple Processes by Which Attitudes Guide Behavior - the Mode Model as an Integrative Framework. *Advances in Experimental Social Psychology*, 23, 75-109.
- Fazio, R. H., Jackson, J. R., Dunton, B. C. & Williams, C. J. (1995). Variability in Automatic Activation as an Unobtrusive Measure of Racial-Attitudes - a Bona-Fide Pipeline. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 1013-1027.
- Fenigstein, A., Scheier, M. F. & Buss, A. H. (1975). Public and private self-consciousness - Assessment and theory. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43, 522-527.
- Filipp, S.-H. & Freudenberg, E. (1989). *Der Fragebogen zur Erfassung dispositionaler Selbstaufmerksamkeit*. Göttingen ; Toronto ; Zürich Verl. für Psychologie Hogrefe
- Gaertner, S. L. (1973). Helping Behavior and Racial Discrimination among Liberals and Conservatives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 25, 335-341.
- Gaertner, S. L. & Dovidio, J. F. (1986). The aversive form of racism. *Prejudice, Discrimination and Racism: Theory and Research.*, 61-89.
- Gawronski, B. (2002). What does the Implicit Association Test measure? A test of the convergent and discriminant validity of prejudice-related IATs. *Experimental Psychology*, 49, 171-180.
- Gawronski, B. & Conrey, F. R. (2004). The Implicit Association Test as a measure of automatically activated associations: Range and limits. *Psychologische Rundschau*, 55, 118-126.
- Gawronski, B., Hofmann, W. & Wilbur, C. J. (2006). Are „implicit" attitudes unconscious? *Consciousness and Cognition*, 15, 485-499.
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E. & Schwartz, J. L. K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1464-1480.
- Greenwald, A. G., Nosek, B. A. & Banaji, M. R. (2003). Understanding and using the implicit association test: I. An improved scoring algorithm (vol 85, pg 197, 2003). *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 481-481.
- Higgins, E. T. (1987). Self-Discrepancy - a Theory Relating Self and Affect. *Psychological Review*, 94, 319-340.
- Hing, L. S. S., Bobocel, D. R. & Zanna, M. P. (2002). Meritocracy and opposition to affirmative action: Making concessions in the face of discrimination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 493-509.

- Hing, L. S. S., Chung-Yan, G. A., Hamilton, L. K. & Zanna, M. P. (2008). A two-dimensional model that employs explicit and implicit attitudes to characterize prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, *94*, 971-987.
- Hofmann, W., Gawronski, B., Gschwendner, T., Le, H. & Schmitt, M. (2005a). A meta-analysis on the correlation between the implicit association test and explicit self-report measures. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *31*, 1369-1385.
- Hofmann, W., Gschwendner, T., Castelli, L. & Schmitt, M. (2008). Implicit and explicit attitudes and interracial interaction: The moderating role of situationally available control resources. *Group Processes & Intergroup Relations*, *11*, 69-87.
- Hofmann, W., Gschwendner, T. & Schmitt, M. (2005b). On implicit-explicit consistency: The moderating role of individual differences in awareness and adjustment. *European Journal of Personality*, *19*, 25-49.
- Johnson, J. D., Whitestone, E., Jackson, L. A. & Gatto, L. (1995). Justice Is Still Not Color-Blind - Differential Racial Effects of Exposure to Inadmissible Evidence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *21*, 893-898.
- Jones, E. E. & Sigall, H. (1971). Bogus Pipeline - New Paradigm for Measuring Affect and Attitude. *Psychological Bulletin*, *76*, 349-364.
- Kant, I. (1998). *Kritik der reinen Vernunft*. Hamburg: Timmermann, Jens Meiner.
- Katz, I. & Hass, R. G. (1988). Racial ambivalence and american value conflict - Correlational and priming studies of dual cognitive structures. *Journal of Personality and Social Psychology*, *55*, 893-905.
- Knight, J. L., Giuliano, T. A. & Sanchez-Ross, M. G. (1999). *Famous or infamous? The influence of celebrity status and race on perceptions of responsibility for rape*, Albuquerque, New Mexico.
- Kovel, J. (1970). *White Racism: A Psychohistory*. New York, U.S.A.: Phantoon.
- Krone (2009). *Schweiz: Nach dem Minarett kommt jetzt die Burka dran*. [WWW Dokument]. Verfügbar unter: http://www.krone.at/Welt/Islam-Verbote-Schweiz_Nach_dem_Minarett_kommt_jetzt_die_Burka_dran-Story-173738 [Datum des Zugriffs: 30.11.09]
- Kunstman, J. W. & Plant, E. A. (2008). Racing to Help: Racial Bias in High Emergency Helping Situations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *95*, 1499-1510.
- Leary, M. R. (1983). Social anxiousness - the construct and its measurement. *Journal of Personality Assessment*, *47*, 66-75.

