



universität
wien

Diplomarbeit

Titel der Diplomarbeit

Auswirkungen von Neid und wahrgenommener Ungerechtigkeit bei der Auszahlung von Belohnungen

Verfasserin

Karin Brugger

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, 2012

Studienkennzahl: 298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuer: Univ.-Prof. Dr. Arnd Florack

Ehrenwörtliche Erklärung:

Ich, Karin Brugger, versichere hiermit,

1. dass ich die vorgelegte Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich sonst auch keiner unerlaubten Hilfe bedient habe und
2. dass ich diese Diplomarbeit bisher weder im Inland noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe.

Ich danke meinen Eltern
für Ihre immerwährende Unterstützung
und ihr bestärkendes, positives Denken.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	9
2.	Theoretischer Hintergrund	12
2.1.	Neid	12
2.1.1.	Neid in einem arbeitspsychologischen Kontext	14
2.1.2.	Verbindung zwischen Neid und Ungerechtigkeit	15
2.2.	Ungerechtigkeit und Ungleichheit	16
2.2.1.	Gerechtigkeitsdimensionen	17
2.2.2.	Ungerechtigkeit in einem arbeitspsychologischen Kontext	19
2.3.	Einflussfaktoren auf das Ungerechtigkeitserleben und Neid	21
2.3.1.	Selbstwert	21
2.3.2.	Ungerechtigkeitssensibilität	22
2.3.3.	Glaube an eine (un-)gerechte Welt	23
2.4.	Der Umgang mit Neid und Ungerechtigkeit	25
2.4.1.	Wiederherstellung der Gerechtigkeit	25
2.4.2.	Bewältigung von Neid	25
3.	Zielsetzung und Fragestellung	26
3.1.	Gehorsam	27
3.2.	„Positiver“ Gehorsam und die Vergabe von Belohnungen	28
4.	Methode und Durchführung	30
4.1.	Der Versuchsaufbau und die Durchführung	30
4.2.	Die Versuchsbedingungen	32
4.2.1.	Annahmen zu Unterschieden zwischen den Versuchsbedingungen	34
4.3.	Variablen, Erhebungsinstrumente und Itembeispiele	35
4.3.1.	(Un-)Gehorsam / (un-)korrekte Auszahlung	35
4.3.2.	Neid	35
4.3.3.	Ungerechtigkeit	36
4.3.4.	Selbstwert	37
4.3.5.	Glaube an eine (un-) gerechte Welt	38
4.3.6.	Autoritarismus und Konformität	39
4.3.7.	Emotionserleben	39
4.3.8.	Negative, aggressive Emotionen	40
4.3.9.	Distress	40
4.3.10.	Nonverbale Reaktionen	41
5.	Hypothesen	42
5.1.	Ungehorsam in Form unkorrekter Auszahlung	42
5.2.	Neid	44
5.3.	Ungerechtigkeit	46
5.4.	Negative, aggressive Emotionen	48
6.	Empirische Prüfung und Ergebnisse	49
6.1.	Deskriptive Ergebnisse	49
6.1.1.	Stichprobe	49
6.1.2.	(Un-)Gehorsam	49
6.2.	Korrelationen	51
6.3.	ANOVAs	56
6.3.1.	Post-hoc-Verfahren	57
6.3.2.	Mittelwertsunterschiede – Die Ergebnisse der Varianzanalyse	58
6.3.3.	Zusammenfassung der Ergebnisse	70
6.4.	Regressionsanalysen	73
6.4.1.	Entscheidende Werte für die Interpretation	73
6.4.2.	Vorhersage von Neid	73
6.4.3.	Vorhersage negativer, aggressiver Emotionen	74
6.5.	Strukturgleichungsmodelle	75
6.5.1.	Entscheidende Cut-off Werte	75
6.5.2.	Das Strukturgleichungsmodell (SEM)	77
7.	Fazit, Diskussion und Ausblick	79
7.1.	Verbesserungsvorschläge und Kritik	82
7.2.	Weitere Forschungsinteressen und Veränderungsvorschläge	83
8.	Literaturangaben	85
9.	Anhang	91

1. Einleitung

Betrachtet man die immer größer werdenden Lohnunterschiede, die Ausbeutung von Ressourcen und Menschen, die Chancenungleichheiten, sei es bedingt durch Geschlecht, Ethnie oder sozioökonomischer Herkunft, zeigt sich, dass wir in einer in vielerlei Hinsicht ungerechten Welt mit ungleichen Verteilungen leben.

In zahlreichen Gesetzen, Regulierungen und Abkommen der Nationalstaaten, der EU und der Welthandelsorganisation WTO steht, dass „*wir in der Wirtschaft nach Gewinn (=dem eigenen Vorteil) streben und einander konkurrenzieren sollen*“ (Felber, 2010, S.11).

„*Die Kombination aus Gewinnstreben und Konkurrenz befördern (...) Egoismus, Gier, Geiz, Neid, Rücksichtslosigkeit und Verantwortungslosigkeit*“ (Felber, 2010, S.10).

In einer kapitalistischen Gesellschaft lebende Menschen sind durch solche Leitsätze der Ökonomie und durch die Präsenz von Geld, Wohlstand und Reichtum in ihren Entscheidungen und Verhaltensweisen beeinflusst¹.

Studien von Vohs, Mead und Goode (2006, 2008, zitiert nach Gino & Pierce, 2009, S.142) konnten zeigen, dass allein visuelle Hinweise auf Geld (z.B. Bilder mit Geld) eigennütziges Verhalten signifikant steigern und verstärken können.

Forschungen wie diese nehmen an, dass bestimmte Elemente der Umgebung Veränderungen im ethischen Verhalten und im Befolgen sozialer Normen hervorrufen können. Daraus lässt sich die Frage und das Bedenken ableiten, welche Elemente der (Arbeits-)Umgebung solch einen Rahmen für eigennütziges Verhalten herstellen, und ob nicht, wie Felber (2010) in seinem Buch „*Gemeinwohlökonomie – Das Wirtschaftsmodell der Zukunft*“ annimmt, das gesamte Wirtschaftssystem seinen negativen Beitrag dazu leistet.

Beruhet nun, wie Felber (2010) meint, unser Wirtschaftssystem auf den Grundwerten des Gewinnstrebens und der Konkurrenz, wird dadurch Neid, Ungleichheit und Ungerechtigkeit genährt. Sind nun Ungleichheit und Ungerechtigkeit Resultate unseres bestehenden Lebensumfeldes, sollte man sich auch den negativen und destruktiven Auswirkungen dieser Konstrukte verstärkt zuwenden, da solche Fälle ungleicher, unfairer und nicht nachvollziehbarer Verteilung, menschliche Reaktionen wie unter anderem Neid, Eigennützigkeit und kontraproduktives, schädigendes Verhalten zufolge haben können.

Eine Studienreihe von Gino und Pierce (2009, S.149) demonstriert, dass die Ungleichheit in der Verteilung von Ressourcen bzw. das einseitige Vorhandensein von Wohlstand Gefühle von Neid fördert, welche wiederum die Bereitschaft zu eigennützigem unethischem

¹ Siehe „The abundance effect: Unethical behavior in the presence of wealth“ nach Gino & Pierce, 2009.

Verhalten, wie Betrügen und Schummeln, steigert bzw. mobilisiert unethisch zu handeln, zu betrügen, um ebendiesen Reichtum auch zu besitzen. Untersuchungen zu negativem, kontraproduktivem Arbeitsverhalten (siehe u.a. Cohen-Carash & Mueller, 2007) konnten zeigen, dass Neid und die wahrgenommene Ungerechtigkeit einer Situation schädliches Verhalten in zwischenmenschlichen Beziehungen steigern können. Weitere mögliche Reaktionen auf ungerechte Behandlung waren unter anderem auch rachsüchtige und vergeltende Handlungen im Interesse des Opfers, da dadurch der Vorteil des Verursachers der Ungerechtigkeit, des Täters, verringert werden kann (siehe u.a. Zizzo & Oswald, 2000).

„Revenge and retribution are intrinsically related to unjust behavior because they reduce the benefit of the perpetrator“ (Schmitt et al., 1995, S.388).

Rache, als ein Ausdruck der Intention des Zerstörens, kann auch als eine Teilkomponente von Neid gesehen werden und *„soll nach der Vorstellung des Neiders zu einer Restauration einer hypothetischen und verletzten ‚objektiven Ordnung‘ führen“* (Vendrell Ferran, 2008).

In Arbeiten von Mikula (1986) sowie Klein und Bierhoff (1988, zitiert nach Schmitt et al., 1995, S.388) zeigten und berichteten die VersuchsteilnehmerInnen Ärger, Zorn, Wut und Empörung als die häufigsten und üblichsten emotionalen Reaktionen auf unfaire Behandlung. Bisherige Gerechtigkeitsforschungen konnten zeigen, dass Überzeugungen, Einstellungen, Gefühle und Verhalten von Gerechtigkeit und Ungerechtigkeit beeinflusst werden können, und dementsprechend Fairness in unserem Leben eine entscheidende und bestimmende Rolle spielt (Van den Bos & Lind, 2002, S.1).

Ausgangspunkt der vorliegenden Arbeit ist eine an die Milgram Experimente angelehnte Studie (Beyer, 2010), in welcher die experimentelle Situation über ein Ungleichgewicht der Entlohnung zu kontraproduktivem Verhalten führte. Versuchspersonen hatten, je nach Versuchsbedingung, linear und exponentiell ansteigende Geldbeträge an eine andere Versuchsperson für jede richtig gelöste Rechenaufgabe ausbezahlen. Die Versuchspersonen hatten immer die Rolle des „Lehrers“ bzw. der „Lehrerin“, welche die vorgegebenen Belohnungen auszuteilen hatte. Die Rolle des „Schülers“ bzw. der „Schülerin“ hatte mathematische Rechenaufgaben zu lösen und erhielt für jede richtig gelöste Aufgabe ansteigende monetäre Belohnungen. Diese Rolle wurde immer von einer in das Experiment eingeweihten Person übernommen, wobei die Rollenvergabe so gestaltet war, dass eine zufällige Zuteilung angenommen wurde.

In der Versuchsbedingung mit linearem Anstieg der Belohnung in Fünf-Euro-Schritten, zahlten 35% (7 von 20) unkorrekt aus. In der Bedingung mit exponentiellem Anstieg der Belohnungen waren 65% (13 von 20) „ungehorsam“.

In der folgenden Arbeit soll nun geklärt werden, welche Einflussfaktoren für dieses Verhalten verantwortlich sein könnten. Dafür wurde das Experiment in leicht veränderter Form wiederholt und ein besonderes Augenmerk auf die wahrgenommene Ungerechtigkeit und den Neid gelegt, da beides Aspekte sind, die zu solch kontraproduktivem Verhalten führen könnten.

Im Folgenden sollen nun die beiden Hauptkonstrukte dieser Arbeit – Ungerechtigkeit und Neid – näher beschrieben werden, eine wissenschaftliche Basis für mögliches negatives Verhalten bedingt durch diese beiden Variablen gegeben werden, bevor auf die konkreten Forschungsfragen, Annahmen und die experimentelle Durchführung eingegangen wird. Weiters sei noch angemerkt, dass in dieser Arbeit die Begriffe Fairness und Gerechtigkeit synonym verwendet werden, wobei aufgrund der psychologischen Herangehensweise die wahrgenommene Gerechtigkeit bzw. die wahrgenommene Fairness gemeint ist (im Gegensatz zur philosophischen „objektiven Gerechtigkeit“).

2. Theoretischer Hintergrund

2.1. Neid

Neid zählt zu jenen Emotionen, die wegen ihres unangenehmen und missgünstigen Charakters und ihrer gesellschaftlichen Ächtung eher versteckt und tabuisiert werden. Es ist ein Phänomen der sozialen Nähe und entsteht dementsprechend meist unter Geschwistern, KollegInnen oder NachbarInnen. Neid kann in Form von Gedanken, Emotionen und Verhalten zu Tage treten und beruht auf sozialen Vergleichsprozessen, in denen ein Missverhältnis zum eigenen Ungunsten festgestellt wird. Die Begriffserläuterung von Neid bedarf einer Unterscheidung von zwei Arten von Neid.

Eine konstruktive Handlungstendenz als Folge von Neid ist der sog. „*benign envy*“ oder „*nonmalicious envy*“, welcher sich eher durch Gefühle der Bewunderung und des Verlangens auszeichnet und als frei von Feindseligkeit beschrieben wird. Diese Form von Neid kann eine erhöhte Motivation, Leistungsbereitschaft und Wettbewerbsorientierung bewirken, und dazu anspornen ähnlich dem Beneideten zu werden, bzw. danach zu streben, sich ebendiese beneideten Eigenschaften oder Besitztümer anzueignen oder zu erarbeiten (siehe u.a. Smith & Kim, 2007, S.47).

Der in den meisten Forschungen verwendete Neid-Begriff bezieht sich auf den sog. „*envy proper*“, der auch in dieser Forschung thematisiert wird und unter dem man die feindselige und kontraproduktive Seite von Neid versteht. Alle folgenden Thematisierungen von Neid beschäftigen sich mit dieser destruktiven Form. Diese destruktivere Art von Neid kann einhergehen mit Gefühlen des Unbehagens, der Unzufriedenheit, Demütigung, Minderwertigkeit und Kränkung, sowie mit Gehässigkeit, Bössartigkeit, Feindseligkeit und Ressentiments, die aufgrund der Überlegenheit oder des Erfolges einer anderen Person entstehen. Meistens ist diese Art von Neid auch von dem Wunsch bzw. dem Bemühen gekennzeichnet, diese andere, beneidete Person abzuwerten und den entsprechenden Vorzug selbst zu besitzen (Webster Dictionary, 1966, zitiert nach Barth, 1988, S.199; Verlinden, 2010; Smith & Kim, 2007).

Smith und Kim (2007) liefern in ihrem Artikel „*Comprehending Envy*“ u.a. folgende Definition von Neid:

„(...) *envy is an unpleasant and often painful blend of feelings characterized by inferiority, hostility, and resentment caused by a comparison with a person or group of persons who possess something we desire*“ (Smith & Kim, 2007, S.49).

Dieser soziale Vergleich ist entscheidend, wenn es um die Entstehung von Neid und Gefühlen der Ungerechtigkeit geht. Robert Vecchios Arbeit „*Negative Emotion in the Workplace: Employee Jealousy and Envy*“ (2000) zufolge wird Neid als Stressreaktion gesehen, die sich aus sozialen Vergleichen ergibt, bei der es zu einer Verringerung des Selbstwerts kommt. Neid entsteht durch das selbst wahrgenommene Unvermögen, Ereignisse zu kontrollieren und kann als Reaktion auf soziale Bedrohungen verstanden werden, welche einen Verlust des sozialen Status implizieren und somit zu erlebter Minderwertigkeit und Unterlegenheit führen kann. Durch dieses Unvermögen an Kontrolle entstehen Gefühle von Macht- und Hilflosigkeit.

„*Perhaps the most telling answer to why we envy is that the advantages enjoyed by other people often have potent consequences for the self*“ (Smith & Kim, 2007, S.50).

Der wahrgenommene Vorteil anderer kann Auswirkungen auf das Selbst haben, indem der soziale Vergleich Schlussfolgerungen über das eigene Selbst bewirkt. Ein besseres Abschneiden verglichen mit anderen kann Erfolg verdeutlichen, wohingegen ein schlechteres Abschneiden relativ zu anderen Misserfolg und Unterlegenheit vermitteln kann.

Dementsprechend können soziale Vergleiche, die für einen selbst unvorteilhaft ausgehen, zu negativen Gefühlen führen und Neid kann als ein wichtiger Hinweis für solch einen unvorteilhaften sozialen Vergleich gelten, bei dem das eigene Selbst schlechter abschneidet als das anderer (siehe u.a. Festinger, 1954; Kelley, 1967; R.H. Smith, 2000; zitiert nach Smith & Kim, 2007, S.50). Entscheidend bei sozialen Vergleichen sehen Smith und Kim (2007, S.50) die Ähnlichkeit zu der Person mit der man sich vergleicht, sowie die persönliche Wichtigkeit der Domäne in der man sich vergleicht. Man verspürt vor allem Neid bei ähnlichen Personen und bei Vergleichen in Bereichen die einem wichtig sind und in denen eine andere Person einen Vorzug genießt. Durch diese wahrgenommene Ungleichheit und eigene Unterlegenheit wird das eigene Selbstkonzept und der eigene Selbstwert bedroht, welche es zu beschützen gilt. Eine weitere entscheidende Komponente scheint die wahrgenommene Kontrollierbarkeit zu sein. Demnach führt ein unverdienter Vorteil anderer bei geringer Kontrollierbarkeit zu depressiven Gefühlen und Hilflosigkeit, wohingegen bei

Kontrollierbarkeit Gefühle von Verärgerung, Zorn und korrektivem Verhalten resultieren können (Smith & Kim, 2001, S.51).

Mit der Erforschung der Reaktionen auf Neid und Ungleichheit beschäftigten sich u.a. Zizzo und Oswald (2000). Sie konnten sehr eindrucksvoll die zerstörerische Seite von Neid aufzeigen. In ihrem Experiment erfuhren VersuchsteilnehmerInnen via Computer, dass eine andere Person mehr als die eigenen Gewinne hatte. Des Weiteren wurde den ProbandInnen die Möglichkeit geboten, Teile ihrer eigenen Gewinne zu opfern, um den Gewinn der anderen Person zu schmälern. 62.5% der Versuchspersonen waren bereit ihr eigenes Geld zu „verbrennen“, damit der Ertrag der beneideten, besser abschneidenden anderen Person verringert wird. Das Wissen, dass der andere etwas weniger bekommt als zuvor, scheint für manche Personen einen Mehrwert zu haben, der es legitimiert bzw. ausgleicht, dass das eigene Geld dabei verloren geht (Zizzo & Oswald, 2000, S.3).

Dass man bereit ist das Gewünschte zu zerstören wenn es einem selbst verwehrt bleibt, verdeutlicht die feindselige und destruktive Facette von Neid. Solch eine Charakteristik von Neid konnte nicht nur in Forschungen, sondern auch bei Analysen von begangenen Straftaten und Gruppenkonflikten verdeutlicht werden, in denen Neid als Ursache erkannt werden konnte (Smith & Kim, 2007, S.46ff). Plutchik (2002, zitiert nach Smith & Kim, 2007, S.53) sieht hinter der Feindseligkeit eine Motivation bzw. einen Ansporn sich von dem Gemütszustand des Neides zu befreien, um die Energie auf den Ursprung des Problems zu lenken.

2.1.1. Neid in einem arbeitspsychologischen Kontext

Robert Vecchio (2000) beschäftigte sich in seinem Artikel „*Negative Emotion in the Workplace: Employee Jealousy and Envy*“ mit negativen Emotionen am Arbeitsplatz. Da Neid zu Gefühlen der Minderwertigkeit und Unterlegenheit führen kann und aufgrund des Unvermögens an Kontrolle Gefühle von Macht- und Hilflosigkeit entstehen können, ist Stress, also physiologisches und emotionales Arousal, als bedeutende Folge von Situationen, in denen das eigene Wohlbefinden bedroht scheint, zu nennen. Solche Settings, in denen ein andauernder, dynamischer Wettkampf um Status und Ressourcen herrscht, sind besonders in Arbeitsplätzen anzutreffen, da Arbeitssituationen eine wichtige Arena von erwachsenen Aktivitäten darstellen. Die Relevanz der negativen Folgen von Stress, bedingt durch Neid am Arbeitsplatz, ist groß, da die Auswirkungen von Stress und Neid fatal sein können. Sie reichen von Reizbarkeit und genereller Unzufriedenheit bis hin zu Burnout und Herzerkrankungen (Vecchio, 2000, S.175). Bleiben negative Emotionen am Arbeitsplatz unbeachtet und unbehandelt, können deviante Reaktionen des Individuums, wie Aggression,

Zerstörung von Eigentum, Produktionsschädigungen, etc. folgen (siehe Robinson & Bennett, 1995, zitiert nach Vecchio, 2000, S.176). Eine 1996 durchgeführte EU-weite Befragung (mit insgesamt 15.800 Interviews, 1000 pro Land) konnte aufzeigen, dass Stress mit 28% zu den häufigsten arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen („work-related-health-problems“) gehört, sowie 9% der ArbeiterInnen Erfahrung mit Einschüchterung, Bedrohung und psychischer Gewalt gemacht haben. Diese EU-weite Umfrage ergab, dass in der Europäischen Union am Arbeitsplatz 4% (6 Millionen) von körperlicher Gewalt, 2% (3 Millionen) von sexueller Belästigung, und 9% (12 Millionen) von Einschüchterungen und psychischer Gewalt betroffen sind, wodurch Gewalt und Stress am Arbeitsplatz nicht als marginales Problem betrachtet werden kann und die Erforschung der Gründe und Lösungen für solche Emotionen und Verhaltensweisen bedeutsam ist (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996)².

2.1.2. Verbindung zwischen Neid und Ungerechtigkeit

Personen neigen dazu ihren Grund für den Neid zu rationalisieren und ihn der Ungerechtigkeit und vermeintlich unverdienten Bevorzugung einer anderen Person zuzuschreiben (Smith & Kim, 2007, S.49). Dies mag daher kommen, dass die Neidgefühle verbunden mit einem Appell an die Gerechtigkeit legitimer und berechtigter erscheinen (ebd). In der Wohlfahrtsökonomie wird „*Neidfreiheit als Kriterium distributiver Gerechtigkeit*“ definiert, d.h., dass das Auftreten von Neid als Indikator für das Vorliegen von Ungerechtigkeit herangezogen werden kann (Wahner, 1998, S.149). Ausgehend von der balancetheoretischen Sicht nach Heider (1958, zitiert nach Wahner, 1998, S.149ff) kann Neid „*als mögliche Reaktion auf ungleiche Verteilung*“ beschrieben werden. Wird der Wunsch ein vergleichbares Schicksal wie andere zu haben nicht erfüllt, und entsteht bei Personen die Wahrnehmung in bestimmter Hinsicht unterlegen und weniger glücklich zu sein, so entwickelt sich das Bedürfnis die Balance wiederherzustellen.