- McConahay, J. B. (1983). Modern Racism and Modern Discrimination - the Effects of Race, Racial-Attitudes, and Context on Simulated Hiring Decisions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 9, 551-558.
- McConahay, J. B. (1986). „Modern Racism, Ambivalence, and the Modern Racism Scale." Pp. 91-126 in *Prejudice, discrimination, and racism*, edited by J. E. Dovidio & S. L. Gaertner. San Diego,: CA: Academic Press.
- McConahay, J. B., Hardee, B. B. & Batts, V. (1981). Has Racism Declined in America - It Depends on Who Is Asking and What Is Asked. *Journal of Conflict Resolution*, 25, 563-579.
- McConnell, A. R. & Leibold, J. M. (2001). Relations among the implicit association test, discriminatory behaviour, and explicit measures of racial attitudes. *Australian Journal of Psychology*, 53, 121-121.
- Meier, L. L. (2008). IRSE. Interactions in Multiple Linear Regression with SPSS and Excel (Version 1.6).
- Monteith, M. J., Ashburn-Nardo, L., Voils, C. I. & Czopp, A. M. (2002). Putting the brakes on prejudice: On the development and operation of cues for control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 1029-1050.
- Monteith, M. J. & Voils, C. I. (1998). Proneness to prejudiced responses: Toward understanding the authenticity of self-reported discrepancies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 901-916.
- Murrell, A. J., Dietzuhler, B. L., Dovidio, J. F., Gaertner, S. L. & Drout, C. (1994). Aversive Racism and Resistance to Affirmative-Action - Perceptions of Justice Are Not Necessarily Color-Blind. *Basic and Applied Social Psychology*, 15, 71-86.
- Nier, J. A. (2005). How dissociated are implicit and explicit racial attitudes? A bogus pipeline approach. *Group Processes & Intergroup Relations*, 8, 39-52.
- Nosek, B. A. (2005). Moderators of the relationship between implicit and explicit evaluation. *Journal of Experimental Psychology-General*, 134, 565-584.
- Nosek, B. A., Banaji, M. R. & Greenwald, A. G. (2002). Harvesting implicit group attitudes and beliefs from a demonstration web site. *Group Dynamics-Theory Research and Practice*, 6, 101-115.
- Pettigrew, T. F. & Meertens, R. W. (1995). Subtle and Blatant Prejudice in Western-Europe. *European Journal of Social Psychology*, 25, 57-75.
- Plant, E. A. & Devine, P. G. (1998). Internal and external motivation to respond without prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 811-832.

- Plant, E. A., Devine, P. G. & Brazy, P. C. (2003). The bogus pipeline and motivations to respond without prejudice: Revisiting the fading and faking of racial prejudice. *Group Processes & Intergroup Relations*, 6, 187-200.
- Pronin, E., Lin, D. Y. & Ross, L. (2002). The bias blind spot: Perceptions of bias in self versus others. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 369-381.
- Quillian, L. (2008). Does unconscious racism exist? *Social Psychology Quarterly*, 71, 6-11.
- Robinson, P. H. & Darley, J. M. (1996). Justice, Liability, and Blame: Community Views and the Criminal Law. *The Journal of Criminal Law and Criminology* 87 315-333
- Rokeach, M. (1960). Measuring the open mind. *Commentary*, 30, 444-444.
- Sigall, H., Page, R. & Brown, A. C. (1971). Effort Expenditure as a Function of Evaluation and Evaluator Attractiveness. *Representative Research in Social Psychology*, 2, 19-25.
- Snyder, M. & Gangestad, S. (1986). On the nature of self-monitoring - Matters of assessment, matters of validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 125-139.
- Sommers, S. R. & Ellsworth, P. C. (2000). Race in the courtroom: Perceptions of guilt and dispositional attributions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1367-1379.
- Steffens, M. C. & Konig, S. S. (2006). Predicting spontaneous big five behavior with implicit association tests. *European Journal of Psychological Assessment*, 22, 13-20.
- Stumpf, H., Angleitner, A., Wieck, T., Jackson, D. N. & Beloch-Till, H. (1985). *Deutsche Personality Research Form* Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Swim, J. K. & Miller, D. L. (1999). White guilt: Its antecedents and consequences for attitudes toward affirmative action. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 500-514.
- Watson, D. & Friend, R. (1969). Measurement of social-evaluative anxiety. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 33, 448-457.
- Zick, A. (1997). *Vorurteile und Rassismus*. Münster ; München Waxmann.

Erklärung

Ich erkläre hiermit an Eides Statt, dass ich die vorliegende Arbeit ohne unzulässige Hilfe Dritter und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe, die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht. Dritte haben von mir weder unmittelbar, noch mittelbar geldwertige Leistungen für Arbeiten erhalten, die im Zusammenhang mit dem Inhalt der vorliegenden Arbeit stehen.

Wien, am 03. Juli 2010.

Anhang

„Blatant Prejudice Scale“ (BPSP)

Offener Rassismus

Subscala Intimität

1. Angenommen, eines ihrer Kinder hätte mit jemanden zusammen Kinder, der/die in Hautfarbe und Aussehen von Ihnen sehr verschieden ist. Wenn dann Ihre Enkelkinder vom Aussehen her Ihrer Familie nicht ähnlich wären, würde Sie das: Sehr stören, ziemlich stören, etwas stören oder gar nicht stören. (Sehr stören 4 Punkte – Gar nicht stören 1 Punkt)

Wie denken Sie über hier lebende Schwarze und Ihre Familien? Bitte geben Sie an ob Sie mit den beschriebenen Aussagen völlig einverstanden, ziemlich einverstanden, weniger einverstanden oder gar nicht einverstanden sind.

2. Ich könnte mir vorstellen, mit einem Schwarzen/einer Schwarzen eine sexuelle Beziehung zu haben. (Revers kodiert (völlig 1; gar nicht 4))
3. Ich hätte nichts dagegen, wenn ich eine entsprechend qualifizierte Person afrikanischer Herkunft zum Vorgesetzten bekäme. (Revers kodiert: völlig 1 Punkt; gar nicht 4 Punkte)
4. Ich hätte nichts dagegen, wenn eine Person afrikanischer Herkunft aus denselben sozialen und wirtschaftlichen Verhältnissen wie ich in meine Familie einheiraten würde. (Revers: völlig 1 Punkt; gar nicht 4 Punkte)

Subscala Bedrohung und Ablehnung

Wie denken Sie über hier lebende Schwarze und Ihre Familien. Bitte geben Sie an ob Sie mit den beschriebenen Aussagen völlig einverstanden, ziemlich einverstanden, weniger einverstanden oder gar nicht einverstanden sind.

1. Schwarze haben Arbeitsplätze, die den Österreichern zustehen.
2. Die meisten Schwarzen, die hier staatliche Unterstützung beziehen, könnten recht gut ohne dieses Geld auskommen, wenn Sie nur wollten. (völlig 4 Punkte; gar nicht 1 Punkt)
3. Österreicher und Schwarze werden nie richtig miteinander zurechtkommen, selbst wenn Sie eng befreundet sind. (völlig 4 Punkte; gar nicht 1 Punkt)
4. Die meisten österreichischen Politiker kümmern sich zu sehr um die Schwarzen und nicht genug um die durchschnittlichen Österreicher. (völlig 4 Punkte; gar nicht 1 Punkt)

Es werden nun einige Meinungen dazu vorgebracht, woran es liegen könnte, dass es den hier lebenden Schwarzen nicht so gut geht, wie den Österreichern. Geben Sie an ob Sie mit der Aussage völlig einverstanden, ziemlich einverstanden, weniger einverstanden oder gar nicht einverstanden sind.