„*Diese Tendenz zur Angleichung der Schicksale wird von Heider als typischer Ausdruck von Neid betrachtet*“ (Wahner, 1998, S.150).

Neid erzeugt den Wunsch nach Gerechtigkeit bzw. können Gerechtigkeitsgefühle durch Neid angeregt werden (siehe Smith & Kim, 2007, S.49). Die Überlegenheit eines/einer anderen kann zu der Sichtweise führen, dass diese Person es nicht verdient hat so erfolgreich zu sein, wodurch an die Gerechtigkeit appelliert wird und die Situation als unfair eingeschätzt wird. „*(...) Envy emerges from a basic desire for equal treatment*“ (Smith & Kim, 2007, S.49).

² European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1996). Working conditions in the European Union. Online unter: www.eurofound.europa.eu/pubdocs/1997/21/en/1/ef9721en.pdf; Letzter Zugriff am 10.10.2011.

Nach Vendrell Ferran (2008, S.2) ist das Ungerechtigkeitsempfinden, wie Neid, ein Gefühl des eigenen Wertes. Im Falle von Ungerechtigkeit „*wird der eigene Wert nicht als unter dem Wert des Anderen liegend gefühlt, sondern man fühlt ihn als von den anderen Menschen nicht gerecht eingeschätzt*“. Ungerechtigkeitsgefühle entstehen demnach als Reaktion darauf, dass sich die Person in ihren Eigenschaften und Bemühungen als nicht geschätzt fühlt bzw. etwas aufgrund einer anderen Ausgangslage nicht erreichen kann.

„*Einige Philosophen³ haben dieses Gefühl als ‚positiven Neid‘ bezeichnet, weil es sich hierbei eigentlich um ein ‚gesundes‘ Selbstwertgefühl handelt. Der Neider selbst profitiert auch von dieser Ähnlichkeit der beiden Phänomene und präsentiert sein Gefühl als Ungerechtigkeitsgefühl*“ (Vendrell Ferran, 2008, S.2).

2.2. Ungerechtigkeit und Ungleichheit

Ungerechtigkeit bzw. Unfairness bezeichnet die Verletzung des Prinzips der Gerechtigkeit und Fairness, wobei sich solche Situationen u.a. durch Unausgewogenheit und ungleiche Behandlung auszeichnen können. Nach Herkner (2001, S.435) liegt Gerechtigkeit vor, „*wenn kein Interaktionspartner unbegründete Vor- oder Nachteile (im Vergleich zum anderen oder auf Kosten des anderen) hat*“.

Dem politischen Philosophen und Autor des Werkes „*A Theorie of Justice*“ John Rawls zufolge, betrifft Ungleichheit nicht die ungleiche Position z.B. gegeben durch einen Beruf, sondern die Unterschiede in Bevorzugung und Verteilung z.B. von Macht und Wohlstand.

„*Now by inequalities it is best to understand not any differences between offices and positions, but differences in the benefits and burdens attached to them either directly or indirectly, such as prestige and wealth, or liability to taxation and compulsory services. (...) differences in the resulting distribution established by a practice, or made possible by it, of the things men strive to attain or avoid. Thus they may complain about the pattern of honors and rewards set up by a practice (e.g., the privileges and salaries of government officials) or they may object to the distribution of power and wealth which results from the various ways in which men avail themselves of the opportunities allowed by it (e.g., the concentration of wealth which may develop in a free price system allowing large entrepreneurial or speculative gains)*“ (Rawls, 1958, S.167).

Fairness Einschätzungen, wie sie in psychologischer Forschung beleuchtet werden, sind subjektive Urteile und Gefühle über Gerechtigkeit und Fairness, welche im Gegensatz zu

³ Siehe etwa Descartes, René (1649, 1984). Die Leidenschaften der Seele. S.4, zitiert nach Vendrell Ferran (2008, S.2).

objektiven Kriterien von Fairness und Gerechtigkeit nicht notwendigerweise durch externe Standards und Referenzen was fair bzw. unfair ist gerechtfertigt sein müssen.

„Fairness, as we psychologists study it, is an idea that exists within the minds of individuals (...). This subjective sense of what is fair or unfair is the focus of the psychology of fairness“ (Van Den Bos & Lind, 2002, S.7).

Die Wirkungen erlebter Ungerechtigkeit hat Greenberg (1990, zitiert nach Nerdinger et al., 2011, S.405) in einem Feldexperiment erforscht und veranschaulichte damit, dass sich wahrgenommene Gerechtigkeit auf unterschiedliche Sachverhalte beziehen kann.

In der Literatur werden zumeist drei Formen erlebter (Un-)Gerechtigkeit unterschieden: Verteilungs-, Verfahrens- und Interaktionale Gerechtigkeit.

2.2.1. Gerechtigkeitsdimensionen

Distributive Gerechtigkeit

Gefühle von Ungerechtigkeit können durch Ungleichheiten im Sinne von Verteilungsunterschieden entstehen. Dieser Verteilungs(un)gerechtigkeit widmen sich u.a. die Forschungen zur Equity-Theorie (Adams, 1965, zitiert nach Jacobs & Dalbert, 2008, S.4), welche praktisch alle menschlichen Beziehungen als gegenseitigen Austausch interpretiert. Ihren Fokus legt sie auf die Aufteilungsregel der „Beitragsproportionalität“, wobei Vergleichsprozesse zwischen eigenen und anderen Beiträgen und Ergebnissen ablaufen. Vor allem in ökonomischen Situationen spielt die Beitragsproportionalität eine wichtige Rolle, z.B. bei der Bewertung von erhaltenen Ergebnissen wie dem Gehalt oder von Beförderungsstufen. Wenn man das Verhältnis seiner Erträge und Einsätze mit dem Verhältnis der Erträge und Einsätze einer anderen Person vergleicht, und dieses Ergebnis als ungleich erlebt wird, kann man von Verteilungsungerechtigkeit bzw. -Ungleichheit sprechen (Nerdinger et al., 2011, S.405).

Die Equity-, Gleichheits- oder Gerechtigkeitstheorie nach Adams (1963, 1965, zitiert nach Weinert, 2004, S.211) sowie die Balancetheorien gehen von dissonanztheoretischen Überlegungen aus, wonach widersprechende Kognitionen, ein Ungleichgewicht, unangenehme Spannungen, sog. „kognitive Dissonanz“, auslösen können. Demnach sind Menschen zufriedener, wenn Ergebnisse fair verteilt werden (Jacobs & Dalbert, 2008, S.4ff). *„Inequity-Gefühle, Diskordanz oder Ungerechtigkeit [und in Folge Unbehagen] wird erlebt, wenn der Vergleich mit anderen nicht proportional ist und sich Personen entweder über- oder unterbezahlt fühlen. (...) Unterbezahlung führt eindeutig zu Ärger- und Frustrationsgefühlen und damit zu Unzufriedenheit“* (Kirchler & Rodler, 2001, S.91ff).

Die Verteilungsungerechtigkeit scheint einen besonderen Einfluss auf Verhalten zu haben,

das einzelne Personen schädigt, wie dies etwa bei „Mobbing“ der Fall ist. Des Weiteren scheint sie auch einen positiven Zusammenhang mit Kündigungsabsichten und Krankmeldungen zu haben (Jacobs & Dalbert, 2008, S.11ff).

Prozedurale Gerechtigkeit

Als Verfahrensgerechtigkeit wird die *„Fairness des Verfahrens bezeichnet, das zur Vorbereitung von Entscheidungen dient, die sich speziell auf die Verteilung und den Austausch von Ressourcen beziehen“* (Nerdinger et al., 2011, S.405).

Ein Verfahren hat nach Leventhal (1980, zitiert nach Zala-Mezö & Raeder, 2007, S.747) bestimmte strukturelle Bedingungen zu erfüllen, um Gerechtigkeit zu gewährleisten. Darunter fallen eine konsistente Anwendung des Verfahrens, d.h. die Gleichbehandlung aller TeilnehmerInnen, Fehlerfreiheit und Genauigkeit, Korrigierbarkeit bzw. Beschwerdemöglichkeit. Des Weiteren soll das Verfahren auf zuverlässigen Informationen beruhen, den Betroffenen ermöglichen ihre Interessen zu vertreten, sowie mit ethischen Standards vereinbar sein.

„Die Verfahrensgerechtigkeit beeinflusst im Arbeitskontext insbesondere Faktoren wie Commitment und Vertrauen gegenüber den Vorgesetzten (...), trägt also eher zur Gesamtbewertung der Organisation bei“ (Lind, Kulik, Ambrose & de Vera Park, 1993; zitiert nach Jacobs & Dalbert, 2008, S.7).

Interaktionale Gerechtigkeit

Der interaktionale Aspekt von Gerechtigkeit wird besonders in sozialen Situationen, in denen Menschen miteinander interagieren, relevant, d.h. z.B. bei *„Verhandlungen, marktwirtschaftlichen Austauschsituationen, Gruppeninteraktionen oder auch Verfahren, bei denen eine dritte Person wie etwa ein Mediator eine Entscheidung trifft“* (Jacobs & Dalbert, 2008, S.7). Sie bezieht sich auf die Berücksichtigung von Fairness in Interaktionen und kann anhand der Aspekte *„informationaler Gerechtigkeit“* (d.h. ob relevante Informationen weitergegeben werden) und *„interpersonaler Gerechtigkeit“* (d.h. ob das Verhalten höflich und respektvoll ist) bewertet werden. Interaktionale- und Verfahrensgerechtigkeit haben beide negative Auswirkungen auf Kündigungsabsicht und Krankmeldungen sowie auf *„das Verhalten gegenüber einzelnen Personen als auch auf Verhalten gegenüber der gesamten Organisation (etwa Diebstahl)“* (Jacobs & Dalbert, 2008, S.11ff).

2.2.2. Ungerechtigkeit in einem arbeitspsychologischen Kontext

„*Ungleichheit*‘ verursacht einen inneren Spannungszustand, der darauf drängt, die Gleichheit und damit die ‚Gerechtigkeit‘ wiederherzustellen“ (Weinert, 2004, S.213).

Je höher die durch Ungleichheit verursachte Spannung, umso stärker auch das Verhalten um die Gerechtigkeit wiederherzustellen (Adams, 1963,1965, zitiert nach Weinert, 2004, S.211). (Betriebliche) Ungerechtigkeit ist nicht nur für die Betroffenen, auf individueller Ebene belastend, sondern kann auch zu kontraproduktivem (Arbeits-)Verhalten führen, und somit anderen Personen wie MitarbeiterInnen und dem Unternehmen schaden. Nach Mikula (1986, zitiert nach Herkner, 2001, S.439) zeigen Opfer von Ungerechtigkeit mehr Attributionen, d.h. Gedanken über Ursachen des ungerechten Ereignisses, mehr handlungsorientierte Gedanken wie z.B. Möglichkeiten der Gerechtigkeitswiederherstellung oder der Bestrafung des Täters und mehr emotionale Reaktionen wie z.B. Ärger und ähnliche Gefühle.

„*Unjust treatment is a sure trigger for anger (...) [and] many claim that it is the prototypical cause for revenge*“ (Smith & Kim, 2007, S.53). In Fällen unverdienter Frustration ist verglichen zu gerechtfertigter Frustration die Wahrscheinlichkeit größer, dass Aggressionen entstehen und sich diese in Form von Racheakten zeigen können.

MitarbeiterInnen, die sich von der Organisation fair behandelt fühlen, zeigen deutlich weniger für die Organisation schädigendes Verhalten wie Diebstahl, Drogenmissbrauch, Sabotage oder sexuelle Belästigung, sowie geringere Wahrscheinlichkeiten für Krankheiten und Kündigungen. Sie zeigen ein stärkeres „*Organizational Citizenship Behavior*“, d.h. mehr Bereitschaft Verhalten auszuführen, das über die direkte Arbeitsrolle hinausgeht, sind hilfsbereiter gegenüber ArbeitskollegInnen, sind sorgfältiger, geben mehr Verbesserungsvorschläge ab und zeigen allgemein produktiveres (Arbeits-)Verhalten.

In einer als fair wahrgenommenen Organisation sind MitarbeiterInnen zufriedener mit ihrem Job und dessen Bezahlung, zeigen mehr Vertrauen in die Organisation, weisen stärkere Mitarbeiterbindung und Loyalität auf, sowie mehr Bereitschaft Anweisungen zu folgen und sich der Organisation gegenüber aufzuopfern und hinzugeben. Es konnte beobachtet werden, dass Gerechtigkeit Auswirkungen auf die durch die MitarbeiterInnen wahrgenommene Glaubwürdigkeit und Zuverlässigkeit der ArbeitgeberInnen hat, sowie auf die Bedeutsamkeit und den Wert, den sie glauben in den Augen ihrer ArbeitgeberInnen zu haben. Sich nicht als geschätztes Mitglied der Organisation zu fühlen, kann das Commitment und die Bindung zur Organisation reduzieren. Die durch die gerechte Situation vermittelte Glaubwürdigkeit ermöglicht eine subjektive Sicherheit, die zukünftigen betrieblichen Reaktionen, vor allem in wirtschaftlich schwierigen Zeiten (z.B. im Falle von Massenentlassungen), vorherzusagen.

Durch die wahrgenommene Gerechtigkeit können ArbeitnehmerInnen davon ausgehen, für ihre erbrachten Leistungen ent- und belohnt zu werden (vgl. Metaanalysen von Cohen-Charash & Spector, 2001, Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & Ng, 2001, zitiert nach Bobocel & Hafer, 2007, S.283, Jacobs & Dalbert, 2008, S.11, Zala-Mezö & Raeder, 2007, S.746).

Positive Einschätzungen der Verfahrensfairness einer Organisation können zu einer positiven Gesamteinschätzung der Organisation beitragen. Die sogenannte „Fairness-Heuristik-Theorie“ nach Lind et al. (1993, zitiert nach Jacobs & Dalbert, 2008, S.11) besagt, *„dass wir auf jene Informationen zurückgreifen, die uns vorliegen“* (Olbrich, o.J.), d.h. im Falle fehlender Informationen nutzen wir die vorhandenen Quellen, um die Gerechtigkeit des gesamten Prozesses zu beurteilen. Wird die Person unfair behandelt, wird die gesamte Gerechtigkeitseinschätzung davon beeinflusst und der gesamte Prozess als ungerecht beurteilt.

Des Weiteren wird Gerechtigkeit als Wert an sich, d.h. aus einer ethischen Perspektive heraus, befürwortet und gewollt. Besonders wenn Unternehmen aus Gründen der Ignoranz oder Nachlässigkeit unfair agieren bzw. als ungerecht wahrgenommen werden, kann es die Loyalität der MitarbeiterInnen der Organisation beeinträchtigen und sie motivieren z.B. Racheakte in Form von Rufschädigung zu verüben (Jacobs & Dalbert, 2008, S.8ff).

„Gerechtigkeit gilt als Voraussetzung für Vertrauen und wirkt wie eine soziale Norm, der Menschen folgen und deren Einhaltung sie von ihren Mitmenschen fordern“ (Alwin, 1992, zitiert nach Zala-Mezö & Raeder, 2007, S.746).

2.3. Einflussfaktoren auf das Ungerechtigkeitserleben und Neid

Die Gerechtigkeitswahrnehmung in Organisationen wird nach Cohen-Charash und Spector (2001, S.282ff) von den Ergebnissen bzw. „Outcomes“ die man von der Organisation erhält, von den organisatorischen Praktiken, d.h. den Vorgehensweisen und der Qualität der Interaktionen und den Eigenschaften und Charakteristiken der Wahrnehmenden beeinflusst. In dieser Arbeit wird besonderer Fokus auf drei Komponenten gelegt, die Neid und Ungerechtigkeitserleben beeinflussen können: Selbstwert, Ungerechtigkeitssensibilität und der Glaube an eine (un-)gerechte Welt. Ihr Einfluss auf Neid und Ungerechtigkeit wird nun im folgenden Abschnitt kurz erläutert.

2.3.1. Selbstwert

Vecchio (2000, S.170) konnte zeigen, dass Gefühle von Neid und Eifersucht negativ mit dem Selbstwert korrelieren (Neid, $r=-.64$, Eifersucht, $r=-.49$), d.h. je stärker Eifersucht und Neid sind, umso geringer ist der Selbstwert. Personen mit geringem Selbstwert fühlen sich vulnerabler und sind dadurch anfälliger gegenüber Bedrohungen. Diane Barthes beschäftigte sich in ihrem 1988 erschienen Artikel „*The Role of Self-Esteem in the Experience of Envy*“ mit der Rolle des Selbstwerts in der Stimulation und Abwehr von Neid. Sie sieht Selbstwert nicht als den einzigen, aber als einen entscheidenden Faktor für das Verständnis von Neid. „(...) most authors who write about it [=envy] seem to recognize that narcissistic needs and issues of self-esteem frequently arise in connection with envy“ (Barth, 1988, S.198).

Neid und geringes Selbstwertgefühl implizieren beide einen sozialen Vergleich, bei dem man sich gegenüber einem/r anderen als unterlegen fühlt, bzw. den eigenen Wert als unter dem eines/r anderen liegend wahrnimmt (Vendrell Ferran, 2008).

Mit der Verbindung zwischen Selbstwert und Ungerechtigkeit beschäftigen sich u.a. Jacobs und Dalbert (2008). Sie meinen, dass man Selbstwert als Ergebnis wahrgenommener Fairness betrachten kann, wonach Selbstwert durch Ungerechtigkeit erhöht oder verringert werden kann. Nach der Attributionstheorie könne wahrgenommene Ungerechtigkeit unter bestimmten Umständen, z.B. wenn die Ergebnisse (*outcomes*) negativ sind, den Selbstwert stärken, weil diese negativen Ergebnisse auf die Unfairness und nicht die eigene Unfähigkeit attribuiert werden. Wenn die Ergebnisse hingegen positiv sind, kann die wahrgenommene Ungerechtigkeit zu einem verringerten Selbstwert führen.

2.3.2. Ungerechtigkeitssensibilität

Die in den 1960er-Jahren entwickelte Equity-Theorie hatte einen allgemeinpsychologischen Fokus und nahm, aufgrund der Erkenntnisse von Urteils- und Verhaltensvarianz in Gerechtigkeitsexperimenten, in der Mitte der 1980er Jahre eine Wende in Richtung individuelles Gerechtigkeitserleben und Erforschung individueller Unterschiede im Gerechtigkeitsverhalten, auch unter Berücksichtigung des Einflusses persönlichkeitspsychologischer Ko-Faktoren (Schmitt, 1994, zitiert nach Baumert et al., 2007).

„Es gibt keine objektive Messlatte für Gerechtigkeit, weil Gerechtigkeitserfahrungen immer subjektiv sind“ (Jacobs & Dalbert, 2008, S.4).

Mikula (1980) und Leventhal (1976) nehmen an, *„dass es unterschiedliche situations- und persönlichkeitsabhängige Gerechtigkeitsnormen gibt“* (Herkner, 2001, S.438).

Menschen unterscheiden sich darin *„wie leicht sie sich als Opfer einer Ungerechtigkeit erleben und wie heftig sie in Gedanken, Gefühlen und Taten auf eine erlebte Ungerechtigkeit reagieren“* (Schmitt, Neumann & Montada, 1995, zitiert nach Schmitt et al., 2008, S.104).

Die Annahme einer solchen Ungerechtigkeitssensibilität wurde erstmals von Huseman et al. (1985, 1987, zitiert nach Baumert et al., 2007) formuliert. Demnach reagieren *„equity-sensitive Personen in Verteilungssituationen empfindlicher auf Abweichungen von der Input-Outcome-Proportionalität (...) als equity-insensitive Personen“* (Baumert et al., 2007, S.3).

Studien von Lovas lassen aufgrund der stabilen individuellen Unterschiede hinsichtlich der Ungerechtigkeitssensibilität auf eine diesbezügliche Persönlichkeitseigenschaft schließen (Lovas & Pirhacova, 1996, Lovas & Wolt, 2002, zitiert nach Baumert et al., 2007, S.4).

Laut Manfred Schmitt lässt sich die Ungerechtigkeitssensibilität in jene Perspektiven oder Rollen unterteilen, die in einer Ungerechtigkeitsepisode typischerweise vorkommen, weshalb sich das Konstrukt der Ungerechtigkeitssensibilität in folgende vier Facetten unterteilen lässt: in Opfer-, Begünstigten-, Beobachter- und Tätersensibilität (Baumert et al., 2007, S.6).

Die Begünstigten- und Beobachtersensibilität scheint einem genuinen, angeborenen Gerechtigkeitsmotiv zu entspringen, während sich die Opfersensibilität aus diesem und einer egoistischen Sorge um das eigene Wohlergehen zusammensetzt (Baumert et al., 2007, S.6).

In einem Versuch von Fetchenhauer und Huang (2004, zitiert nach Baumert et al., 2007, S.7), bei dem es um das Akzeptieren und Ablehnen vorgeschlagener Geldaufteilungen zwischen sich und anderen ging, zeigten Personen mit Beobachter- und Begünstigtensensibilität Tendenzen zu fairem und prosozialem Verhalten, wohingegen opfersensible Personen verstärkt zu eigennützigem Verhalten tendierten.

Der derzeitige Forschungsstand sieht Opfersensibilität als ein zweischneidiges Schwert.

Einerseits zeigen opfersensible Personen noch andere gerechtigkeitsbezogene Eigenschaften, glauben an Gerechtigkeit und sorgen sich auch darum. Andererseits zeigen sie verstärkt selbstbezogene Sorgen wie Eifersucht, Neurotizismus, Rache, Paranoia und Tendenzen zu antisozialem, egoistischem und unkooperativem Verhalten (Schmitt et al., 2005; Schmitt, Baumert, Gollwitzer & Maes, 2010, zitiert nach Gollwitzer & Rothmund, 2011, S.448). Stark opfersensible Personen versuchen einen unfairen Nachteil eher mit ebenfalls unfairen Methoden zu beheben: *„If they perceive themselves to be unfairly disadvantaged, they behave unfairly themselves“* (Gollwitzer & Rothmund, 2011, S.448).

„Die Verhaltensweisen, zu denen Ungerechtigkeitssensibilität disponiert, kann man als Versuche der Person interpretieren, widerfahrenes Unrecht auszugleichen (...). Je ungerechtigkeitssensibler eine Person ist, desto stärker reagiert sie auf ungerechte Behandlungen“ (Schmitt et al., 2008, S.104).

Einen Nachweis des Zusammenhangs von Ungerechtigkeitssensibilität und Reaktionen auf Unfairness wurden im beruflichen Kontext u.a. in einer Feldstudie von Schmitt und Dörfel (1999, zitiert nach Schmitt et al., 2008, S.104) nachgewiesen. Sie konnten zeigen, dass ungerechtigkeitssensible ArbeitnehmerInnen eher Verfahrensungerechtigkeiten wahrnehmen, wodurch ihre berufliche Zufriedenheit und ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz reduziert wurden. Schmitt et al. (2008) beschäftigten sich auch mit Ungerechtigkeitssensibilität und Kündigungen und konnte einen positiven Zusammenhang zwischen Ungerechtigkeits-sensibilität und empfundener Ungerechtigkeit einer Kündigung aufzeigen:

„Je ungerechtigkeitssensibler die gekündigten Personen im Allgemeinen waren, desto eher empfanden sie auch ihre Kündigung als ungerecht“. Des Weiteren konnten Schmitt und Dörfel demonstrieren, dass Fehlzeiten und Kündigungsbereitschaft in einem positiven Zusammenhang mit dieser Ungerechtigkeitswahrnehmung und -sensibilität stehen. Dies stimmt mit anderen Erkenntnissen überein, wonach Ungerechtigkeitssensibilität dazu motiviert, tatsächlich oder vermeintlich erlittenes Unrecht auszugleichen (Schmitt et al., 2008).

2.3.3. Glaube an eine (un-)gerechte Welt

Ausgehend von Melvin Lerner (Lerner & Simmons, 1966, Lerner, 1971, zitiert nach Maes, 1998:2) besteht die Hypothese, dass Menschen das Bedürfnis haben zu glauben, dass es in der Welt gerecht zugehe. Er bezeichnete dieses Phänomen den „Glauben an die gerechte Welt“.

„Menschen gehen im Normalfall davon aus, daß sie in einer gerechten Welt leben, in der jeder bekommt, was er verdient, und verdient, was er bekommt“ (Maes, 1998, S.2ff).

„Wenn man nicht an eine gerechte Welt glaubt, muss man befürchten, verdiente Belohnungen nicht zu erhalten bzw. unverdiente Strafen zu bekommen“ (Herkner, 2001, S.439).

Kommt es zu Situationen, aufgrund derer man auf eine ungerechte Welt schließen könnte, bzw. zu alltäglichen Beobachtungen, die diesem Glauben an eine gerechte Welt widersprechen oder ihn als fraglich erscheinen lassen, sind Personen mit einer stark ausgeprägten Gerechte-Welt-Motivation bemüht *„ihren ursprünglichen Gerechtigkeitsglauben*

beizubehalten und vor Anfechtungen und Widerlegungen zu schützen“ (Maes, 1998, S.3).

Anhaltende Ungerechtigkeiten werden nicht hingenommen, da sie eine Bedrohung für den Gerechte-Welt-Glauben darstellen. Im Falle, dass man sie nicht abstellen kann, wird eine Möglichkeit gesucht, um den Glauben an eine gerechte Welt aufrechtzuerhalten. Eine Option des Bewahrens besteht darin, Ungerechtigkeiten nicht wahrzunehmen, oder die Ereignisse und Realitäten so umzuinterpretieren, dass sie nicht mehr als ungerecht erscheinen (Maes, 1998, S.3).

2.4. Der Umgang mit Neid und Ungerechtigkeit

2.4.1. Wiederherstellung der Gerechtigkeit

Ausgehend von der Equity-Theorie nach Adams (1965, zitiert nach Kirchler & Rodler, 2001, S.94) sind mögliche Reaktionen bei einem wahrgenommenen Leistungs-Entlohnungs-Ungleichgewicht auf der Handlungs- und Verhaltensebene das Absenken des eigenen Inputs und der eigenen Investitionen, Erhöhen des eigenen Outputs (z.B. durch Diebstahl) oder die Flucht aus dem Feld. Problemlösungen auf der psychologischen Ebene wären die Auf- bzw. Abwertung der eigenen Leistung und Gewinne oder der fremden Leistung und Gewinne, sowie Veränderung des Vergleichsankers, wie z.B. sich nicht mit einer bestimmten Person zu vergleichen (siehe Kirchler & Rodler, 2001; Olbrich, o.J.).

2.4.2. Bewältigung von Neid

Salovey und Rodin (1988, zitiert nach Smith & Kim, 2007, S.60) erforschten die Verwendung und Effektivität dreier Coping-Strategien, die Personen nutzen können um mit Neid und Eifersucht umzugehen: *Eigenständigkeit und Selbstvertrauen* („self-reliance“), *Selbst-Unterstützung bzw. Polsterung* („self-bolstering“), sowie *selektives Ignorieren* („selective-ignoring“). Es stellte sich heraus, dass Eigenständigkeit und Selbstvertrauen am besten geeignet erscheinen, um Neid zu reduzieren. Darunter fallen u.a. die Steigerung des Durchhaltevermögens durch Zusprüche wie „Nicht aufgeben!“, emotionale Kontrolle in Form der Zurückhaltung von Verärgerung, aber auch die Verpflichtung einem Ziel gegenüber. Einen etwas geringeren Einfluss auf das Verringern von Neid hatte das selektive Ignorieren, bei dem es darum geht sich klar zu machen, dass das Beneidete bzw. der Neid nicht so wichtig ist. Die Selbst-Unterstützung bzw. Polsterung („self-bolstering“), wie z.B. das Denken an eigene gute Qualitäten, erscheint zwar nicht für das Nachlassen von Neid geeignet, ist aber für Personen die bereits Gefühle von Neid entwickelt haben hilfreich Depressionen zu verringern. Gekoppelt mit der Coping Strategie Eigenständigkeit und Selbstvertrauen („self-reliance“) konnte auch eine Reduktion von Ärger bewirkt werden. Vecchio (2000, S.176) sieht in Konfrontation, Leugnung, bewusster kognitiver Neubewertung, Abweichung von anderen, und dem Suchen nach Unterstützung durch andere, Techniken um mit Neid und Eifersucht umzugehen.

3. Zielsetzung und Fragestellung

Ausgangspunkt der vorliegenden Forschungsarbeit sind, wie bereits in der Einleitung erwähnt, Experimente der Studie von Beyer (2010), von denen angenommen wird, dass die einseitige Vergabe von Belohnungen und das daraus entstandene Ungleichgewicht der Entlohnung, zu kontraproduktivem Verhalten in Form unkorrekter Auszahlung dieser Belohnungen führten.

Als Basis für diesen Versuchsaufbau dienten die von Stanley Milgram 1960-1963 durchgeführten Experimente zur Erforschung von Gehorsam gegenüber Autoritäten. Bei diesen als Lernexperiment getarnten Versuchen wurde von den Probanden verlangt, bei falschen Antworten des Schülers diesem Stromschläge zu verabreichen. Milgram wählte das maximale Niveau abgegebener Schocks als Maß für den Grad des Gehorsams. Die Mehrheit der Versuchspersonen erwies sich als gehorsam und verabreichte Stromschläge auf Anweisung der Autorität (dem/r Versuchsleiter/in) bis zur höchsten Stärke (450 Volt). Dieses Experiment demonstriert deutlich den Kampf zwischen Gehorsam gegenüber den Anweisungen der Autorität und dem Impuls dem Schüler nicht weiter Schmerzen zuzufügen (Gilbert, 1981). Die klassischen Milgram-Experimente und dessen Replikationen konzentrierten sich auf „negativen“ Gehorsam, d.h. dass gehorsames Verhalten gekennzeichnet ist durch das Verabreichen von Bestrafungen, z.B. in Form von Stromschlägen.

In dieser Arbeit soll aber, wie bei Beyer (2010), die Gehorsamkeit in „positiver“ Hinsicht untersucht werden. Im Gegensatz zu den klassischen Versuchsbedingungen nach Milgram, sollen anstelle der Bestrafungen Belohnungen vergeben werden. Versuchspersonen hatten bei Beyer (2010), je nach Versuchsbedingung, linear und exponentiell ansteigende Geldbeträge für jede richtig gelöste Rechenaufgabe an eine andere Versuchsperson auszuzahlen. Die reale Versuchsperson hatte immer die Rolle des Belohners bzw. des „Lehrers“. Die Rolle des Belohnten und „Schülers“ wurde immer von einer in das Experiment eingeweihten Person übernommen, wobei die Rollenvergabe so gestaltet war, dass eine zufällige Zuteilung angenommen wurde. Versuchspersonen verhalten sich dann gehorsam, wenn sie korrekt, nach einer vorgegebenen Auszahlungstabelle Belohnungen auszahlen und den Anweisungen der Autorität, dem/r Versuchsleiter/in, folgen.

3.1. Gehorsam

Gehorsam bedeutet das Befolgen von Anweisungen bzw. von Befehlen eines/r Vorgesetzten oder eines Vormundes.

„It is the dispositional cement that binds men to systems of authority [and] (...) for many people obedience may be a deeply ingrained behavior tendency, indeed, a prepotent impulse overriding training in ethics, sympathy, and moral conduct“ (Milgram, 1974, S.1).

Gründe für Gehorsam bei den Experimenten von Milgram sind unter anderem die Abgabe der Verantwortung an die Autorität, die als sog. „Agens-Zustand“ bezeichnete Attribuierung (Milgram, 1974; Blass, 1996; Klatetzki, 2007, S.308), sowie die Sozialisation bestimmten legitimierten bzw. legitimen Autoritäten, wie Eltern, LehrerInnen, PolizistInnen etc., zu gehorchen (Burger, 2009, S.3).

Einen weiteren Grund für Gehorsam stellen sozialer, Informations- und Norm-Einfluss dar, wonach die meisten Menschen bestrebt sind von anderen akzeptiert und gemocht zu werden, sowie bemüht sind, sich korrekt zu verhalten und sich an anderen bezüglich ihrem Verhalten zu orientieren (Zimbardo & Gerrig, 2004, S.757ff).

Ebenfalls für die Gehorsamkeit in den Milgram-Experimenten verantwortlich scheint die durch das Design hergestellte „Zwickmühle“ zu sein. Durch diese sog. „*damned if you do and damned if you don't*“-Position (Hamilton & Sanders, 1999, S.226) hat jede mögliche Handlungs- bzw. Verhaltensweise der VersuchsteilnehmerInnen, sei es das Beenden oder das Fortführen des Experiments, etwas Unangenehmes zur Folge.

Einen weiteren Grund für die Gehorsamkeit bei Milgram stellt das Überwinden der 150 Volt-Stufe dar, bei welcher es zu einem Konflikt zwischen den Instruktionen der Versuchsleitung und den gegensätzlichen Aufforderungen des Schülers kam. Diese 150 Volt-Stufe ist der Punkt des meisten Ungehorsams und repräsentiert im Verlauf des Experiments eine „qualitative Änderung“, da der Schüler zum ersten Mal darum bat entlassen zu werden. Nicht die Äußerung von Schmerz, sondern der Wunsch von Seiten des Schülers das Experiment zu beenden, war entscheidend für den vermehrten Ungehorsam bei dieser Stufe (Gilbert 1981, zitiert nach Packer, 2008, S.303). Konsistenz- und dissonanztheoretische Überlegungen lassen darauf schließen, dass jene Personen die bei 150 Volt gehorsam blieben, es nun schwieriger haben, nach Nicht-Beachten der ersten Bitte um Abbruch, den folgenden Bitten des Schülers zu folgen. Da die Versuchsperson den vorhergehenden Bitten des Schülers nicht nachkam, kann der/die ProbandIn eine Änderung des „eigenen Kurses“ für sich selbst immer schwerer rechtfertigen („*point of no return*“, nach Gilbert, 1981, zitiert nach Burger, 2009, S.2; Packer, 2008, S.303).

Gilbert (1981) beschäftigt sich in seinem Artikel „*Another Look at the Milgram Obedience Studie – The Role of the Graded Series of Shocks*“ mit der Rolle der inkrementellen Steigerung der Schocks und der Verbindung zur „Foot-in-the-door“-Technik.

Demzufolge fällt es den Versuchspersonen schwerer sich ungehorsam zu verhalten, nachdem sie bereits die vorhergehenden, geringeren Schocks hinnahmen. Bedingt durch den langsamen, stufenweisen Anstieg der Schocks, findet einerseits eine Desensibilisierung statt, andererseits besteht das Verlangen nach weiterhin konsistentem Verhalten.

Bei Milgram kam es, je nach Versuchsbedingung, zu Unterschieden im gehorsamen bzw. ungehorsamen Verhalten. Einflussfaktoren wie Nähe der Versuchsperson, Nähe der Autorität, das Vorhandensein sich widersprechender Autoritäten, etc. führten zu Veränderungen der Gehorsamkeit und verringerten diese.

Um den moralischen Konflikt zu erzeugen, der die ProbandInnen dazu verleitete ungehorsam zu sein, verwendete Milgram Schreie als Feedback. Diese sollten der Versuchsperson das Gefühl vermitteln, dass der Schein-Proband Schmerzen erleidet. Daraus resultierte Dissonanz, sich entweder gegen die Autorität aufzulehnen, um der Versuchsperson weitere Schmerzen zu ersparen, oder mit der Vergabe der Schocks weiterzumachen.

3.2. „Positiver“ Gehorsam und die Vergabe von Belohnungen

Im Gegensatz zu den Milgram-Experimenten wird in der vorliegenden Arbeit der Gehorsam bei der Vergabe von Belohnungen, und nicht bei dem Verabreichen von Bestrafungen, untersucht. Da von den VersuchsteilnehmerInnen verlangt wird anstelle der „negativen“ Bestrafungen „positive“ Belohnungen zu verteilen und der Gehorsam der Versuchspersonen für den anderen bzw. die andere TeilnehmerIn positive Auswirkungen haben kann, wird in diesem Zusammenhang auch von „positivem“ Gehorsam gesprochen.

Warum aber sollten Personen bei der Vergabe von Belohnungen ungehorsam sein?

Ein entscheidender Punkt, der bei Experimenten zu „positivem“ Gehorsam zu bedenken ist, ist die Erzeugung der „Zwickmühle“, wie sie bei Milgram generiert wurde. Um diese Dissonanz auch bei „positivem“ Gehorsam zu erzeugen muss die Vergabe der Belohnungen für die VersuchsteilnehmerInnen zum Konflikt gemacht werden.

Bei Beyer (2010) wurde den TeilnehmerInnen gesagt, dass sie, wenn sie die Rolle des Schülers bzw. der Schülerin innehaben, die Belohnungen für richtig gelöste Aufgaben behalten können. Demnach gingen die wahren ProbandInnen, welche immer die LehrerInnen-Rolle innehatten, leer aus und wurden in dem Glauben gelassen, dass sich der/die andere VersuchsteilnehmerIn das Geld behalten dürfe.

Da es in der Studie von Beyer (2010) bei 35% der linear ansteigenden und in 65% der exponentiell ansteigenden Belohnungsvergaben zu Ungehorsam in Form unkorrekter Auszahlung kam, könnte das Ungleichgewicht der Entlohnung zum Ungehorsam beigetragen haben.

Geht man von Balance- und Equity-Theorie aus, könnte es sein, dass Versuchspersonen aufgrund der distributiven Ungerechtigkeit zur fehlerhaften Vergabe der Belohnungen neigen, da bei wahrgenommenem Ungleichgewicht der Wunsch besteht, dieses wieder auszugleichen und auszubalancieren. Durch das unkorrekte Auszahlen der Belohnungen könnte man den Gewinn des anderen verringern, um die Stärke des Ungleichgewichts zu reduzieren (vgl. Zizzo & Oswald, 2000).

Eine weitere Erklärung für das unkorrekte Auszahlen bei Beyer (2010) könnte Neid sein, da man einerseits bezogen auf die erhaltenen Belohnung, aber auch bezüglich der guten mathematischen Leistung des Schülers bzw. der Schülerin Neid verspüren könnte.

In bisherigen Forschungen konnte solch ein positiver Zusammenhang zwischen Neid und eigennützigem, unethischem und kontraproduktivem (Arbeits-) Verhalten festgestellt werden, sowie eine begünstigende Wirkung von Neid und Ungerechtigkeit auf schädliches Verhalten in zwischenmenschlichen Beziehungen (Gino & Pierce, 2009; Cohen-Carash & Mueller, 2007; Zizzo & Oswald, 2000). Aus diesen Gründen erfordert eine Replikation der Studie von Beyer (2010) die zusätzliche Erforschung der Konstrukte Neid und Ungerechtigkeit.

Die Hauptforschungsfragen in der vorliegenden Arbeit beschäftigen sich mit den Charakteristiken unkorrekt Auszahlender sowie mit den Reaktionen auf Neid und Ungerechtigkeit. Was zeichnet unkorrekt Auszahlende, Versuchspersonen mit Neid und TeilnehmerInnen die Ungerechtigkeit empfinden aus und inwiefern unterscheiden sie sich von jenen Versuchspersonen die keinen Neid und keine Ungerechtigkeit empfinden oder korrekt nach der Belohnungstabelle auszahlen.

Wenn über die experimentelle Situation Neid und Ungerechtigkeit generiert werden kann, stellt sich die Frage, welche Auswirkungen auf zwischenmenschliche Aspekte beobachtet werden können und ob schädliches Verhalten dadurch gefördert werden kann.

Die Detaillierung der Fragestellungen wird nachfolgend im Abschnitt zu den Hypothesen vorgenommen.

4. Methode und Durchführung

4.1. Der Versuchsaufbau und die Durchführung

Da bereits von Beyer (2010) im Rahmen ihrer Diplomarbeit die ersten Forschungen zu „positivem“ Gehorsam durchgeführt wurden, werden in dieser Arbeit der Ablauf und das verwendete Material übernommen. Bis auf wenige Ausnahmen, die nachfolgend beschrieben werden, soll der Versuchsaufbau wie in der Studie von Beyer (2010) durchgeführt werden. In der vorliegenden Arbeit soll/en zur Überprüfung der oben angeführten Fragestellungen

- der Fokus nur auf Belohnung und nicht auf Bestrafung gelegt werden,
- die Belohnung in einer Versuchsbedingung auch bei falschen Lösungen ausgehändigt werden,
- nur ein linearer Anstieg emotionaler Reaktionen und Belohnungen verwendet werden,
- eine geringere Entlohnungen als bei der Vorgängerarbeit verwendet werden (1-Euro- statt 5-Euro-Schritte, d.h. ein Gesamtbetrag von 78€),
- zusätzliche Variablen, wie Neid, wahrgenommene Ungerechtigkeit, Ungerechtigkeitssensibilität, „shift in responsibility“, Glaube an eine (un-)gerechte Welt, Autoritarismus und Konformität, Selbstwert, Emotionserleben während des Experiments und bezogen auf die letzten sieben Tage vor dem Experiment, sowie negative, aggressive Emotionen gegenüber der anderen Versuchsperson und Distress erhoben werden.

Bei den durchgeführten Experimenten wurde die tatsächliche Forschungsabsicht anfänglich nicht ersichtlich gemacht, da die möglichen kontraproduktiven Reaktionen auf Neid und Ungerechtigkeit aufgrund sozialer Erwünschtheit verfälscht werden könnten bzw. die Entstehung und Wahrnehmung dieser beiden Konstrukte durch das Wissen über die Forschungsabsicht beeinträchtigt werden könnte. Die TeilnehmerInnen wurden erst nach der Teilnahme und dem Ausfüllen des Fragebogens über die wahren Absichten der Forschung aufgeklärt.

Zu Beginn des Experiments wurde den TeilnehmerInnen erklärt, dass es sich bei den Versuchen um die Erforschung des Einflusses von Belohnung auf die mathematische Leistungsfähigkeit handle.

Im Anschluss daran wurden kurz die beiden Rollen in dem Experiment erläutert und den TeilnehmerInnen gesagt, dass der- bzw. diejenige, der/die die Rolle der Schülerin bzw. des Schülers erhält, sich die erhaltenen monetären Belohnungen auch behalten darf.

Mit folgenden Worten wurde das Experiment eingeleitet:

„Wir werden heute einen Versuch zur mathematischen Leistungsfähigkeit in Abhängigkeit von Belohnung durchführen.

Und zwar wollen wir klären, wie beziehungsweise ob sich Belohnen auf die mathematische Leistung auswirkt.

Wir haben eine Reihe von Aufgaben vorbereitet, die eine/r von Ihnen beiden lösen muss. Das ist auch der Grund, weshalb wir für dieses Experiment zwei TeilnehmerInnen brauchen.

D.h. Eine/r wird die Rolle der Lehrperson übernehmen. Diese/r wird die Aufgaben stellen und die Belohnungen erteilen, sprich dem/r Schüler/in die Geldbeträge aushändigen.