5. Schwarze gehören einer minder begabten Rasse an, das erklärt, wieso Sie es nicht so weit bringen, wie die Mehrzahl der Österreicher. (völlig 4 Punkte; gar nicht 1 Punkt)

Auf der folgenden Liste sind einige Dinge aufgeführt, die viele Leute als wichtige Ursachen für Gemeinsamkeiten oder Unterschiede zwischen verschiedenen Volksgruppen ansehen. Würden Sie bitte zu jedem einzelnen Punkt angeben, was davon beim Vergleich zwischen hier lebenden Schwarzen und Österreichern zutrifft. Bestehen da sehr große Unterschiede, ziemlich große Unterschiede, ziemlich große Gemeinsamkeiten oder sehr große Gemeinsamkeiten?

6. Ihre Ehrlichkeit und Aufrichtigkeit. (Sehr große Unterschiede 4 Punkte; sehr große Gemeinsamkeiten 1 Punkt)

Subtiler Rassismus

Traditionelle Werte

Wie denken Sie über hier lebende Schwarze und Ihre Familien. Bitte geben Sie an ob Sie mit den beschriebenen Aussagen völlig einverstanden, ziemlich einverstanden, weniger einverstanden oder gar nicht einverstanden sind.

1. Die hier lebenden Schwarzen sollen sich nicht dort hineindrängen, wo man Sie nicht haben will. (völlig 4 Punkte; gar nicht 1 Punkt)
2. Viele andere Volksgruppen sind nach Österreich gekommen, haben die Vorurteile überwunden und ihren Weg gemacht. Die Schwarzen sollten dasselbe tun. Ohne besondere Bevorzugung. (völlig 4 Punkte; gar nicht 1 Punkt)

Es werden nun einige Meinungen dazu vorgebracht, woran es liegen könnte, dass es den hier lebenden Schwarzen nicht so gut geht, wie den Österreichern. Geben Sie an ob Sie mit der Aussage völlig einverstanden, ziemlich einverstanden, weniger einverstanden oder gar nicht einverstanden sind.

3. Das ist nur eine Frage, inwieweit sich die Leute wirklich bemühen. Wenn die Schwarzen sich mehr anstrengen würden, würden Sie es genauso zu etwas bringen wie die Österreicher. (völlig einverstanden 4 Punkte; gar nicht einverstanden 1 Punkt)
4. Die Schwarzen erziehen Ihre Kinder zu anderen Werten und Fähigkeiten, als hier in Österreich gebraucht werden, um erfolgreich zu sein. (völlig einverstanden 4 Punkte; gar nicht einverstanden 1 Punkt)

Subskala Kulturelle Unterschiede

Auf der folgenden Liste sind einige Dinge aufgeführt, die viele Leute als wichtige Ursachen für Gemeinsamkeiten oder Unterschiede zwischen verschiedenen Volksgruppen ansehen. Würden Sie bitte zu jedem einzelnen Punkt angeben, was davon beim Vergleich zwischen hier lebenden Schwarzen und Österreichern zutrifft. Bestehen da sehr große Unterschiede,

ziemlich große Unterschiede, ziemlich große Gemeinsamkeiten oder sehr große Gemeinsamkeiten?

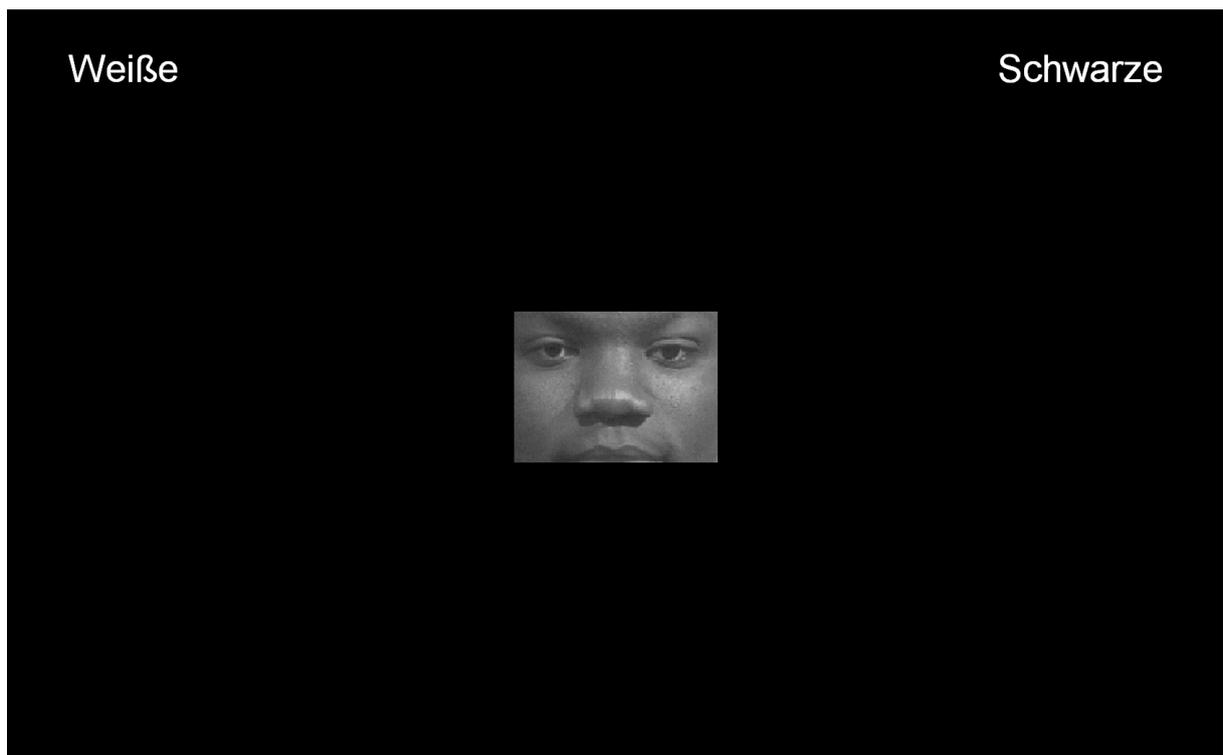
1. Die Werte, zu denen die Kinder erzogen werden. (sehr große Unterschiede 4 Punkte; sehr große Gemeinsamkeiten 1 Punkt)
2. Die religiösen Überzeugungen oder Praktiken. (sehr große Unterschiede 4 Punkte; sehr große Gemeinsamkeiten 1 Punkt)
3. Die sexuelle Moral oder das sexuelle Verhalten. (sehr große Unterschiede 4 Punkte; sehr große Gemeinsamkeiten 1 Punkt)
4. Die Sprache, die Sie sprechen. (sehr große Unterschiede 4 Punkte; sehr große Gemeinsamkeiten 1 Punkt)

Subscala positive Emotionen

Wie denken Sie über hier lebende Schwarzen und Ihre Familien? Bitte geben Sie an ob Sie die beschriebenen Gefühle sehr oft, ziemlich oft, nicht sehr oft oder nie empfunden haben.

1. Wie oft haben Sie Sympathie für die hier lebenden Schwarzen empfunden? (Revers kodiert; sehr oft 1 Punkt bis 4 Punkte nie)
2. Und wie oft Bewunderung? (Revers kodiert; sehr oft 1 Punkt bis 4 Punkte nie)

Rassismus IAT



Weißer
oder
Gut

Schwarze
oder
Schlecht



Intrinsische und Extrinsische Motivationsskala zu vorurteilsfreiem Verhalten

Mit „I“ gekennzeichnete Items gehören zu intrinsischen Motivationsskala, mit „E“ gekennzeichnete gehören zur extrinsischen Motivationsskala.