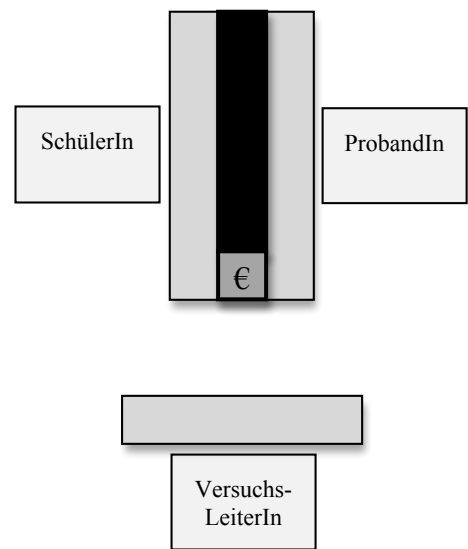
Der/Die andere wird die Rolle des/der Schülers/Schülerin übernehmen und versuchen die ihm/ihr gestellten Aufgaben so gut wie möglich zu lösen und die dementsprechenden Belohnungen erfahren.

Dank dem Forschungsfond des Instituts haben wir für diesen Versuch Geld bekommen, das uns zur freien Verfügung steht und das wir auch für unseren Versuch nutzen werden. D.h. der-/ diejenige, der/die die Schüler-Rolle bekommt, darf sich die Belohnung behalten.

Da wir die Rollenverteilung dem Zufall überlassen wollen, bitte ich Sie nun einen Zettel zu ziehen – und dann werden wir sehen, wer welche Rolle innehat.“

Da es sich bei der zweiten Versuchsperson um eine eingeweihte „Schauspielerin“ bzw.

„Scheinprobandin“ handelte, wurde die Rollenverteilung so gestaltet, dass diese immer die Rolle der Schülerin erhielt, und der realen Versuchsperson immer die LehrerInnen-Rolle zugewiesen wurde. Dadurch, dass die Rollenvergabe per Zettelziehen entschieden wurde, auf beiden Zetteln jedoch „LehrerIn“ stand, konnte das Gefühl geweckt werden, dass die Rollenvergabe zufällig geschah. Nach der Rollenvergabe wurden die VersuchsteilnehmerInnen zu ihren Plätzen geleitet, welche durch eine Trennwand voneinander separiert waren, und gebeten die Versuchspersoneninformation und Einverständniserklärung durchzulesen und zu unterschreiben.



Im Anschluss daran wurden die beiden Rollen und der Ablauf etwas genauer erklärt.

Ablauf für die Schülerin:

Die Lehrperson wird Ihnen mündlich Aufgaben stellen.

Es ist Ihnen gestattet jeweils einmal nachzufragen, wenn Sie etwas nicht verstehen.

Ich bitte Sie laut und deutlich zu antworten.

Ihre Belohnungen erhalten Sie in diese Kiste hier (VL zeigt auf die Belohnungs-Box).

Ist Ihnen der Ablauf klar?

Ablauf für den/die LehrerIn:

Sie sehen hier drei Tabellen. Bei der ersten handelt es sich um eine

Sammlung mathematischer Aufgaben, bei der zweiten um die Einstufung der Belohnungen.

Sie fangen bei der ersten Aufgabe an, und arbeiten die sie von oben nach unten durch.

Sollte die Schülerin die Aufgabenstellung nicht verstehen ist es Ihnen gestattet, diese 1x zu wiederholen.

Bitte achten Sie auch darauf, die Aufgaben langsam, laut und deutlich zu stellen.

Bei den Belohnungen fangen Sie ebenfalls bei der ersten Stufe an.

Wenn die Aufgabe vom Schüler richtig gelöst wird, sagen Sie bitte „Das ist korrekt“

und legen den entsprechenden Belohnungsbetrag von dieser Kassa in diese Kassa hier“,

(VL zeigt von dem Tablett mit den Münzstapeln, auf die Kassa mit der Aufschrift „Schüler-Belohnung“),

„und gehen anschließend zur nächsten Belohnungsstufe über.“

(D.h. nach jeder getätigten Belohnung kommt die nächst höhere Belohnungsstufe.)

Versuchsbedingung 1:

„Löst der/die SchülerIn eine Aufgabe falsch, antworten Sie bitte: „Das ist nicht korrekt“ und er bzw. sie bekommt kein Geld. In diesem Fall bleiben Sie in der jeweiligen Belohnungsstufe und fahren mit der nächsten Aufgabe fort.“

Versuchsbedingung 2:

„Löst der/die SchülerIn eine Aufgabe falsch, antworten Sie bitte: „Das ist nicht korrekt“ aber Sie händigen trotzdem die entsprechende Belohnung aus. Anschließend fahren sie mit der nächsten Aufgabe fort – und gehen ebenfalls zur nächsten Belohnungsstufe über.“

„Die Belohnungsbeträge sind Fixwerte; bitte halten Sie sich daran.“

„Sie sehen hier noch eine weitere Tabelle. In diese tragen Sie bitte in jeder Runde die jeweilig getätigten Belohnungen ein und rechnen den Gesamtbetrag aus. Dafür addieren Sie einfach die neue Belohnung mit dem vorherigen Gesamtbetrag.“

„Ist Ihnen der Ablauf klar?“ (VL nimmt Platz ein.) „Bitte beginnen Sie nun.“

4.2. Die Versuchsbedingungen

Die Versuchsbedingungen wurden so gestaltet, dass die reale Versuchsperson in der Rolle des Lehrers bzw. der Lehrerin außer Pluspunkte für die Wahlfach-Sozialpsychologie-Vorlesung, keine monetäre Entlohnung für die Teilnahme an dem Experiment erhielt. Dahingegen bekam die Schein-Probandin in der Rolle der Schülerin in VB1 bei richtigen Lösungen und in VB2 bei richtigen und falschen Lösungen einen bedeutsamen Geldbetrag von 78 Euro. Durch diesen Unterschied der Entlohnung für die Teilnahme war intendiert, dass die Situation Gefühle von Ungerechtigkeit und Neid hervorruft.

Neid könnte einerseits gegenüber der guten Leistung der Schülerin, andererseits gegenüber dem Geldbetrag, den die LehrerInnen nicht erhielten, empfunden werden.

Ungerechtigkeit könnte bezüglich dem distributiven Ungleichgewicht der Entlohnung und bezüglich der in VB2 bei falsch gelösten Aufgaben zu vergebenden, ungerechtfertigten Belohnung wahrgenommen werden.

1. Versuchsbedingung: „Positiver“ Gehorsam – Neid (linearer Anstieg, wie bei Beyer, 2010)

In der ersten Versuchsbedingung wurde dem/der LehrerIn gesagt nur bei richtig gelösten Aufgaben Belohnungen zu erteilen. In dieser Bedingung löste die Schülerin fast alle Aufgaben (12 von 13) richtig, und die entsprechenden Belohnungen sollten von der Lehrerin bzw. dem Lehrer ausgehändigt werden. Die Schülerin äußerte entsprechendes Feedback (*siehe Anhang*), einerseits in Form einer Antwort auf die Kopfrechenaufgaben (=1.Feedback), andererseits in Form von Freude über die Belohnung und die eigene gute Leistung (=2.Feedback). Die Leichtigkeit und Sicherheit mit der die Schülerin die Aufgaben löste, sowie die dadurch erhaltenen Belohnungen und die Freudenreaktionen darauf, sollten bei der anderen Versuchsperson Neid hervorrufen.

2. Versuchsbedingung: „Positiver“ Gehorsam – Ungerechtigkeit

In Versuchsbedingung 2 wurde zusätzlich, um die wahrgenommene Ungerechtigkeit zu verstärken, der Grund für die Vergabe der Belohnungen und das Feedback der Schülerin, d.h. die von der Schülerin gegebenen Lösungen und Freudenreaktionen, variiert. Dem/der LehrerIn wurde gesagt, bei richtig und falsch gelösten Aufgaben Belohnungen zu erteilen, d.h. der/die LehrerIn hatte immer Belohnungen auszuzahlen. In dieser Versuchsbedingung löste die Schülerin fast alle Aufgaben (9 von 12) falsch, und die ungerechtfertigten, aber geforderten Belohnungen sollten von der Person in der LehrerInnen-Rolle vergeben werden. Ähnlich der ersten Versuchsbedingung äußerte die Schülerin entsprechendes Feedback (*siehe Anhang*), außer, dass sie beim zweiten Feedback linear ansteigende Freude und Verwunderung über die Belohnung bei nicht erbrachter Leistung äußerte. In dieser Versuchsbedingung sollte ein Unverhältnis von Lohn und Leistung generiert werden, wodurch die Versuchspersonen Unfairness empfinden sollten. Zusätzlich wurden die ProbandInnen Teil dieser Ungerechtigkeit, da sie die ungerechtfertigten Belohnungen auszuhändigen hatten.

In beiden Versuchsbedingungen wurde erwartet, dass es durch die wahrgenommene Ungerechtigkeit, bedingt durch das distributive Ungleichgewicht und die ungerechtfertigte Belohnung, sowie aufgrund des Neides gegenüber der Leistung und/oder der Belohnung, zu ungehorsamem Verhalten in Form unkorrekter Auszahlung kommen kann. Eine Verringerung der Auszahlung bzw. das Erhöhen des eigenen Outcomes könnten einen Versuch darstellen, das Gleichgewicht wiederherzustellen (vgl. Studie von Cohen-Carash & Mueller, 2007). Nach der Equity-Theorie stellt das Absenken des eigenen Inputs und der eigenen Investitionen, d.h. das fehlerhafte Auszahlen bzw. fehlerhafte Ausführen der Anweisungen, eine mögliche Reaktion auf Ungleichheit dar. Andererseits könnte auch der eigene Output durch die fehlerhafte Auszahlung erhöht werden, da das Wissen, dass eine andere beneidete Person weniger bekommt als vorgesehen, einen Mehrwert darstellen kann (siehe Zizzo & Oswald, 2000). Eine weitere Reaktion auf das Ungleichgewicht stellt die Flucht aus dem Feld, d.h. der Abbruch des Experiments dar. Problemlösungen von Ungerechtigkeit auf der psychologischen Ebene wären die Auf- bzw. Abwertung der fremden Leistung und Gewinne. Dementsprechend wurde angenommen, dass Gefühle von Aggressionen in Form negativer, feindseliger Emotionen u.a. gegen die Schülerin entstehen können. Weiters könnten aufgrund einer als ungerecht wahrgenommenen Situation und wegen empfundenem Neid Stress, Hilflosigkeit, Niedergeschlagenheit sowie Einbußen im Selbstwert beobachtet werden.

4.2.1. Annahmen zu Unterschieden zwischen den Versuchsbedingungen

In dieser Arbeit wird angenommen, dass Neid und Ungerechtigkeit als Antrieb für ungehorsames, unethisches Verhalten fungieren können. Da Neid und Ungerechtigkeit eng miteinander verwoben scheinen, ergibt sich die Schwierigkeit, dass in den durchgeführten Experimenten Neid nicht nur durch die gute Leistung der anderen Versuchsperson, oder die monetäre Belohnung entstehen kann, sondern auch durch die wahrgenommene Ungerechtigkeit bzw. das Unverhältnis der Entlohnung. Demnach könnte es sein, dass zwar in den Versuchsbedingungen der Ursprung für den Neid ein anderer ist, sich aber beide Versuchsanordnungen nicht sonderlich in ihren Neid und Ungerechtigkeitsausprägungen unterscheiden. Unter diesem Gesichtspunkt wäre es interessant, ob und wie sich diese zwei Formen des Neides und der Ungerechtigkeit unterscheiden und ob sie unterschiedliche Wirkungen auf Selbstwertkomponenten, auf Stressreaktionen oder auf negative, aggressive Emotionen zeigen.

4.3. Variablen, Erhebungsinstrumente und Itembeispiele

4.3.1. (Un-)Gehorsam / (un-)korrekte Auszahlung

Die abhängige Variable „unkorrekte Auszahlung“ wurde erfasst, indem die ausgezahlten Geldbeträge am Ende des Experiments gezählt wurden. Kam es zu einer unkorrekten Auszahlung, d.h. händigten die Versuchsperson zu viel oder zu wenig in den Belohnungstopf aus, wird von „unkorrekt er Auszahlung“ gesprochen. Stimmt der ausgehändigte Geldbetrag mit den vorgesehenen Belohnungen überein (insg. 78 Euro), wird von „korrekter Auszahlung“ gesprochen. Weiters wurde noch die Variable „Gehorsam“ erstellt, welche zusätzlich bei der empirischen Prüfung im Zusammenhang mit Neid angewendet wurde. Unter „Ungehorsam“ sind nur jene Fälle zu verstehen, bei denen zu wenig Belohnung ausgehändigt wurde. Die Kategorie „Gehorsam“ umfasst demnach Versuchspersonen die den richtigen Betrag, oder zu viel auszahlten. Diese zusätzliche zur „(un-)korrekten Auszahlung“ erstellte Variable „(Un-)Gehorsam“ folgt dem Gedanken, dass ein Zu-viel-Auszahlen schlecht mit dem Konstrukt des Neides erklärt werden kann, da ein mehr an vergebenen Belohnungen keine feindselige Handlung gegen die eventuell beneidete Person darstellt.

4.3.2. Neid

Neid wurde mittels acht Items einer von Cohen-Carash entwickelten, aus dem Englischen übersetzten und etwas modifizierten Skala (sog. „*Episodic Envy*“ nach Cohen-Carash & Mueller, 2007, S.669), sowie mit drei zusätzlich konstruierten Items erhoben. Letztere setzen sich aus Items zu Neid während des Experiments zusammen, wie u.a. empfundenem Neid gegenüber der anderen Versuchsperson, Neid gegenüber der Leistung der anderen Person und Neid gegenüber der erlangten Belohnungen der anderen Versuchsperson. Diese zusätzlich konstruierten Items wurden mittels einer 5-stufigen Skala erhoben (1=nie, 2=kaum, 3=etwas, 4=oft, 5=sehr oft). „*Episodic Envy*“ wurde ebenfalls mit einer 5-stufigen Skala erfasst (1=Trifft überhaupt nicht zu, 2=Trifft eher nicht zu, 3=Trifft ein wenig zu, 4=Trifft ziemlich zu, 5=Trifft sehr zu). Im folgenden Abschnitt finden sie die aus dem Englischen übersetzten und etwas modifizierten Items zu „*Episodic Envy*“:

„Ich hätte gern die Rolle der anderen Vpn gehabt.“, „Ich hätte gern das Geld, das die andere Vpn bekommen hat.“, „Ich hätte gern das Können/Wissen der anderen Vpn.“, „Es läuft bei der anderen Vpn besser als bei mir.“,
„Es lief bei der anderen Vpn besser als bei mir.“, „Mir fehlt es an etwas, das die andere Vpn hat.“, „Während des Experiments war ich neidisch auf die andere Vpn.“, „Gerade fühle ich mich neidisch.“

Am Beginn des Fragebogens wurden mehrere Gefühle während des Experiments erfasst, von denen die beiden Gefühle „neidisch“ und „eifersüchtig“ ebenfalls in die Konstruktion der Neid-Skala einfließen. Die Reliabilitätsanalyse der selbst konstruierten 4-stufigen Neidskala mit 13 Items ergab ein Cronbachs Alpha von .913.

Zusätzlich wurden noch Fragen zu allgemeinem, alltäglichem Neid gestellt, welche sich damit befassen wie oft im Alltag andere Personen, die Leistung anderer und das Geld anderer beneidet wird. Dabei handelt es sich um folgende drei Items, welche mittels einer 5-stufigen Skala erhoben wurden (1=nie, 2=kaum, 3=etwas, 4=oft, 5=sehr oft):

„Wie oft beneiden Sie im Alltag andere Personen?“, „Wie oft beneiden Sie im Alltag die Leistung anderer?“, „Wie oft beneiden Sie im Alltag andere um ihr Geld?“

4.3.3. Ungerechtigkeit

Wahrgenommene Ungerechtigkeit

Die wahrgenommene Ungerechtigkeit während des Experiments wurde mittels der „*Objective Injustice Beliefs Scale*“ (nach Smith et al., 1994, zitiert nach Cohen-Carash & Mueller, 2007, S.669), sowie einem eigens konstruierten Item zur Fairnesseinschätzung des Experiments erhoben, und umfasst folgende drei Items:

„Ein objektiver Beurteiler, der die Fakten kennt, würde zustimmen, dass die andere Vpn nicht verdient hat so erfolgreich zu sein.“, „Jeder würde zustimmen, dass der Vorteil der anderen Vpn unfair erlangt wurde.“,

(1=Trifft überhaupt nicht zu, 2=Trifft eher nicht zu, 3=Trifft ein wenig zu, 4=Trifft ziemlich zu, 5=Trifft sehr zu)

„Wie unfair bzw. fair empfanden Sie die Situation in dem vorhergehenden Experiment?“

(umgepoltes Item mit folgender ursprünglicher Skalierung: 1=sehr unfair, 2=unfair, 3=neutral, 4=fair, 5=sehr fair).

Die Reliabilitätsanalyse ergab ein Cronbachs Alpha von .809.

Ungerechtigkeitssensibilität (= Sensitivity to Befallen Injustice)

Die Ungerechtigkeitssensibilität wurde mittels dem „*Justice Sensitivity Inventory*“ von Schmitt et al. (2010) erfasst und setzt sich zusammen aus vier Skalen zu je zehn Items, welche sich mit den unterschiedlichen Rollen in ungerechten Situationen befassen (Opfer, Täter, Bevorzugter und Beobachter von Ungerechtigkeit).

Mittels der **Skala „Opfersensibilität“** wird erfragt, wie man in Situationen die zum Vorteil anderer und zum eigenen Nachteil ausgehen reagieren würde. Darunter finden sich Items wie:

„Es macht mir zu schaffen, wenn andere etwas bekommen, was eigentlich mir zusteht.“

„Ich kann es schlecht ertragen, wenn andere einseitig von mir profitieren.“

„Es ärgert mich, wenn es anderen unverdient besser geht als mir.“

Mittels der **Skala „Beobachtersensibilität“** werden die Reaktionen auf Situationen erfragt, in denen man mitbekommt oder erfährt, dass jemand anderes unfair behandelt, benachteiligt oder ausgenutzt wird. Darunter finden sich Items wie:

„Es macht mir zu schaffen, wenn jemand nicht das bekommt, was ihm eigentlich zusteht.“

„Es bedrückt mich, wenn jemand weniger Möglichkeiten bekommt als andere, seine oder ihre Fähigkeiten zu entfalten.“

„Es belastet mich, wenn jemand für Dinge kritisiert wird, über die man bei anderen hinwegsieht.“

Mit der **Skala „Bevorzugtensensibilität“** werden Reaktionen auf Situation erfragt, die zu Gunsten eines selbst und zum Nachteil eines anderen ausgehen.

Darunter finden sich Items wie:

„Ich habe ein schlechtes Gewissen, wenn ich eine Anerkennung bekomme, die andere verdient haben.“

„Wenn andere meine Nachlässigkeiten ausbügeln müssen, kann ich das lange Zeit nicht vergessen.“

„Es macht mir zu schaffen, wenn mir Dinge in den Schoß fallen, für die andere sich abrackern müssen.“

Bei der **Skala „Tätersensibilität“** werden Reaktionen auf Situationen erfragt, in denen man selbst jemanden unfair behandelt, benachteiligt oder ausnutzt. Darunter finden sich Items wie:

„Es macht mir zu schaffen, wenn ich mir etwas nehme, was eigentlich anderen zusteht.“

„Wenn ich mir bewusst auf Kosten anderer Nachlässigkeiten erlaube, kann ich das lange Zeit nicht vergessen.“

„Es belastet mich, wenn ich jemanden für Dinge kritisiere, über die ich bei anderen hinwegsehe.“

Die Reliabilitätsanalyse der Skalen ergab für Opfersensibilität ein Cronbachs Alpha von .879, für Beobachtersensibilität ein Cronbachs Alpha von .903, für Bevorzugtensensibilität ein Cronbachs Alpha von .876 und für Tätersensibilität ein Cronbachs Alpha von .850.

4.3.4. Selbstwert

Der Selbstwert wurde mittels dem „*Wiener Selbstwerttest*“ (Tobolka, Olbrich & Herkner, 2003) erhoben. Der verwendete Fragebogen erfasst mit jeweils fünf Items den augenblicklichen Zustand dreier verschiedener motivationaler Komponenten des Selbst: das diffuse, das öffentliche und das private Selbst (Dreier, 2008). Dieses Verfahren basiert auf Greenwalds Ansatz der Selbstziele, wonach das Selbst „*aus vier Subsystemen [bzw.] Selbstkomponenten [besteht, mit] unterschiedlichen Zielen und Grundlagen des Selbstwerts*“ (Herkner, 2001, S.377).

Erfüllte Ziele können zu einer Steigerung des Selbstwertes beitragen, und nichterfüllte können zu einer Verminderung des Selbstwertes führen (Dreier, 2008, S.97).

In dieser Arbeit wird eine verkürzte Form des WST verwendet, wobei Fragen zum „kollektiven Selbst“ weggelassen wurden. Die Reliabilitätsanalysen ergaben je nach Skala ein Cronbachs Alpha zwischen .83 und .91.

Das diffuse Selbst

Im „diffusen Selbst“, der primitivsten Facette des Selbst, ist das Lustprinzip vorherrschend, mit dem Ziel positive Gefühle, d.h. hedonistische Befriedigung, herbeizuführen.

Mittels dieser Subskala wird die emotionale Befindlichkeit erfragt, d.h. „*wie gut hedonistische Bedürfnisse (Triebe, Wohlbefinden etc.) befriedigt werden*“ (Dreier, 2008, S.98).