„Im Folgenden finden Sie Aussagen zu verschiedenen Gründen oder Motiven, die Menschen haben könnten, um sich vorurteilsfrei zu verhalten. Einige davon spiegeln eher persönliche, andere wiederum eher soziale bzw. gesellschaftliche Gründe wider. Mit diesem Fragebogen versuchen wir herauszufinden, welche Motive Studierende im Allgemeinen haben, sich vorurteilsfrei zu verhalten. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Es ist wichtig, dass Sie jede der Fragen offen und ehrlich beantworten. Ihre Angaben werden selbstverständlich anonym ausgewertet.“

Bitte kreuzen Sie an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen zustimmen bzw. Sie ablehnen:

1. E: Weil es überall gefordert ist, keine Vorurteile zu haben, bemühe ich mich auch um ein vorurteilsfreies Verhalten.
2. E: Ich vermeide Vorurteile, weil andere das von mir erwarten.
3. I: Ich persönlich finde es falsch, sich von Vorurteilen leiten zu lassen.
4. E: Wenn ich mich Minderheiten gegenüber vorurteilsvoll verhalten würde, wäre ich besorgt, dass andere sich über mich ärgern könnten.
5. I: Ich glaube fest daran, dass man keine Vorurteile gegenüber anderen Gruppen haben soll.
6. E: Ich versuche negative Gedanken über andere Gruppen zu verbergen, um ablehnende Reaktionen von anderen zu vermeiden.
7. I: Weil es für mich persönlich wichtig ist, versuche ich mich ohne Vorurteile gegenüber anderen zu verhalten.
8. I: Ich bin davon überzeugt, dass es in Ordnung ist, gewisse Vorurteile gegenüber Minderheiten zu haben.

9. E: Ich versuche so wenig Vorurteile wie möglich zu zeigen, damit andere mich nicht ablehnen.
10. I: Ohne Vorurteile zu sein ist wichtig für meine Meinung über mich selbst.“

Bogus-Pipeline Prozedur

Mündliche Anweisung

Die Bogus-Pipeline wurde mit folgender mündlichen Instruktion eingeleitet.

„Jetzt geht es mit der emotionalen Stressmessung weiter. Das hier ist ein Biofeedbackgerät das EEG, EMG und Augenbewegungen messen kann. EEG sind die elektrischen Hirnströme, EMG sind hier die Gesichtsmuskelbewegungen und die Augenbewegungen.

Diese Messung ist im Prinzip ein Lügendetektorverfahren. Es geht darum, dass man zu bestimmten Einstellungen keinen Zugang hat oder nicht haben will. Aus diesem Grund verwenden wir die emotionale Stressmessung, die eine korrekte Abschätzung darüber geben wird, wie Sie tatsächlich eingestellt sind. Ihre Aufgabe wird es im Folgenden sein, auf die Fragen so wahrheitsgemäß wie möglich zu antworten. Uns interessiert, wie gut Sie an den wahren Wert, den ich mit dem Gerät erhebe, herankommen.

Wir müssen das Gerät jetzt kalibrieren.“

An dieser Stelle fand die getürkte Kalibrierungsprozedur statt, die dazu dient den Probanden die Fähigkeiten des Gerätes vor Augen zu führen.

Die Prozedur endete mit dem Hinweis auf das Ende der Prozedur:

„Gut die Kalibrierung ist abgeschlossen, es werden nun 10 Fragen folgen, bitte beantworten Sie diese so wahrheitsgemäß wie möglich. Nach diesen Fragen wird sich der Hintergrund von weiß auf schwarz ändern, wenn das passiert können Sie das Gerät ablegen.“

Visualisierungen von NIA

Für die Bogus-Pipeline Prozedur wurde neben der mündlichen Anweisung ein „neural impulse actuator“ verwendet. Dieses Gerät wird von der Firma OCZ vertrieben und soll es ermöglichen, mittels neuronaler Impulse einen Computer zu steuern.

Powered By Brainfingers Technology

nia neural impluse actuator

OCZ Technology

Muscle

1st Joystick Controller

Set zone on/off, position zone trigger, select events, select mode.