„Diese Selbstkomponente wird (...) im Zustand der Anonymität verhaltenswirksam und führt häufig zur Verletzung von Normen“ (Herkner, 2001, S.377).

Items zum diffusen Selbst:

Ich bin im Allgemeinen lebenslustig und guter Dinge.
Ich fühle mich im Allgemeinen energiegeladener und lebendig.
Ich fühle mich im Allgemeinen interessiert, angeregt und belebt.
Ich fühle mich im Allgemeinen entspannt.
Im Allgemeinen bin ich vergnügt und guter Laune.

Das öffentliche Selbst

„Die Subskala des Öffentlichen Selbst erfasst, wie sehr es gelingt, andere zu beeindrucken, sich sozial anzupassen und Anerkennung durch andere zu empfinden“ (Dreier, 2008, S.98).

„Das öffentliche Selbst äußert sich im Streben nach Anerkennung durch andere Personen“ (ebd). Strategien zum Erreichen des Zieles sind u.a. Konformität und Gehorsam.

„Im Zustand erhöhter öffentlicher Selbstaufmerksamkeit [tritt das öffentliche Selbst] in den Vordergrund“ (siehe Herkner, 2001, S.377).

Items zum öffentlichen Selbst:

Im Allgemeinen Sorge ich mich darum, wie ich mich vor anderen gebe.
Im Allgemeinen Sorge ich mich darum, was andere Leute von mir denken.
Im Allgemeinen ist es mir sehr peinlich, wenn mir ein Fehler unterläuft.
Im Allgemeinen versuche ich auf die Reaktionen der anderen zu achten, um nicht unangepasst zu erscheinen.
Im Allgemeinen denke ich darüber nach, wie ich auf andere wirke.

Das private Selbst

„Mittels Subtest Privates Selbst soll erhoben werden, wie hoch die Zufriedenheit mit der eigenen Leistung ist und inwieweit das eigene Verhalten moralischen Maßstäben folgt“.

„Im Bereich des privaten Selbst geht es um die eigene Leistung gemessen am individuellen Standard. Diese Skala enthält dementsprechend vor allem Fragen zur Zufriedenheit mit der eigenen Leistung“ (Dreier, 2008, S.98).

Items zum privaten Selbst:

Im Allgemeinen vertraue ich auf meine Fähigkeiten.
Im Allgemeinen fühle ich mich genauso klug, wie ich das von mir erwarte.
Im Großen und Ganzen fühle ich mich im Allgemeinen als Gewinner.
Im Allgemeinen gelingt es mir ein guter Mensch zu sein.
Im Allgemeinen habe ich ein gutes Gewissen.

4.3.5. Glaube an eine (un-) gerechte Welt

Der Glaube an die gerechte Welt wurde differenziert erhoben und setzt sich zusammen aus jeweils sechs Items der Skalen *„Allgemeiner Glaube an eine gerechte Welt“* (Items wie: *„Ich glaube, dass die Leute im großen und ganzen das bekommen, was ihnen gerechterweise zusteht“*), *„Allgemeiner Glaube an eine ungerechte Welt“* (Items wie: *„Vieles, was einem im Leben passiert, ist völlig ungerecht“*), *„Glaube an immanente Gerechtigkeit“* (Items wie: *„Die Guten werden vom Leben belohnt, die Schlechten bestraft“*), *„Glaube an ultimative Gerechtigkeit – Täterbestrafung“* (Items wie: *„Irgendwann muss man*

für alles Schlimme, was man getan hat, büßen“) und „*Glaube an ultimative Gerechtigkeit – Opferentschädigung*“ (Items wie: „Wer Not leidet, wird irgendwann bessere Tage sehen“) (Maes, 1998, S.53ff).

4.3.6. Autoritarismus und Konformität

Mit dem Autoritarismusfragebogen von Detlef Oesterreich (1998) wurden folgende Verhaltens- und Erlebensbereiche erhoben:

- Rigidies und unflexibles Verhalten
(5 Items, z.B.: „Ich diskutiere nicht über grundsätzliche Fragen“);
- Ängstliche Abwehr von Neuem und Fremdem
(8 Items, z.B.: „Neue und ungewöhnliche Situationen sind mir unangenehm“);
- Anpassungs- und Unterordnungsbereitschaft
(3 Items, z.B.: „Es macht mir nichts aus, Anweisungen auszuführen, die ich nicht völlig einsehe“);
- Orientierung an Macht und Stärke
(4 Items, z.B.: „Ich sehe zu, immer auf der Seite der Stärkeren zu sein“);
- Feindseligkeit und unterdrückte Aggressivität
(3 Items, z.B.: „Wenn jemand etwas gegen mich hat, halte ich mich erst einmal zurück und räche mich bei passender Gelegenheit“)
- Konformität
(2 Items, z.B.: „Wenn die Mehrheit anders denkt, halte ich mich mit meiner Meinung eher zurück“).

Unklarheiten bei den Skalenzusammensetzungen und dadurch bedingte schlechte Reliabilitäten der einzelnen Skalen führten dazu, dass die Itemanzahl auf 25 Items verringert werden musste (siehe Anhang).

4.3.7. Emotionserleben

Das Emotionserleben wurde mit einer modifizierten Form des „*Fragebogens zur Erfassung von Emotionserleben und Emotionsregulation (EER)*“ von Benecke et al. (2008) erfasst.

Einerseits wurden die Gefühle während des Experiments und andererseits Gefühle innerhalb der letzte sieben Tage erfragt.

Der Fragebogen setzt sich aus drei Globalfaktoren emotionalen Erlebens zusammen, welche mittels 59 Items erfasst wurden:

dem *passiv-negativen Emotionserleben*

(*Angst* (ängstlich, furchtsam, erschreckt); *Hilflosigkeit* (schutzlos, hilflos, ausgeliefert); *Scham* (verlegen, verschämt, gehemmt); *Diffuse Angst* (unsicher, diffus angespannt, in ängstlicher Erwartung); *Trauer* (niedergeschlagen, traurig, entmutigt); *Leblosigkeit* (lemblos, erstarrt, leer); *Einsamkeit* (einsam, verlassen, isoliert); *Schuld* (schuldig, reumütig, tadelnswert); *Ekel* (angewidert, angeekelt, abgestoßen)),

dem **aktiv-negativen Emotionserleben**

(*Unbeherrschtheit* (aufbrausend, unbeherrscht, auffahrend); *Reizbarkeit* (reizbar, mürrisch, übellaunig); *Wut* (ärgerlich, wütend, zornig); *Impulsivität* (sprunghaft, impulsiv, unstetig); *Hemmungslosigkeit* (hemmungslos, stürmisch, ungestüm); *Verachtung* (verachtend, spöttisch, geringschätzend); *Neid/Eifersucht* (neidisch, eifersüchtig)),

und dem **positiven Emotionserleben**

(*Freude* (fröhlich, vergnügt, erfreut); *Liebe/Zärtlichkeit* (zärtlich, liebevoll, geborgen); *Überraschung* (verblüfft, überrascht, erstaunt); *Interesse* (aufmerksam, konzentriert, wach)).

4.3.8. Negative, aggressive Emotionen

Aus 12 Items des „aktiv-negativen Emotionserlebens“ und noch sechs weiteren Items zu negativen Emotionen wie Feindseligkeit und Groll gegenüber der anderen Versuchsperson, wurde diese reliable Skala mit einem Cronbachs Alpha von .927 konstruiert. Sie dient dazu die negativen, aggressiven Emotionen gegenüber der anderen Versuchsperson zu erfassen, von denen erwartet wurde, dass sie sich während einer ungerechten bzw. Neid provozierenden Situation entwickeln.

Folgende negative, aggressive Gefühle während des Experiments wurden auf einer 4-stufigen Skala erhoben und fließen in diese Skala ein:

ärgerlich, angewidert, verachtend, reizbar, aufbrausend, hemmungslos, wütend, mürrisch, unbeherrscht, stürmisch, übellaunig, auffahrend.

Items zu negativen, feindseligen und aggressiven Emotionen gegenüber der anderen Versuchsperson, deren Ausprägungen auf 5-stufigen Skalen eingestuft wurden, sind:

„Ich empfinde Missgunst gegenüber der anderen Vpn.“, „Ich fühle mich verärgert.“,

„Ich fühle Gehässigkeit gegenüber der anderen Vpn.“, „Ich fühle Groll gegenüber der anderen Vpn.“

„Ich fühle Feindseligkeit gegenüber der anderen Vpn.“, „Ich fühle Abscheu gegenüber der anderen Vpn.“

(1=Trifft überhaupt nicht zu, 2=Trifft eher nicht zu, 3=Trifft ein wenig zu, 4=Trifft ziemlich zu, 5=Trifft sehr zu.)

4.3.9. Distress

Aus sieben Items der „Gefühle während des Experiments“, aus vier für die Selbstwertskalen ausgelassenen WST-Items sowie aus drei selbstkonstruierten Items, wurde eine sog.

„Distress-Skala“ entwickelt, mit einem Cronbachs Alpha von .904. Diese Skala umfasst 14 Items zu Anspannung, Hilflosigkeit, (psychischer) Belastung und Niedergeschlagenheit und wurde zusammengestellt, weil in Definitionen von Neid, dieser einerseits als eine Form von Distress beschrieben wird⁴, andererseits weil das Auftreten von Neid auch in Verbindung mit

⁴ „Most philosophers who have sought to define envy agree in identifying it as a form of distress felt by the subject at the thought that he does not possess the good and the rival does“ (D'Arms, 2009).

Hilflosigkeit und Niedergeschlagenheit gebracht werden kann. In dieser Arbeit setzt sich

„Distress“ aus folgenden Items und Gefühlen während des Experiments zusammen:

schutzlos, erstarrt, diffus angespannt, hilflos, isoliert, in ängstlicher Erwartung, ausgeliefert;

„Dieses Experiment hat mich psychisch belastet.“, „Dieses Experiment hat in mir Stress ausgelöst.“

„Wegen meiner Gefühle in diesem Experiment, konnte ich nicht mehr klar denken.“,

„Mir ist im Augenblick innerlich zum Weinen zumute.“, „Ich fühle mich im Augenblick misstrauisch.“

„Ich bin im Augenblick niedergeschlagen und deprimiert.“, „Ich bin im Augenblick innerlich aufgewühlt und durcheinander.“

Alle 5-stufigen Items mussten auf vier Stufen reduziert werden, da sie aufgrund einer Zusammenführung zu einer Skala mit 4-stufigen Items kombiniert wurden.

4.3.10. Nonverbale Reaktionen

Während des Experiments wurden nonverbale Reaktionen der VersuchsteilnehmerInnen schriftlich aufgezeichnet. Bei jeder zu vergebenden Belohnung, d.h. in jeder Belohnungsstufe, wurden die Bewegungen der Versuchspersonen notiert und der entsprechenden Kategorie zugeordnet. Es lassen sich folgende Untergruppen nonverbaler Reaktionen unterscheiden:

- Kopfbewegungen (z.B. Nicken, Kopfschütteln),
- Augenbewegungen (z.B. Blicke zum VL, Blicke durch den Raum),
- Lippen und Mundbewegungen (z.B. Abschlecken der Lippen, Mundwinkel herunterziehen),
- Lachen (z.B. Lächeln, Grinsen - mit und ohne Laute),
- Handbewegungen (z.B. Haare aus dem Gesicht streichen, Kratzen, Zupfen),
- Bewegungen von Rumpf und Oberkörper (z.B. Bewegungen der Schultern, Hin-und-Her-Wackeln auf dem Stuhl)
- Fußbewegungen (z.B. Wackeln mit dem Bein oder Fuß).

In jeder der 13 Belohnungsstufen wurde das Vorhandensein einer Bewegung der entsprechenden Kategorie zugeordnet, wobei nicht die Häufigkeit der Bewegungen, sondern das bloße Vorhandensein dieser mit der Kodierung 0 oder 1 vermerkt wurde. Demnach können bei 13 durchlaufenen Stufen pro Kategorie max. 13 Nonverbale Reaktionen der Versuchsperson protokolliert werden, weshalb das erreichbare Maximum nonverbaler Reaktionen bei einem Wert von 91 liegt.

5. Hypothesen

5.1. Ungehorsam in Form unkorrekter Auszahlung

Eine der Hauptforschungsfragen in dieser Arbeit beschäftigt sich mit den Charakteristiken unkorrekt Auszahlender. Was zeichnet sie aus und inwiefern unterscheiden sie sich von jenen Versuchspersonen, die die Belohnungen korrekt vergeben.

Es wird, ausgehend von Balance- und Equity-Theorie, angenommen, dass Versuchspersonen aufgrund der wahrgenommenen Ungerechtigkeit und wegen des Neides zu einer fehlerhaften Vergabe der Belohnungen neigen, da Ungerechtigkeit und Neid von dem Bemühen gekennzeichnet sind, das Ungleichgewicht wieder auszugleichen bzw. auszubalancieren. Durch das Verringern der Belohnungen könnte auf der einen Seite die distributive Ungerechtigkeit gemindert werden, auf der anderen Seite könnte man den im Neid innewohnenden Wunsch, dass die andere Person nicht verdient hat so erfolgreich zu sein, befriedigen. Da Rache eine Teilkomponente des Neides ist, dient sie in Form unkorrekter Auszahlung der „*Restoration einer hypothetischen und verletzten ,objektiven Ordnung‘*“ (Vendrell Ferran, 2008).

Weiters wurde in der bisherigen Forschung ein positiver Zusammenhang zwischen Neid und eigennützigem, unethischem Verhalten festgestellt (Gino & Pierce, 2009), sowie die begünstigende Wirkung von Neid und Ungerechtigkeit auf schädliches Verhalten in zwischenmenschlichen Beziehungen und auf kontraproduktives Arbeitsverhalten (siehe Cohen-Carash & Mueller, 2007; Zizzo & Oswald, 2000).

Dementsprechend wird ein positiver Zusammenhang zwischen Ungehorsam und Neid angenommen.

H.1: Je unkorrekter die Auszahlung – umso höher der Neid.

„*Distributive Gerechtigkeit scheint einen stärkeren Einfluss auf Verhalten zu haben, das einzelne Personen schädigt*“ (Jacobs & Dalbert, 2008, S.11).

Personen, die selbst Opfer von Ungerechtigkeit sind und dabei eine stark ausgeprägte Opfersensibilität aufweisen, tendieren nach Schmitt et al. (2010, S.231) zu unkooperativem und feindseligem Verhalten.

„*If they perceive themselves to be unfairly disadvantaged, they behave unfairly themselves*“ (Gollwitzer & Rothmund, 2011, S.448).

Opfersensible Personen haben nach Schmitt et al. (2010, S.231) eine höhere Bereitschaft moralische Standards zu brechen. In den bisherigen Forschungen zeigte sich, dass in Fällen

von Ungerechtigkeit Personen mit ausgeprägter Opfersensibilität „Feuer“ mit „Feuer“ bekämpfen, sodass stark opfersensible Personen einen unfairen Nachteil eher mit ebenfalls unfairen Methoden beheben versuchen (Schmitt et al., 2005).

„Je ungerechtigkeitsensibler eine Person ist, desto stärker reagiert sie auf ungerechte Behandlungen“ (Schmitt et al., 2008, S.104).

Mögliche Reaktionen auf ungerechte Behandlung wären unter anderem rachsüchtige und vergeltende Handlungen im Interesse des Opfers, da dadurch der Vorteil des Verursachers der Ungerechtigkeit (des Täters) verringert werden kann (Schmitt et al., 1995, S.388).

„Die Verhaltensweisen, zu denen Ungerechtigkeitsensibilität disponiert, kann man als Versuche der Person interpretieren, widerfahrenes Unrecht auszugleichen“ (Gollwitzer, Schmitt, Schalke, Maes & Baer, 2005; zitiert nach Schmitt et al., 2008, S.104).

Diese Bereitschaft, vor allem opfersensibler Personen, die Ungerechtigkeit auszugleichen und eher zu unfairen, unethischen Methoden zu greifen, führt zu der Annahme, dass die Ungerechtigkeitswahrnehmung und Opfersensibilität in positivem Zusammenhang mit unkorrekter Auszahlung stehen könnten.

H.2: Je unkorrekter die Auszahlung – umso stärker die wahrgenommene Ungerechtigkeit.

H.3: Je unkorrekter die Auszahlung – umso höher die Opfersensibilität.

Da eine unkorrekte Auszahlung mitunter als feindseliger Akt gegen den/die andere/n Teilnehmer/in verstanden werden kann, sollte diese Form des Ungehorsams mit negativen, aggressiven Gefühlen zusammenhängen. Des Weiteren wird angenommen, dass durch den unverdienten Vorteil der anderen Versuchsperson in VB2 und durch die mögliche Kontrollierbarkeit, im Sinne des fehlerhaften Auszahlens, Gefühle von Verärgerung, Zorn und korrekatives Verhalten beobachtet werden können.

H.4: Je unkorrekter die Auszahlung – umso mehr negative, aggressive Emotionen.

Des Weiteren wird vermutet, dass unkorrekt Auszahlende aufgrund des unerlaubten Ungehorsams höheren Distress aufweisen, als Versuchspersonen die die Belohnungen korrekt vergeben.

H.5: Je unkorrekter die Auszahlung – umso mehr Anspannung, Hilflosigkeit, Niedergeschlagenheit und (psychische) Belastung (=Distress).

Da die Selbstkomponente des diffusen Selbst zu Verletzung von Normen führen kann (Herkner, 2001, S.377), besteht die Annahme, dass bei geringem diffusen Selbst, d.h. geringer Lebenslust und Vergnügtheit, Normverletzungen wahrscheinlicher werden, um sich wieder besser zu fühlen, bzw. die Laune zu heben.

H.6: Je unkorrekter die Auszahlung – umso geringer das diffuse Selbst.

Fühlen sich die Versuchspersonen nicht als Gewinner und haben sie weniger Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, steht dies für ein geringes privates Selbst, wodurch ihr Konkurrenzdruck steigt und somit auch die Wahrscheinlichkeit Neid zu empfinden. Dadurch wird wiederum die Bereitschaft auf diesen Neid entsprechend zu reagieren gesteigert, was einen positiven Zusammenhang zwischen privatem Selbst und korrekter Auszahlung annehmen lässt. Ebenfalls enthält das Konstrukt des privaten Selbst auch die Zufriedenheit mit den eigenen moralischen Standards (Items: „*Im Allgemeinen gelingt es mir ein guter Mensch zu sein*“, „*Im Allgemeinen habe ich ein gutes Gewissen*“), wodurch bei einem „unmoralischen“ Verhalten wie der unkorrekten Auszahlung ein geringeres privates Selbst anzunehmen ist.

H.7: Je unkorrekter die Auszahlung – umso geringer das private Selbst.

Da das experimentelle Design den Milgram-Experimenten ähnlich ist, wird auch der Einfluss der Autorität bzw. der Versuchsleitung auf das Verhalten der Versuchsperson berücksichtigt. Bezüglich Autoritarismus und Konformität wird angenommen, dass konforme, autoritätsgläubige Personen seltener unkorrekt auszahlen als antiautoritäre.

H.8: Je korrekter die Auszahlung – umso höher die Ausprägung in Autoritarismus und Konformität.

5.2. Neid

Wie bereits oben erwähnt, wird angenommen, dass Neid eine treibende Kraft hinter unkorrekter Auszahlung sein könnte. Des Weiteren wird angenommen, dass Neid auch auf negative, aggressive Emotionen und Distress einen Einfluss hat, sowie dass Selbstwert und Opfersensibilität das Neidempfinden beeinflussen.

Da Rache als Teilkomponente von Neid gesehen wird (Vendrell Ferran, 2008) und Neid negatives, kontraproduktives (Arbeits-)Verhalten sowie Gefühle wie Wut und Ärger auslösen kann (Cohen-Charash & Mueller, 2007), wird ein positiver Zusammenhang zwischen Neid und aggressiven, negativen Emotionen wie Feindseligkeit, Groll und Wut angenommen.

H.9: Je höher der Neid – umso mehr negative, aggressive Emotionen.

Ebenfalls scheint der Selbstwert einen Einfluss auf Neid zu haben. Nach Cohen-Charash & Mueller (2007, S.671ff) ist das Selbstwertgefühl eine Moderatorvariable, welche Neid, Aggression und die Ungerechtigkeitswahrnehmung beeinflusst. Personen mit geringem Selbstwert fühlen sich vulnerabler und sind dadurch anfälliger gegenüber Bedrohungen. Vecchio (2000, S.170) konnte zeigen, dass Gefühle von Neid und Eifersucht negativ mit dem Selbstwert korrelieren ($r=-.64$) weshalb angenommen wird, dass Gefühle von Neid, mit einem geringen Selbstwert zusammenhängen.

Da Neid meistens mit einem verminderten Selbstwert einhergeht, wird angenommen, dass Personen, um diesem selbstzerstörerischen Gefühl des Neides zu entkommen, versuchen ihr Selbstbewusstsein zu stärken. Dies geschieht z.B. durch das Abwerten der anderen, beneideten Person oder auch durch Aktionen, die der anderen Person schaden und die „objektive Ordnung“ wiederherstellen versuchen. Dementsprechend wird erwartet, dass mit Neid und negativen, aggressiven Emotionen ein niedriges diffuses und privates Selbst einhergehen. Des Weiteren wird angenommen, dass unkorrekt Auszahlende mit Neid ein niedriges privates und diffuses Selbst aufweisen.

H.10: Je höher der Neid – umso geringer das private Selbst.

H.11: Je höher der Neid – umso geringer das diffuse Selbst.

Ebenso wird angenommen, dass Personen mit einem hohen öffentlichen Selbst, denen die Meinung von und Darstellung vor anderen sehr wichtig ist, mehr Neid zeigen.

H.12: Je höher der Neid – umso höher das öffentliche Selbst.

Neid kann als Form von Distress gesehen werden, d.h. dass erhöhte Hilflosigkeit, Anspannung und diffuse Angst Teilkomponenten von Neid sind. Da Neid als Reaktion auf wahrgenommene soziale Bedrohung, durch das Unvermögen an Kontrolle, zu Gefühlen der Macht- und Hilflosigkeit führen kann, sowie, passend zu den Annahmen bezüglich Neid und Selbstwert, angenommen wird, dass Gefühle von Neid mit Hilflosigkeit und Anspannung einhergehen, wird ein positiver Zusammenhang zwischen Neid und Distress erwartet.

H.13: Je höher der Neid – umso mehr Distress.

Theorien zum Ungerechtigkeitsempfinden zeigten einen positiven Zusammenhang zwischen Opfersensibilität und Neid. Es wird passend zu den Ergebnissen von Fetchenhauer und Huang (2004, zitiert nach Baumert et al., 2007, S.7) angenommen, dass Beobachter- und Begünstigtensensibilität mit fairem und prosozialem Verhalten korrelieren und Opfersensible verstärkt zu eigennützigem Verhalten tendieren. Opfersensible Personen scheinen vermehrt selbstbezogene Sorgen, wie etwa Gefühle von Misstrauen, Neid und Eifersucht zu haben. „(...) *although victim-sensitive people are justice sensitive, they are more concerned about justice for themselves than about justice for others*“ (Schmitt et al., 2010, S.231).

Dementsprechend wird angenommen, dass Personen mit hoher Opfersensibilität neidischer sind als Personen mit niedriger Opfersensibilität.

H.14: Je höher der Neid – umso höher die Opfersensibilität.

H.15: Je weniger Neid – umso höher die Beobachter- und Begünstigungssensibilität.

5.3. Ungerechtigkeit

Die Annahme hinter dem Konstrukt der Ungerechtigkeitssensibilität besagt, dass Menschen unterschiedlich sensibel auf Ungerechtigkeit reagieren. Dementsprechend hat die Ausprägung der Ungerechtigkeitssensibilität einen Einfluss auf die Gerechtigkeitswahrnehmung.

Je ungerechtigkeitssensibler eine Person ist, umso eher nimmt sie die Situation als ungerecht wahr, d.h. dass die subjektiv empfundene Ungerechtigkeit steigt (siehe Baumert et al., 2007; Schmitt et al., 2008).

H.16: Je ungerechtigkeitssensibler eine Person – desto mehr Ungerechtigkeit wird empfunden.

Menschen unterscheiden sich darin „*wie leicht sie sich als Opfer einer Ungerechtigkeit erleben und wie heftig sie in Gedanken, Gefühlen und Taten auf eine erlebte Ungerechtigkeit reagieren*“ (Schmitt, Neumann & Montada, 1995, zitiert nach Schmitt et al., 2008, S.104).

H.17: Je höher die Opfersensibilität – desto höher die wahrgenommene Ungerechtigkeit.

Ausgehend von der Equity-Theorie wird angenommen, dass im Falle eines nicht proportionalen Vergleichs, in diesem Fall Unterbezahlung, Inequity-Gefühle, Diskordanz oder Ungerechtigkeit erlebt werden und dadurch Ärger- und Frustrationsgefühle, Unzufriedenheit und Unbehagen entstehen (Kirchler & Rodler, 2001, S.91ff). Demnach sind Menschen unzufriedener, wenn Ergebnisse unfair verteilt werden (Jacobs & Dalbert, 2008, S.4ff). Des Weiteren kann ein unverdienter Vorteil anderer bei geringer Kontrollierbarkeit zu depressiven Gefühlen und Hilflosigkeit führen (Smith & Kim, 2007, S.51). In einer Studie von Mikula (1986, zitiert nach Schmitt et al., 1995, S.388) erwähnten die VersuchsteilnehmerInnen Ärger, Zorn, Wut und Empörung als die häufigsten und üblichsten emotionalen Reaktionen auf unfaire Behandlung.

Dementsprechend sind folgende Hypothesen zu testen:

H.18: Je höher die wahrgenommene Ungerechtigkeit – desto mehr negative, aggressive Emotionen.

H.19: Je höher die wahrgenommene Ungerechtigkeit – desto mehr Distress.

H.20: Je höher die wahrgenommene Ungerechtigkeit – desto geringer ist das positive Emotionserleben.

Da in der Wohlfahrtsökonomie und der balancetheoretischen Sicht nach Heider (1958, zitiert nach Wahner, 1998, S.149ff), das Auftreten von Neid als Indikator für das Vorliegen von Ungerechtigkeit bzw. als Reaktion auf ungleiche Verteilung betrachtet werden kann, wird von einem positiven Zusammenhang zwischen Ungerechtigkeit und Neid ausgegangen.

H.21: Je höher die wahrgenommene Ungerechtigkeit – desto mehr Neid.

Als eine weitere Einflussvariable auf das Ungerechtigkeits erleben wird der Glaube an die gerechte Welt gesehen, d.h. das Bedürfnis zu glauben, dass es in der Welt gerecht zugeht (Lerner, 1966, 1971, zitiert nach Maes, 1998). Bei dem Erleben von Ungerechtigkeit „(...) können Menschen ihren Glauben an eine gerechte Welt auch dadurch bewahren, daß sie Ungerechtigkeiten schlicht nicht wahrnehmen oder die Ereignisse so uminterpretieren, daß ihr Ausgang als gerecht erscheinen kann“ (Maes, 1998, S.3). Daher sollten Personen mit stark ausgeprägtem Gerechte-Welt-Glauben danach bestrebt sein, ihren Glauben beizubehalten und ihn vor Angriffen, wie Widerlegungen, zu schützen. Es wird angenommen, dass bei starker Ausprägung des Glaubens an die gerechte Welt, eine ungerechte Situation eher als gerecht wahrgenommen wird, d.h. das Experiment als fairer eingeschätzt wird, als von Personen mit einem geringen Gerechte-Welt-Glauben. Dahinter steht die Annahme, dass dieser Glaube an die gerechte Welt die Personen dazu führen kann, die Realität entsprechend diesem Glauben zu verzerren.

H.22: Je höher die wahrgenommene Gerechtigkeit – umso höher der Glaube an die gerechte Welt.

Des Weiteren scheint eine starke Ausprägungen der Opfersensibilität in positivem Zusammenhang mit gerechtigkeitsbezogenen Charakterzügen, wie dem Glauben an Gerechtigkeit, zu stehen (Schmitt et al., 2005).

H.23: Je höher die Opfersensibilität – desto stärker sind gerechtigkeitsbezogene Charakterzügen, wie der Glaube an die gerechte Welt.

Ungerechtigkeit kann, je nachdem ob ein positives oder negatives Ergebnis resultiert, den Selbstwert stärken oder schwächen. Im Falle positiver Ergebnisse, wie bei VB1, in der die Schülerin nur für richtig gelöste Aufgaben belohnt wird und sehr gute Leistung zeigt, wird angenommen, dass die wahrgenommene Ungerechtigkeit zu einem verringerten Selbstwert führt (Jacobs & Dalbert, 2008, S.284ff). Da das Ergebnis in VB1 für die SchülerInnen-Rolle ein durchwegs positives ist, in VB2 das Ergebnis der anderen Person durch die schlechte Leistung auch negative Aspekte besitzt, wird angenommen, dass der Selbstwert der Versuchspersonen in der ersten Versuchsbedingung niedriger ist als bei Personen aus VB2.

H.24: Je positiver das Ergebnis für die Schülerin (=VB1) – umso niedriger der Selbstwert des Lehrers/ der Lehrerin.

5.4. Negative, aggressive Emotionen

Wie bereits bei den Hypothesen zu unkorrekter Auszahlung, Neid und Ungerechtigkeit erwähnt, wird ein positiver Zusammenhang zwischen diesen Konstrukten und negativen, aggressiven Emotionen angenommen.

Um noch genauer auf die Ungerechtigkeitswahrnehmung und negative, aggressive Emotionen einzugehen, wird angenommen, dass jene ungerechtigkeitssensiblen Personen, denen selbst Ungerechtigkeit widerfährt, verstärkt Gefühle von Feindseligkeit, Wut und Groll empfinden, da opfersensible Personen auf Ungerechtigkeit mit mehr Ärger reagieren, als Personen mit geringer Opfersensibilität.

„*When confronted with unfairness at their own expense, victim-sensitive persons react with stronger anger than victim-insensitive individuals*“ (Mohiyeddini & Schmitt, 1997; Schmitt & Mohiyeddini, 1996, zitiert nach Gollwitzer & Rothmund, 2011, S.448).

H.25: Je höher die Opfersensibilität – umso mehr negative, aggressive Emotionen.

Eine Studie von Baumeister et al. (1996, zitiert nach Cohen-Charash & Mueller, 2007) besagt, dass bei einem hohen Selbstwert, Aggressionen eine Reaktion auf das bedrohte Geltungsbedürfnis sind. Demnach müsste ein positiver Zusammenhang zwischen Selbstwert und negativen, aggressiven Emotionen bestehen.

Da aber auch ein positiver Zusammenhang zwischen Neid und Aggressionen angenommen wird, sowie Neid mit einem geringeren diffusen und privaten Selbst einhergeht, könnte auch angenommen werden, dass negative, aggressive Emotionen mit einem geringeren privaten und diffusen Selbst einhergehen.

Demnach werden folgende Hypothesen formuliert:

H.26: Je höher das öffentliche Selbst – umso mehr negative, aggressive Emotionen.

H.27: Je niedriger das diffuse Selbst – umso mehr negative, aggressive Emotionen.

H.28: Je niedriger das private Selbst – umso mehr negative, aggressive Emotionen.

6. Empirische Prüfung und Ergebnisse

6.1. Deskriptive Ergebnisse

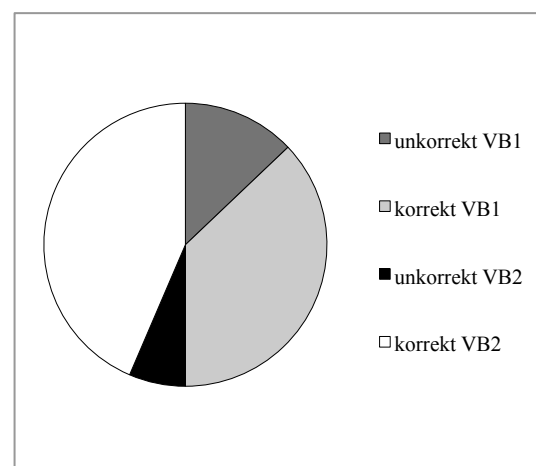
6.1.1. Stichprobe

Die Stichprobe setzt sich pro Versuchsbedingung aus 31 Personen zusammen, d.h. es haben in zwei Versuchsbedingungen 62 Versuchspersonen teilgenommen (21 Männer und 41 Frauen). Die Versuchspersonen wurden im Rahmen der „Wahlpflichtfach-Sozialpsychologie“-Vorlesung rekrutiert und erhielten für ihre Teilnahme am Experiment Bonuspunkte für die Abschlussprüfung. Die Experimente wurden zwischen Juli 2011 und November 2011 in verschiedenen Räumlichkeiten der Universität Wien abgehalten. Das Alter der VersuchsteilnehmerInnen reicht von 18 bis 49 Jahren, mit einem Mittelwert von 24 Jahren. An Versuchsbedingung 1 nahmen 22 Frauen und 9 Männer, an Versuchsbedingung 2 19 Frauen und 12 Männer teil. Zusätzlich wirkten vier 20-jährige Schauspielerinnen mit, welche sich ebenfalls als Versuchsteilnehmerinnen, d.h. als Studentinnen des Wahlfaches Sozialpsychologie, ausgaben. Nach jedem durchgeführten Experiment wurde eine andere Schauspielerin eingesetzt, d.h. dass sich die Scheinprobandinnen nach jedem Durchgang abwechselten, wobei pro Versuchstag mindestens zwei Schauspielerinnen anwesend sein mussten.

6.1.2. (Un-)Gehorsam

(Un-)korrekte Auszahlung

Insgesamt zahlten 19,4% (=12 Vpn) unkorrekt und 80,6% (=50 Vpn) korrekt aus. Von den unkorrekt Auszahlenden zahlten 14,5% (=9 Vpn) zu wenig, und 4,8% (=3 Vpn) zu viel Geld aus. Unkorrekt zahlten in VB1 25,8% (=8 Vpn), in VB2 12,9% (=4 Vpn) aus. Korrekt zahlten in VB1 74,2% (=23 Vpn), in VB2 87,1% (=27 Vpn) aus.



Ausgehändigte Geldbeträge

Die ausgehändigten Belohnungen variierten von 10 bis 86 Euro, wobei 78 Euro die korrekt zu vergebende Belohnung darstellt. In VB1 zahlten 6 Versuchspersonen, in VB2 3 Personen zu wenig aus.

Ausgehändigter Geldbetrag in €	Häufigkeit in VB1	Häufigkeit in VB2	Häufigkeiten Gesamt
10	1		1
57	1		1
61	1		1
66	2		2
68	1	1	2
70		1	1
77		1	1
78	23	27	50
80		1	1
86	2		2

VB1	zu wenig ausgezahlt	n=6	19,4%
	richtig ausgezahlt	n=23	74,2%
	zu viel ausgezahlt	n=2	6,4%
VB2			
VB2	zu wenig ausgezahlt	n=3	9,7%
	richtig ausgezahlt	n=27	87,1%
	zu viel ausgezahlt	n=1	3,2%

Unkorrektes Arbeiten (unkorrektes Zusammenrechnen)

Die Versuchspersonen erhielten die Anweisung, während des Experiments die von ihnen ausgehändigten Belohnungen zusammenzurechnen und in eine Belohnungstabelle einzutragen. Bei diesem Vorgehen wird erwartet, dass das Eintragen der Belohnungen einen weiteren Fokus auf die Geldbeträge legt und somit mehr Aufmerksamkeit auf das Geld bzw. auf das Ungleichgewicht in der Entlohnung gerichtet wird.

Es kam in beiden Versuchsbedingungen zu Fällen fehlerhaften Zusammenrechnens, bzw. zum kompletten Auslassen und zur Nichtausführung dieser Aufgabenstellung. Dies könnte einerseits daran liegen, dass die Aufgabenstellung für die TeilnehmerInnen zu kompliziert war, andererseits könnte es auch ein gezieltes und bewusstes Handeln von Seiten der ProbandInnen sein. Dieses Verhalten könnte einen Versuch darstellen sich vor entstehenden Neid- und Ungerechtigkeitsgefühlen zu schützen, indem man ausblendet wie viel Geld die andere Person bereits erhalten hat. Des Weiteren könnte das unkorrekte Ausführen der Anweisungen als Senkung der eigenen Leistung verstanden werden, welches nach Equity-Theorie eine Strategie darstellt, auf Ungerechtigkeit und Unausgeglichenheit zu reagieren. Unter „gewolltem Verrechnen“ sind jene Personen gruppiert, die eindeutig nicht zusammenzählten, d.h. nichts ausfüllten, aufhörten auszufüllen, oder nur die einzelnen erteilten Belohnungen eintrugen, sie aber nicht zu einen Gesamtbetrag zusammenrechneten. Unter „korrektem Zusammenrechnen und ungewolltem Verrechnen“ sind jene Fälle zusammengefasst, bei denen sich die Versuchspersonen nicht verrechneten, oder bei denen es ersichtlich schien, dass sie sich versehentlich verrechneten, da sie z.B. Fehler in dem Ausmaß eines Stellenwertes, bzw. einer Belohnungsstufe machten, aber dennoch alle Belohnungen zu einen Gesamtbetrag addierten.

Die Verteilung des Verrechnens ist in beiden Versuchsbedingungen die gleiche. Pro Bedingung waren es je 5 Versuchspersonen die sich „gewollt“ verrechneten, bzw. nicht mitrechneten, und je 26 Personen die sich nicht oder wenn nur „versehentlich“ verrechneten.

6.2. Korrelationen

VB1	neg.Emotionen	Distress	Unfairness	Opfersens.	GGW	GUGW	diffuses S.	privates S.	öffentl.S	Gehorsam	Korr.Ausz
Neid	.465**, p<.01	.409*, p<.05	.503**, p<.01	.638***, p<.001		.380*, p<.05	-.458**, p<.01	-.384*, p<.05			
neg., aggressive Emotionen		.748***, p<.001	.664***, p<.001				-.498**, p<.01				
Distress			.603***, p<.001	.393*, p<.05			-.506**, p<.01		.499**, p<.01		
Unfairness				.431*, p<.05			-.356*, p<.05				
Opfersensibilität						.413*, p<.05					.376*, p<.05
GGW										-.378*, p<.05	
GUGW											
diffuses Selbst								.450*, p<.05			
privates Selbst											
öffentl. Selbst											
Gehorsam											.831***, p<.001

VB2	neg.Emotionen	Distress	Unfairness	Opfersens.	GGW	GUGW	diffuses S.	privates S.	öffentl.S	Gehorsam	Korr.Ausz
Neid	.782***, p<.001	.582**, p<.01	.579**, p<.01	.671***, p<.001	-.388*, p<.05			-.492**, p<.01	.497**, p<.01		-.364*, p<.05
neg., aggressive Emotionen		.604***, p<.001	.567**, p<.01	.466**, p<.01			-.373*, p<.05	-.483**, p<.01	.383*, p<.05		-.409*, p<.05
Distress				.456*, p<.05			-.405*, p<.05	-.695***, p<.001	.775***, p<.001	-.359*, p<.05	-.512**, p<.01
Unfairness					-.472**, p<.01						
Opfersensibilität								-.396*, p<.05	.451*, p<.05		
GGW						-.737***, p<.001					
GUGW											
diffuses Selbst								.685***, p<.001		.374*, p<.05	.440*, p<.05
privates Selbst									-.413*, p<.05	.368*, p<.05	.448*, p<.05
öffentl. Selbst											
Gehorsam											.850***, p<.001

Korrelation nach Pearson (2-seitig); *sign. p<.05, **sign.p<.01, ***sign.p<.001; n (Vpn pro Bedingung) = 31

VB 1 und 2	neg.Emotionen	Distress	Unfairness	Opfersens.	GGW	GUGW	diffuses S.	privates S.	öffentl.S	Gehorsam	Korr. Ausz
Neid	.693***, p<.001 (rs)	.413** p<.01 (rs)	.508***, p<.001 (rs)	.643***, p<.001		.342** p<.01	-.350**, p<.01	-.441***, p<.001	.381** p<.01 (rs)		
neg., aggressive Emotionen		.569***, p<.001 (rs)	.603***, p<.001 (rs)	.390** p<.01 (rs)			-.391** p<.01 (rs)	-.413***, p<.001 (rs)	.343** p<.01		
Distress			.326** p<.01 (rs)	.430***, p<.001 (rs)			-.459***, p<.001 (rs)	-.471***, p<.001 (rs)	.586***, p<.001 (rs)		
Unfairness				.260* p<.05, (rs)		.332** p<.01 (rs)			.289* p<.05 (rs)		
Opfer-sensibilität						.322* p<.05		-.309* p<.05	.490***, p<.001 (rs)		
GGW						-.438***, p<.001				-.275* p<.05 (rs)	
GUGW							-.281* p<.05			.277* p<.05 (rs)	
diffuses Selbst								.577***, p<.001			
privates Selbst											
öffentl. Selbst											
Gehorsam											.841***, p<.001 (rs)

Korrelation nach Pearson (2-seitig); *sign. p<.05, **sign.p<.01, ***sign.p<.001; n (Vpn) = 62; Nichtparametrische Korrelationen wg. fehlender Normalverteilung mit „rs“ gekennzeichnet

Korrekte Auszahlung (*unkorrekt=0, korrekt=1*).

In Versuchsbedingung 2 zeigen sich negative Zusammenhänge zwischen korrekter Auszahlung und Neid (VB2: $r=-.364$, $p<.05$), negativen, aggressiven Emotionen (VB2: $r=-.409$, $p<.05$) und Distress (VB2: $r=-.512$, $p<.01$), sowie positive Zusammenhänge mit diffusem und privatem Selbst (VB2: $r=.394$, $p<.05$; $r=.432$, $p<.05$).

Nur in VB2, in welcher die andere Teilnehmerin einen unverdienten Vorteil hatte, können die Annahmen von H.1 und H.4-H.7 bestätigt werden, dass es bei unkorrekter Auszahlung vermehrt zu Feindseligkeit, Wut und Groll, Neid, Hilflosigkeit und Anspannung (Distress), sowie zu geringerer Lebenslust und Vergnügtheit (diffuses Selbst) und geringerer Zufriedenheit mit der eigenen Leistung und den eigenen moralischen Standards (privates Selbst) kommt. Demzufolge konnten nur in jener Versuchsbedingung mit ungerechtfertigt zu vergebender Belohnung die erwarteten Zusammenhänge beobachtet werden. Diese Steigerung der Ungerechtigkeit, wie sie in VB2 angestrebt wurde, scheint einen verstärkenden Effekt auf die Emotionen und ihre Zusammenhänge zu haben. Die Annahme von H.3, dass opfersensible Personen unkorrekter auszahlen, d.h. eine höhere Bereitwilligkeit haben moralische Standards zu brechen, konnte auf der Verhaltensebene nicht bestätigt werden. In VB1 zeigt sich aber interessanterweise ein positiver Zusammenhang zwischen korrekter Auszahlung und Opfersensibilität (VB1: $r=.376$, $p<.05$; $r=.359$, $p<.05$).

Des Weiteren sind keine signifikanten Zusammenhänge zwischen unkorrekter Auszahlung und wahrgenommener Ungerechtigkeit (H.2) sowie zwischen korrekter Auszahlung und Autoritarismus (H.8) beobachtet worden.