Z3 Event Dwell Times

Event	Value
Event 1	0.71
Event 2	0.00
Event 3	0.00

Adjust Signal

Dwell Time Adj. Z1 Z2 Z3 Z4

Repeat Time Adj. Z1 Z2 Z3 Z4

Hold Time Adj. Z1 Z2 Z3 Z4

Back Next Finish Cancel

Tutorial

Calibration

Brainfingers

Practice

Game Play

This product is powered by Brain Actuated Technologies, LLC.

Powered By Brainfingers Technology

nia neural impluse actuator

OCZ Technology

Brainfingers

Adjust Alpha Adjust Beta

Glance Alpha1 Alpha2 Alpha3 Beta1 Beta2 Beta3 Muscle

BrainBody

Tutorial

Calibration

Brainfingers

Practice

Game Play

This product is powered by Brain Actuated Technologies, LLC.

Powered By Brainfingers Technology

nia neural impulse actuator

OCZ Technology

Calibration

How To Use Calibration

With headband on, control signal (in yellow) should drop quickly below green dotted line towards red baseline. Run calibration to fine tune connection once signal has dropped. One key to signal dropping is that center headband sensor makes good contact with forehead. Relax and focus on gyroscope during calibration to create best muscle and glance brainfinger baselines.



■ Help Muscle Signal — Baseline —

Run Calibration **Next** **Test Calibration**

Tutorial

Calibration

Brainfingers

Practice

Game Play

Powered by Brainfingers
Brain Actuated Technologies, Inc.

Manipulations Check

Die Überzeugungskraft der Bogus-Pipeline Manipulation wurde mit zwei einfachen Fragen geprüft. Frage 2 unterschied sich in den beiden Bedingungen.

- Item 1: „ Es gibt und gab immer wieder Bestrebungen mit elektronischen Apparaturen die wahre Einstellung von Personen zu erfassen. Wie sehr trifft es zu das man mit elektronischen Apparaturen die wahre Einstellung einer Person messen kann ?“
- Item 2a Bedingung Bogus-Pipeline: „Wie sehr glauben Sie hätten sich Ihre Antworten auf die vorhergehenden 9 Fragen bei denen Sie am Lügendetektor angeschlossen waren unterschieden wenn kein Lügendetektor eingesetzt worden wäre?“
- Item 2b Bedingung Kontrolle: “Wie sehr glauben Sie hätten sich Ihre Antworten auf die vorhergehenden 9 Fragen unterschieden, wenn Sie an einen Lügendetektor angeschlossen worden wären.“

Curriculum Vitae

Persönliche Daten

Geboren am 05.04.1981 in Steyr

Ledig.

Österreichischer Staatsbürger

Ausbildung

10/1987 – 7/1991	Abschluss der Volksschule
10/1991 - 7/1995	Abschluss der Hauptschule
10/1995 – 7/2000	Abschluss der HBLA St. Florian
10/2001	Studium der Psychologie

Praktika und berufliche Erfahrung

10/2000 – 5/2001	Präsenzdienst
Seit 1/2003	Mitarbeit beim landwirtschaftlichen Betrieb der Eltern
10/2005 – 3/2006	Praktikum an der "Abteilung für Sozial- und Wirtschaftspsychologie" der JKU in Linz
8/2008 – 4/2009	Wissenschaftliche Hilfskraft beim Projekt „Cosy“ an der Johannes Kepler Universität in Linz
Seit 4/2008	Als qualitativer Interviewer tätig

Weitere Qualifikation:

Englischkenntnisse:

Gehobene Konversationsfähigkeit.

Computerkenntnisse:

MS Word, MS Outlook, Mindmapping Programme, Inquisit. Sehr gut im Durchforsten von Datenbanken und bei Internetrecherchen.

Gute SPSS, MS Excel, MS Powerpoint, Reflex und allgemeine Kenntnisse über MS Windows.

Einblick in NetDraw, Dreamweaver Kenntnisse und MySQL.

Hobbys:

Computer, klettern, boxen, schwimmen und laufen. Experimentieren im landwirtschaftlichen Bereich.