Gehorsam (*1=gehorsam/zuviel oder richtig ausgezahlt, 0=ungehorsam/zuwenig ausgezahlt*)

Es konnten negative Zusammenhänge zwischen Gehorsam und Distress (H.5), und dem Gerechte-Welt-Glauben beobachtet werden. Wenn die Versuchspersonen richtig oder zu viel auszahlten, zeigten sie geringere Werte des Glaubens an die gerechte Welt (VB1: $r=-.378$, $p<.05$) und geringeren Distress (VB2: $r=-.359$, $p<.05$), sowie in VB2 höhere Werte im privaten (VB2: $r=.368$, $p<.05$) und diffusen Selbst (VB2: $r=.374$, $p<.05$).

Neid

In beiden Versuchsbedingungen zeigen sich die von H.9, H.13, H.14 und H.21 angenommenen positiven Zusammenhänge zwischen Neid und negativen, aggressiven Emotionen (VB1: $r=.465$, $p<.01$; VB2: $r=.782$, $p<.001$), Neid und Distress (VB1: $r=.409$, $p<.05$; VB2: $r=.582$, $p<.01$), Neid und Opfersensibilität (VB1: $r=.602$, $p<.001$; VB2: $r=.607$,

$p < .001$) sowie zwischen Neid und Unfairness (VB1: $r = .503$, $p < .01$; VB2: $r = .579$, $p < .01$). Demnach steigt bei vermehrtem Empfinden von Neid, Feindseligkeit, Groll und Wut sowie Hilflosigkeit, Niedergeschlagenheit und Anspannung. Versuchspersonen mit Neid sind opfersensibel und nehmen das Experiment als unfair wahr. Des Weiteren besteht in beiden Versuchsbedingungen der von H.10 angenommene negative Zusammenhang zwischen Neid und dem privaten Selbst (VB1: $r = -.384$, $p < .05$; VB2: $r = -.492$; $p < .01$). Je mehr die Versuchspersonen Neid empfinden, umso niedriger ist die Zufriedenheit mit der eigenen Leistung und den eigenen moralischen Standards. In VB1 kann der von H.11 erwartete negative Zusammenhang zwischen Neid und dem diffusen Selbst beobachtet werden (VB1: $r = -.458$, $p < .05$), wonach Personen mit Neid eine geringere Lebenslust und Vergnügtheit aufweisen. In VB2 zeigt sich der von H.12 erwartete positive Zusammenhang zwischen Neid und dem öffentlichen Selbst (VB2: $r = .497$, $p < .01$), der besagt, dass vor allem Personen denen die Darstellung und Wirkung vor anderen wichtig ist Neid empfinden. In VB2, der Versuchsbedingung mit ungerechtfertigt zu vergebender Belohnung, ergibt sich ein negativer Zusammenhang zwischen Neid und dem Glauben an die gerechte Welt (VB2: $r = -.388$, $p < .05$). In VB1, jener Versuchsbedingung die sich vor allem durch ein Ungleichgewicht in der Belohnung auszeichnet, kann eine positive Korrelation zwischen Neid und dem Glauben an die ungerechte Welt beobachtet werden (VB1: $r = .380$, $p < .05$). Es konnte kein Zusammenhang zwischen Neid und den Ungerechtigkeitssensibilitäts-Dimensionen Beobachter- oder Begünstigten-Sensibilität (H.15) festgestellt werden, jedoch ein schwacher positiver Zusammenhang zwischen Neid und Autoritarismus, über beide Bedingungen gerechnet ($r = .260$, $p < .05$). Autoritarismus korreliert ebenfalls positiv mit dem Glauben an Täterbestrafung ($r = .282$, $p < .05$).

Ungerechtigkeit

In Versuchsbedingung 1 und 2 zeigen sich die bei H.21 und H.18 erwarteten positiven Zusammenhänge zwischen Unfairness und Neid (VB1: $r = .503$, $p < .01$; VB2: $r = .579$, $p < .01$) und Unfairness und negativen, aggressiven Emotionen (VB1: $r = .664$, $p < .001$; VB2: $r = .567$, $p < .01$). Je unfairer das Experiment wahrgenommen wird, umso höher sind Neid, sowie Feindseligkeit, Wut und Groll. Wie schon bei den Ergebnissen zu Neid und negativen, aggressiven Emotionen zeigt sich auch bei empfundener Ungerechtigkeit vermehrt Feindseligkeit, u.a. auch gegenüber der anderen Versuchsperson. Die destruktiven und feindseligen Facetten von Ungerechtigkeit und Neid konnte demnach auch in dieser Studie aufgezeigt werden.

In VB1 ergaben die Analysen weitere, wie in H.17 und H.19 angenommene, positive Zusammenhänge zwischen Unfairness und Opfersensibilität (VB1: $r=.431$, $p<.05$) und Unfairness und Distress (VB1: $r=.603$, $p<.001$), sowie einen negativen Zusammenhang zwischen Unfairness und diffusem Selbst (VB1: $r=-.356$, $p<.05$). Ungerechtigkeit wird von opfersensiblen Personen stärker bzw. eher wahrgenommen, und eine als ungerecht empfundene Situation kann die Lebenslust und Vergnügtheit (=diffuses Selbst) verringern und die Hilflosigkeit und Anspannung (=Distress) verstärken. Der negative Zusammenhang zwischen Ungerechtigkeit und diffusem Selbst stützt die Annahme von H.24, dass eine ungerechte Situation mit einem positiven Ergebnis zu einer Verringerung des Selbstwerts führen kann, und bestätigt die Theorie von Jacobs und Dalbert (2008) wonach Selbstwert auch als Ergebnis wahrgenommener Fairness betrachtet werden kann. In VB2 ergibt sich der von H.22 erwartete negative Zusammenhang zwischen wahrgenommener Ungerechtigkeit und dem Glauben an die gerechte Welt (VB2: $r=-.472$, $p<.01$), wonach Personen aus VB2 die das Experiment unfair empfanden einen geringeren Glauben an die gerechte Welt hatten. Demnach schätzten Versuchspersonen mit einem hohen Gerechte-Welt-Glauben das Experiment fairer ein. Der von H.23 erwartete positive Zusammenhang zwischen Opfersensibilität und gerechtigkeitsbezogenen Charakterzügen, wie dem Glauben an die gerechte Welt konnte nicht beobachtet werden. In VB1 zeigt sich hingegen ein positiver Zusammenhang zwischen Opfersensibilität und dem Glauben an eine ungerechte Welt (VB1: $r=.413$, $p<.05$). Weiters konnten H.16 und H.20 nicht bestätigt werden.

Negative, aggressive Emotionen

Neben den in beiden Versuchsbedingungen vorhandenen positiven Zusammenhängen von Feindseligkeit mit Neid und Ungerechtigkeit und der positiven Korrelation mit unkorrekter Auszahlung in VB2, zeigt sich ebenfalls in beiden Versuchsbedingungen ein positiver Zusammenhang zwischen negativen, aggressiven Emotionen und Distress (VB1: $r=.748$, $p<.001$; VB2: $r=.604$, $p<.001$) und ein von H.27 angenommener negativer Zusammenhang mit dem diffusen Selbst (VB1: $r=-.498$, $p<.01$; VB2: $r=-.373$, $p<.05$). Passend zu den Annahmen zeigen feindselig und wütend gestimmte Versuchspersonen mehr Neid und mehr Distress, empfinden das Experiment eher unfair und beschreiben sich eher als Personen mit geringerer Lebenslust und Vergnügtheit. Die angenommenen Zusammenhänge von H.25, H.26 und H.28 zwischen feindseligen Emotionen und Opfersensibilität (VB2: $r=.466$, $p<.01$), dem öffentlichen Selbst (VB2: $r=.383$, $p<.05$) und dem privaten Selbst (VB2: $r=-.483$, $p<.01$) konnten sich nur in VB2 bestätigen. Demnach scheint die Situation der ungerechtfertigten und

unverdienten Vergabe von Belohnungen (VB2) bei VersuchsteilnehmerInnen mit einer höheren Opfersensibilität, einem höheren öffentlichen Selbst und einem niedrigeren privaten Selbst zu negativen, aggressiven Gefühlen zu führen.

6.3. ANOVAs

Da noch genauer auf die kombinierten Ausprägungen eingegangen werden soll, z.B. inwiefern sich Personen mit Neid, die gehorsam oder ungehorsam sind, unterscheiden, oder was Personen mit Neid, die das Experiment unfair empfanden, von Personen ohne Neid die das Experiment unfair empfanden unterscheidet, wurden für die wichtigsten Parameter Varianzanalysen (ANOVAs) gerechnet, wobei polytome Variablen dichotomisiert wurden. Details zur Dichotomisierung werden jeweils im Zusammenhang mit den spezifischen Varianzanalysen dargestellt.

Nachfolgend wird eine Übersicht zu den durchgeführten Varianzanalysen gegeben:

1. **Gehorsam 0/1 – Neid 0/1**
2. **Korrekte Auszahlung 0/1 – Fairness 0/1**
3. **Fairness 0/1 – Neid 0/1**
4. **Aggression 0/1 – Neid 0/1**

Des Weiteren sollen mittels Varianzanalysen mögliche Unterschiede zwischen den Versuchsbedingungen eruiert werden:

5. **Korrekte Auszahlung 0/1 – VB 1/2**
6. **Fairness 0/1 – VB 1/2**
7. **Neid 0/1 – VB 1/2**

Anschließend folgt nun ein kurzer Abschnitt zur korrekten Verwendung von Post-hoc-Verfahren bei Varianzanalysen, der erklären soll, wann welche Post-hoc-Tests angebracht erscheinen, vor allem in Fällen heterogener Varianzen, geringer Stichprobengröße und fehlender Normalverteilung.

6.3.1. Post-hoc-Verfahren

Nach Field (2009, S.374) sind bei multiplen Mittelwertvergleichen leichte Verletzungen der Normalverteilung weniger gravierend, wohingegen ungleiche Gruppengrößen und heterogene Varianzen einen beträchtlicheren Einfluss auf die Zuverlässigkeit der Verfahren haben.

Wenn die Annahme homogener Varianzen verletzt ist, sollte man für eine Interpretation der Signifikanz anstelle des F-Wertes, entweder *Brown-Forsythes* oder *Welchs* F-Wert heranziehen.

Um mit dem Problem ungleicher Gruppengrößen umzugehen, wurden Verfahren wie *Hochbergs GT2* oder *Gabriels* paarweise Vergleiche entwickelt.

Hochberg GT2 sollte nur verwendet werden, wenn die Homogenität der Varianzen gegeben ist, da dieses Verfahren bei ungleichen Varianzen sehr unreliabel wird.

Gabriel ist zwar ein starkes Verfahren, wird aber zu liberal, wenn die Stichprobengrößen zu unterschiedlich sind.

In Situationen in denen sich die Varianzen unterscheiden, kann man Verfahren wie *Tamhanes T2*, *Dunnetts T3*, *Games-Howell* und *Dunnetts C* anwenden.

Games-Howell eignet sich für ungleiche Stichprobengrößen, wird jedoch bei kleinen Stichproben zu liberal.

Tamhanes T2 ist sehr konservativ (=lacks statistical power) und *Dunnetts T3* und *Dunnetts C* haben eine strenge Alpha-Fehler Kontrolle, um H_0 nicht fälschlicherweise zurückzuweisen, was aber möglicherweise signifikante Ergebnisse unwahrscheinlicher macht.

6.3.2. Mittelwertsunterschiede – Die Ergebnisse der Varianzanalyse

Ungehorsam und Neid

Die Variable „Neid 0/1“ wurde anhand der kumulierten Prozente (bei ca. 50%) dichotomisiert. Personen mit einem Neidwert größer-gleich 1.83 wurden der Gruppe Neid (N1) zugeordnet. Personen mit Werten kleiner 1.83 wurden der Gruppe ohne Neid (N0) zugeordnet.

Unter „Gehorsam“ fallen nur jene Versuchspersonen die weniger als die auszuhändigende Belohnung auszahlten, da sich ein „Mehr-Auszahlen“ der Belohnungen nur schlecht mit Neid erklären ließe.

Unter Gehorsam (=G1) sind jene Versuchspersonen gruppiert, die korrekt oder zu viel auszahlten. Unter Ungehorsam (=G0) sind nur jene VersuchsteilnehmerInnen zusammengefasst, die zuwenig auszahlten.

Bei den nicht-dichotomisierten Variablen steht der Wert 1 für die Ausprägung „nie“ oder „überhaupt nicht“, der Wert 2 für die Ausprägung „etwas“, „ein wenig“ oder „kaum“, der Wert 3 für die Ausprägung „oft“ oder „ziemlich“ und der Wert 4 für eine sehr starke Ausprägung.

ANOVA Gehorsam - Neid	F-Wert, Signifikanz	Post-hoc-Verfahren	Mittelwerte
Ungerechtigkeit	Welch-F(3,8.35)= 9.28, p<.01 Brown-Forsythe-F(3,21.83)= 11.07, p<.001	<u>Tamhane/Dunnett-T3:</u> N1G1 - N0G0 (p<.05) und N0G1 (p<.01)	N1G1(n=29): MW=2.84, SD=1.13 N0G1 (n=24): MW=1.90, SD=.73 N0G0 (n=6): MW=1.72, SD=.612 N1G0 (n=3): MW=3.78, SD=.69
Opfersensibilität	F(3,58)= 5.08, p<.01	<u>Gabriel/Hochberg:</u> N0G1 - N1G1 (p<.01)	N1G1 (n=29): MW=3.5, SD=.84 N0G1(n=24): MW=2.6, SD=.93
Negative, aggressive Emotionen	Welch-F(3,7.98)= 5.37, p<.05	<u>Tamhane:</u> N1G1 - N0G0, N0G1 (p<.01).	N1G1 (n=29): MW=1.27, SD=.40 N0G1(n=24): MW=.97, SD=.09 N0G0 (n=6): MW=.98, SD=.06
Distress	F(3,58)= 3.46, p<.05	<u>Gabriel/Hochberg:</u> N1G0 - N0G1 (p<.05)	N1G0 (n=3): MW=2.07, SD=.38 N0G1 (n=24): MW=1.26, SD=.27

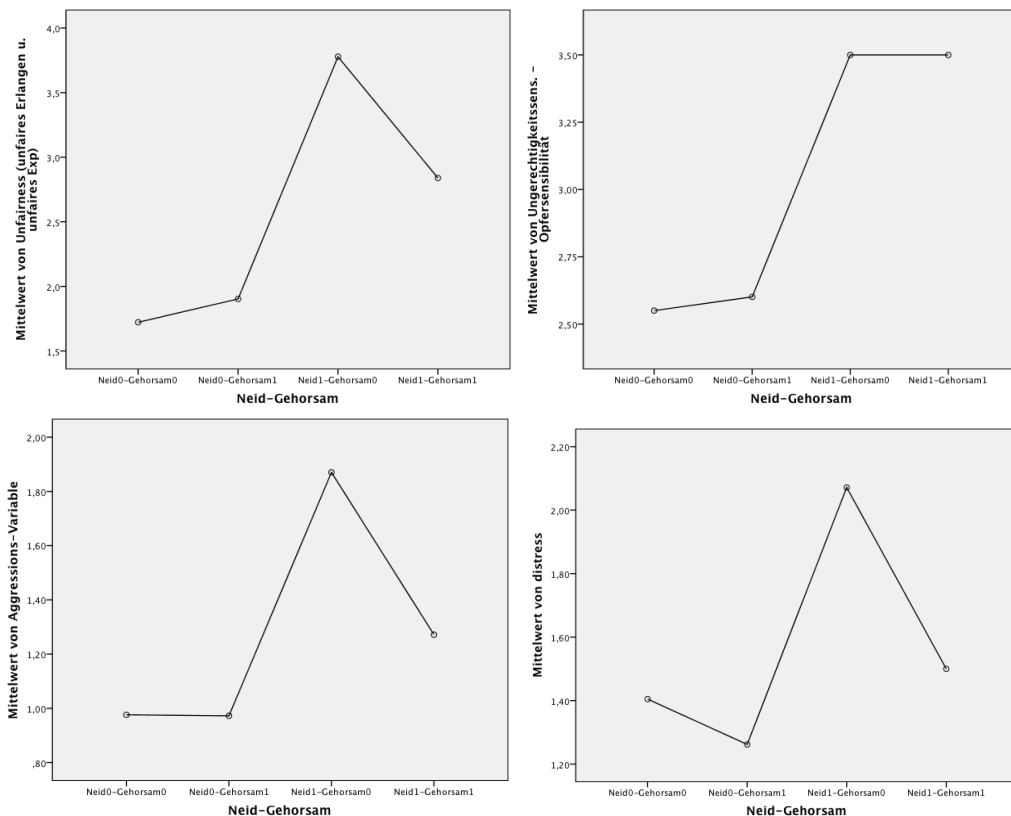
Es wird angenommen, dass sich ungehorsame Personen mit Neid von Gehorsamen ohne Neid in der wahrgenommenen Ungerechtigkeit, in der Opfersensibilität, in den negativen, aggressiven Emotionen, im Distress und im privaten wie diffusen Selbst unterscheiden.

An den vier Abbildungen zu den Mittelwertsunterschieden bei Unfairness, Opfersensibilität, negativen, aggressiven Emotionen und Distress, zeigt sich diese theoretisch angenommene Tendenz, dass ungehorsame NeiderInnen die höchsten Mittelwerte auf diesen Skalen aufweisen. Ein signifikanter Unterschied zwischen Ungehorsamen mit Neid und Gehorsamen ohne Neid konnte nur hinsichtlich Distress beobachtet werden. D.h. ungehorsame Versuchspersonen mit Neid berichteten wie von H.5 und H.13 angenommen, mehr Anspannung, Hilflosigkeit, (psychische) Belastung und Niedergeschlagenheit als gehorsame Versuchspersonen ohne Neid.

Die weiteren signifikanten Unterschiede ergaben sich nur zwischen gehorsamen Versuchspersonen mit Neid und ohne Neid, nicht jedoch für ungehorsame NeiderInnen. Von Personen mit hoher Neid-Ausprägung wird erwartet, dass sie mehr negative, aggressive Emotionen (H.9), Distress (H.13), wahrgenommene Ungerechtigkeit (H.21) und eine höhere

Opfersensibilität (H.14), sowie ein höheres öffentliches Selbst (H.12) zeigen. Weiters wird erwartet, dass sie ein geringeres diffuses (H.11) und privates Selbst (H.10) haben. Gehorsam auszahlende Versuchspersonen mit Neid empfanden das Experiment signifikant unfairer, zeigten eine allgemein höhere Opfersensibilität und signifikant mehr Feindseligkeit, Wut und Groll als Gehorsame ohne Neid. Die Unfairness-Einschätzung und negativen, aggressiven Emotionen sind bei gehorsam Auszahlenden mit Neid höher als bei Personen ohne Neid, egal ob diese gehorsam oder ungehorsam waren. Demnach scheint der vorhandene Neid bedeutend für die Entstehung negativer, aggressiver Emotionen und für die wahrgenommene Ungerechtigkeit zu sein.

Dass Personen mit Neid allgemein höhere Einschätzungen der Unfairness zeigen, sowie eine höhere Opfersensibilität, mehr negative, aggressive Emotionen und mehr Distress aufweisen, stimmt mit der Theorie und den Annahmen überein, wonach Neid als Zeichen für wahrgenommene Ungerechtigkeit gesehen werden kann, Personen mit hoher Opfersensibilität eher selbstbezogene Bedenken wie Neid und Eifersucht zeigen und Neid zu Feindseligkeit, Wut, Groll und Ärger sowie Distress führen kann.



Unkorrekte Auszahlung und Unfairness

Unter „Unfairness“ (Fair0) sind jene Versuchspersonen zusammengefasst, die das Experiment als unfair oder sehr unfair empfanden bzw. auf der Skala Unfairness Werte größer-gleich 4 aufweisen. Unter „Fairness“ (Fair1) sind Versuchspersonen mit Werten kleiner-gleich 3 enthalten, d.h. TeilnehmerInnen die eine neutrale bzw. (sehr) faire Einschätzung des Experiments abgaben.

Unter „unkorrekt auszahlen“, sind all jene Versuchspersonen zusammengefasst, welche zu viel oder zu wenig in den Belohnungstopf auszahlten, wohingegen der Kategorie „korrekte Auszahlung“ nur Personen zugerechnet wurden, die den korrekten Belohnungsbetrag in der Höhe von 78 Euro aushändigten.

ANOVA Korrekte Auszahlung - Fairness	F-Wert, Signifikanz	Post-hoc-Verfahren	Mittelwerte
Neid	F(3,58)= 7.88, p<.001	<u>Gabriel/Hochberg:</u> F0K0 - F1K0 (p<.05), F1K1 (p<.01).	F0K0 (n=4): MW=2.83, SD=.79 F1K0 (n=8): MW=1.61, SD=.81 F1K1 (n=30): MW=1.67, SD=.61 F0K1 (n=20): MW=2.31, SD=.50
Distress	F(3,58)= 5.13, p<.01	<u>Gabriel/Hochberg:</u> F0K0 - F1K1 (p<.01).	F0K0 (n=4): MW=2.11, SD=.50 F1K1 (n=30): MW=1.27, SD=.29
GGW	F(3,58)= 6.26, p<.01	<u>Gabriel/Hochberg:</u> F0K1 - F1K0, F1K1 (p<.01)	F0K1(n=20): MW=1.79, SD=.56 F1K0 (n=8): MW=2.83, SD=.86 F1K1 (n=30): MW=2.42, SD=.62 F0K0 (n=4): MW=2.17, SD=.78
GUGW	F(3,58)= 5.15, p<.01	<u>Gabriel/Hochberg:</u> F0K1 - F1K0 (p<.05), F1K1 (p<.01).	F0K1(n=20): MW=3.83, SD=.72 F1K0 (n=8): MW=2.77, SD=1.04 F1K1 (n=30): MW=2.99, SD=.84 F0K0 (n=4): MW=3.21, SD=.74

Gemäß H.1-H.5 und H.17-H.21 wird erwartet, dass unkorrekt Auszahlende, die das Experiment als unfair einschätzen, eine höhere Opfersensibilität, mehr negative, aggressive Emotionen, Neid und Distress aufweisen als korrekt Auszahlende und Versuchspersonen, die das Experiment fair empfanden. Von Personen die das Experiment fair einschätzten wird angenommen, dass sie einen höheren Glauben an die gerechte Welt haben.

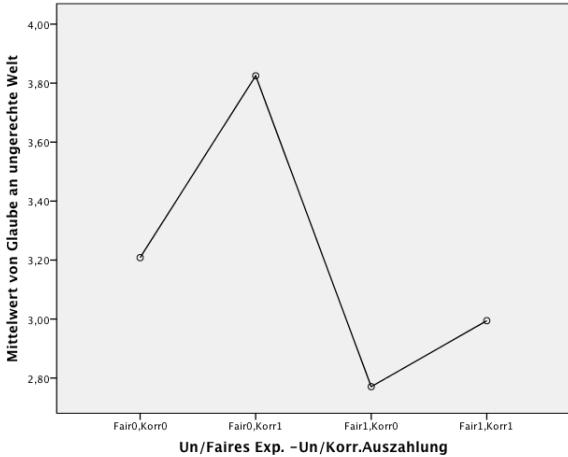
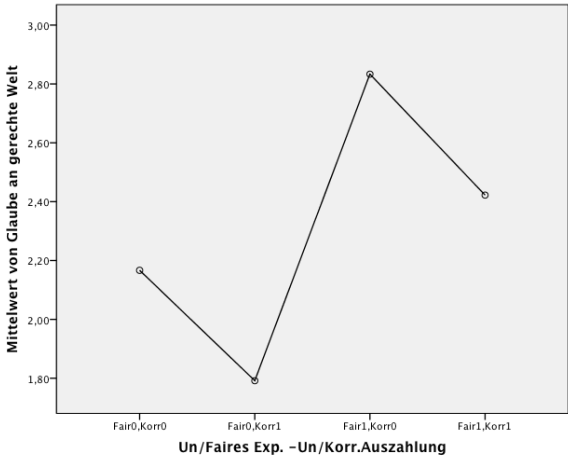
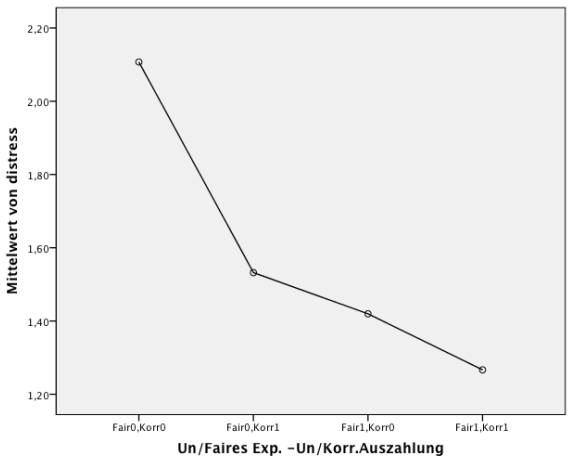
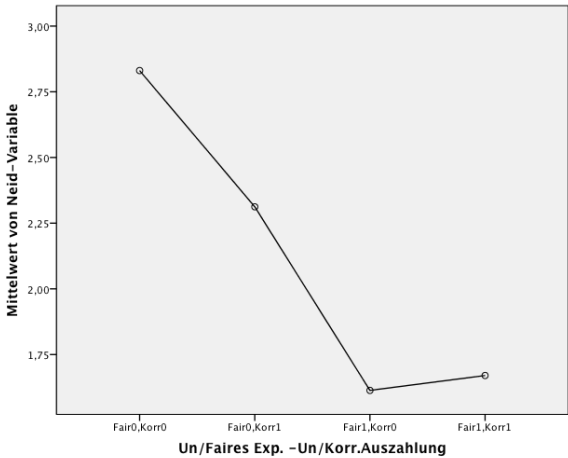
Wie von H.5 und H.19 angenommen, ergab die Varianzanalyse, dass unkorrekt Auszahlende, die das Experiment als unfair empfanden, signifikant mehr Anspannung, Hilflosigkeit, (psychische) Belastung und Niedergeschlagenheit (=Distress) zeigten als korrekt Auszahlende, die das Experiment als fair empfanden.

Wie auch schon bei unkorrekt Auszahlenden mit Neid, scheint die unfaire Situation gekoppelt mit der unkorrekten Auszahlung zu mehr Distress zu führen bzw. dieser Distress zu mehr unkorrekter Auszahlung und Unfairnesswahrnehmung beizutragen.

Unkorrekt Auszahlende, die das Experiment als unfair empfanden, zeigen, wie von H.1 und H.21 erwartet, signifikant mehr Neid als Versuchspersonen die das Experiment als fair empfanden, egal ob sie korrekt oder unkorrekt auszahlten.

Korrekt Auszahlende, die das Experiment unfair empfanden, zeigen signifikant niedrigere Werte im Glauben an die gerechte Welt als Personen die das Experiment als fair beurteilten, egal ob sie korrekt oder unkorrekt auszahlten. Versuchspersonen die das Experiment als

unfair empfanden zeigten, verglichen mit Personen die das Experiment als fair einstufen, einen höheren Glauben an eine ungerechte Welt.



Unfairness und Neid

Details zur Dichotomisierung der Variablen finden sich bei der Erstdarstellung derselben.

ANOVA Fairness - Neid	F-Wert, Signifikanz	Post-hoc-Verfahren	Mittelwerte
Distress	F(3,58)= 5.95, p<.01	<u>Hochberg:</u> Fair0Neid1 - Fair1Neid0 (p<.01)	Fair0Neid1 (n=10): MW=1.91, SD=.57 Fair1Neid0 (n=37): MW=1.29, SD=.35
Negative, aggressive Emotionen	Welch-F(3,8.4)= 7.51, p<.01 Brown-Forsythe-F(3,12.56)= 14.46, p<.001	<u>Dunnett-T3/Tamhane:</u> Fair0Neid1 - Fair0Neid0 (p<.05), Fair1Neid0 (p<.05)	Fair0Neid1 (n=10) : MW=1.77, SD=.581 Fair0Neid0 (n=3): MW=1.07, SD=.10 Fair1Neid0 (n=37): MW=.99, SD=.125
Opfersensibilität	F(3,58)= 6.24, p<.001	<u>Gabriel/Hochberg:</u> Fair1Neid0 - Fair0Neid1 (p<.01), Fair1Neid1 (p<.05)	Fair1Neid0 (n=37): MW=2.69, SD=.898 Fair0Neid1 (n=10): MW=3.88, SD=.684 Fair1Neid1 (n=12): MW=3.57, SD=1.05
diffuses Selbst	F(3,58)=2.83, p<.05	<u>nicht sign. - Gabriel:</u> Fair1Neid0 - Fair1Neid1 (p=.09)	Fair1Neid0 (n=37): MW=2.55, SD=.696 Fair1Neid1 (n=12): MW=1.97, SD=.67
privates Selbst	F(3,58)=2.81, p<.05	<u>nicht sign. - Gabriel:</u> Fair0Neid1 - Fair1Neid0 (p=.08)	Fair0Neid1 (n=10): MW=1.98, SD=.77 Fair1Neid0 (n=37): MW=2.65, SD=.74

Von Personen mit hoher Neid-Ausprägung, die das Experiment unfair empfanden, wird gemäß H.9, H.13, H.14 und H.17-H19 erwartet, dass sie mehr negative, aggressive Emotionen, Distress und eine höhere Opfersensibilität zeigen.

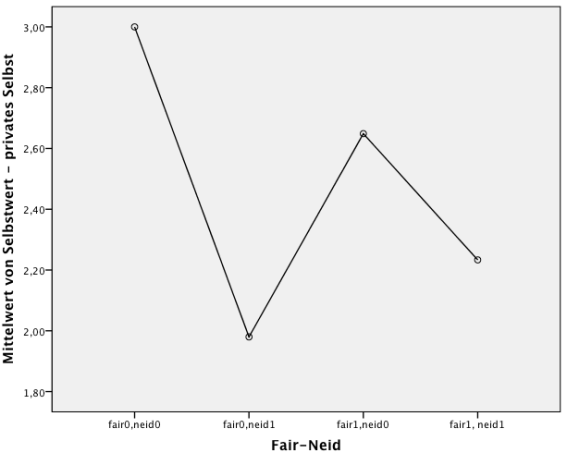
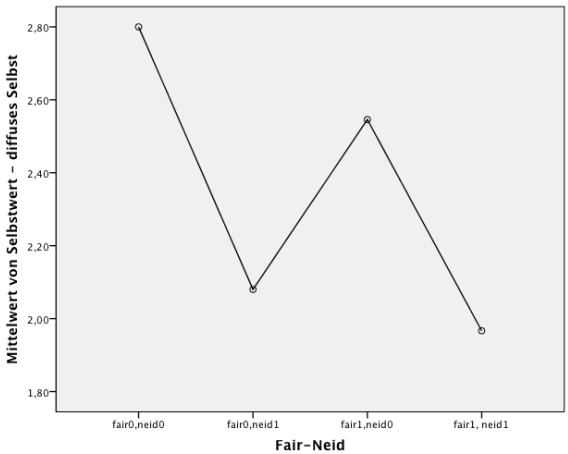
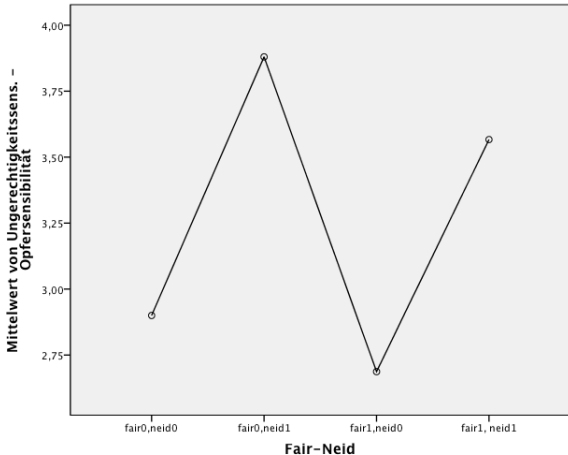
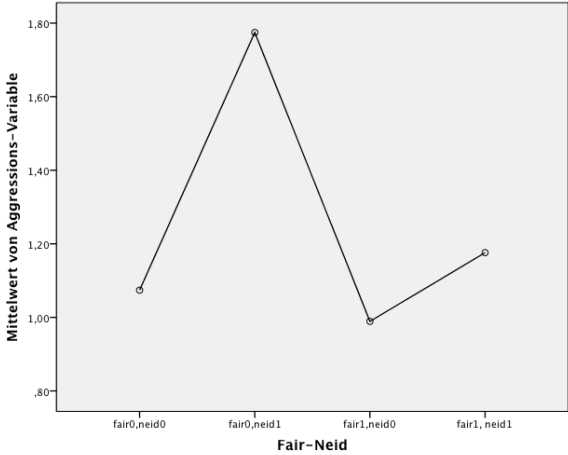
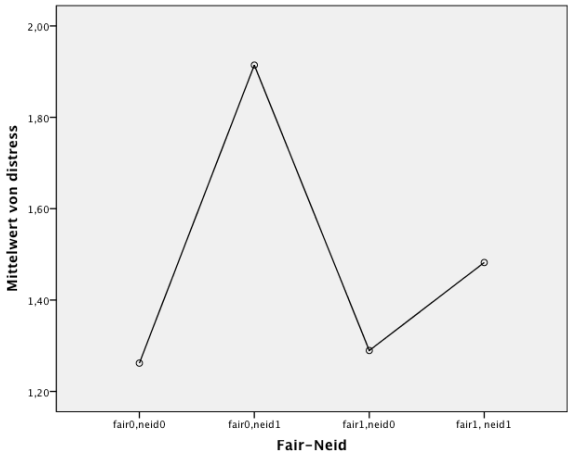
Versuchspersonen mit Neid, die das Experiment als unfair empfanden, zeigten signifikant mehr Anspannung, Hilflosigkeit, (psychische) Belastung und Niedergeschlagenheit (=Distress) als ProbandInnen ohne Neid, die das Experiment fair empfanden.

VersuchsteilnehmerInnen mit Neid, die das Experiment als unfair empfanden, zeigen signifikant mehr negative, aggressive Emotionen als Versuchspersonen ohne Neid, die das Experiment fair oder unfair empfanden. Vor allem die Kombination aus Neid und Unfairness scheint zu feindseligen und aggressiven Emotionen zu führen. Die entscheidende Rolle von Neid zeigt sich auch bei den Ergebnissen zur Opfersensibilität. ProbandInnen mit Neid, die das Experiment als fair oder unfair empfanden, unterscheiden sich signifikant hinsichtlich der Opfersensibilität von Versuchspersonen ohne Neid, die das Experiment als fair einstufen.

Bei fair eingeschätztem Experiment zeigt sich die Tendenz, dass sich Versuchspersonen mit und ohne Neid voneinander in ihrem diffusen Selbst unterscheiden. ProbandInnen mit Neid zeigen Tendenzen niedrigerer Ausprägung des diffusen Selbst, d.h. Anzeichen einer niedrigeren Lebenslust als ProbandInnen ohne Neid.

Versuchspersonen mit Neid, die das Experiment als unfair empfanden, zeigen eine Tendenz eines niedrigeren privaten Selbst, d.h. geringere Zufriedenheit mit der eigenen Leistung und

den eigenen moralischen Standards, als Versuchspersonen ohne Neid, die das Experiment fair bzw. neutral empfanden.



Aggression und Neid

Der Gruppe „Aggression 1“ wurden Personen mit einer Ausprägung negativer, aggressiver Emotionen größer gleich 1.52 zugerechnet. Personen mit nicht vorhandener Feindseligkeit wurden in der Gruppe „Aggression 0“ zusammengefasst.

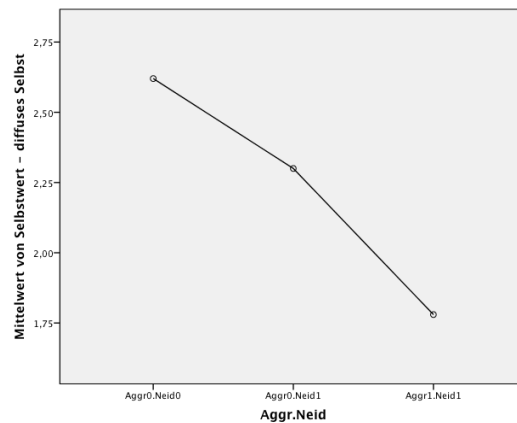
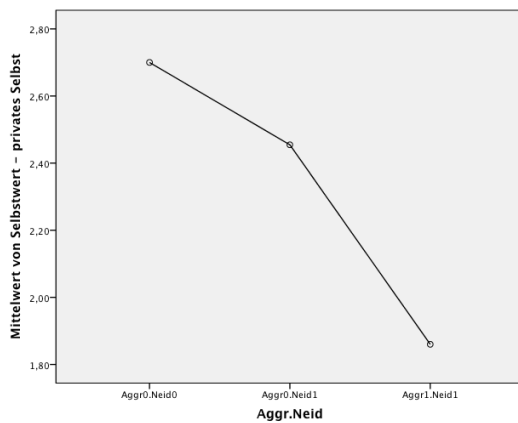
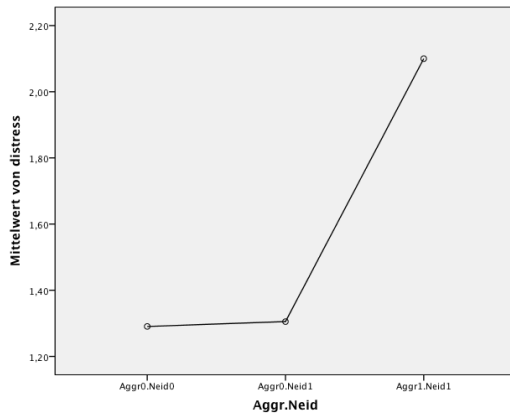
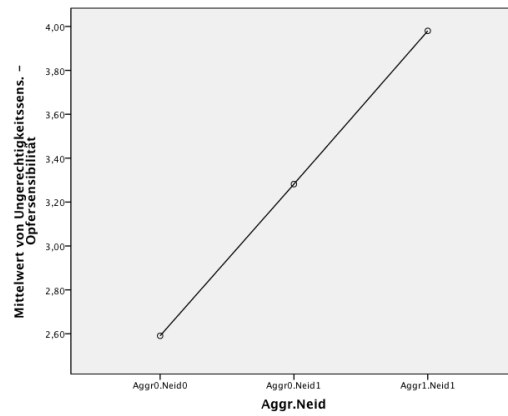
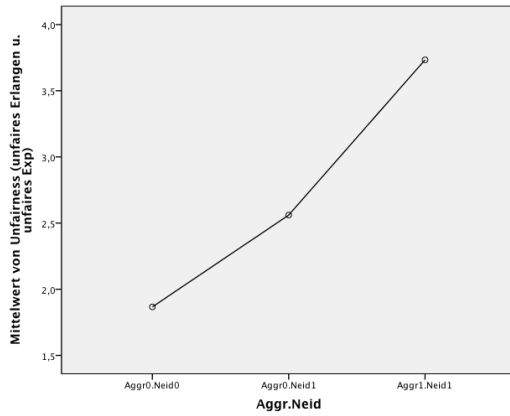
ANOVA Aggression - Neid	F-Wert, Signifikanz	Post-hoc-Verfahren	Mittelwerte
Unfairness	F(2,59)= 18.03, p<.001	<u>Gabriel/Hochberg:</u> Aggr1.Neid1 - Aggr0.Neid0 (p<.001), Aggr0.Neid1 (p<.01); Aggr0.Neid1 - Aggr0.Neid0 (p<.05), Aggr1.Neid1 (p<.01); Aggr0.Neid0 - Aggr0.Neid1 (p<.05), Aggr1.Neid1 (p<.001)	Aggr1.Neid1 (n=10): MW=3.73, SD=1.13 Aggr0.Neid1 (n=22): MW=2.56, SD=.93 Aggr0.Neid0 (n=30): MW=1.87, SD=.70
Opfersensibilität	F(2,59)= 10.48, p<.001	<u>Gabriel/Hochberg:</u> Aggr0.Neid0 - Aggr0.Neid1 (p<.05), Aggr1.Neid1 (p<.01)	Aggr0.Neid0 (n=30): MW=2.59, SD=.90 Aggr0.Neid1 (n=22): MW=3.28, SD=.92 Aggr1.Neid1 (n=10): MW=3.98, SD=.68
Distress	Welch-F(2,22.28)= 10.57, p<.001 Brown-Forsythe- F(2,20.69)= 15.07, p<.001	<u>Tamhane:</u> Aggr1.Neid1 - Aggr0.Neid0, Aggr0.Neid1 (p<.01)	Aggr1.Neid1 (n=10): MW=2.10, SD=.52 Aggr0.Neid1 (n=22): MW=1.31, SD=.32 Aggr0.Neid0 (n=30): MW=1.29, SD=.35
privates Selbst	F(2,59)= 4.50, p<.05	<u>Gabriel/Hochberg:</u> Aggr1.Neid1 - Aggr0.Neid0 (p<.01)	Aggr1.Neid1 (n=10): MW=1.86, SD=.63 Aggr0.Neid0 (n=30): MW=2.7, SD=.73
diffuses Selbst	F(2,59)= 5.42, p<.01	<u>Gabriel/Hochberg:</u> Aggr1.Neid1 - Aggr0.Neid0 (p<.01)	Aggr1.Neid1 (n=10): MW=1.78, SD=.86 Aggr0.Neid0 (n=30): MW=2.62, SD=.65

Von Personen mit Neid und negativen, aggressiven Emotionen wird gemäß H.10-H.14, H.18, H.21 und H.25-H.28 erwartet, dass sie eine höhere Opfersensibilität haben, mehr Unfairness und Distress empfinden, ein höheres öffentliches Selbst, sowie niedrigeres privates und diffuses Selbst zeigen.

Die Varianzanalyse ergab, dass sich alle Gruppen signifikant voneinander unterscheiden (zwischen p<.001 und p<.05). Mit zunehmenden negativen, aggressiven Emotionen und zunehmendem Neid steigt das Ungerechtigkeitsempfinden, wobei bei vorhandenem Neid und negativen, aggressiven Emotionen das Experiment am ungerechtesten empfunden wurde. Versuchspersonen ohne Feindseligkeit, Wut, Groll und Neid zeigen signifikant geringere Opfersensibilität als Versuchspersonen mit Neid, egal ob sie negative, aggressive Emotionen berichten. Tendenziell zeigt sich, dass die Gruppe von Versuchspersonen mit Neid und aggressiven Gefühlen den höchsten Mittelwert in Opfersensibilität aufweisen.

ProbandInnen mit aggressiven, feindseligen Emotionen unterscheiden sich signifikant in ihrer Anspannung, Hilflosigkeit, (psychischen) Belastung und Niedergeschlagenheit, d.h. in ihrem Distress, von unaggressiven Versuchspersonen mit und ohne Neid. Dieses Ergebnis lässt annehmen, dass für den Distress nicht in erster Linie der Neid, sondern eher die negativen, aggressiven Emotionen verantwortlich scheinen.

Mit zunehmendem Neid und zunehmender Feindseligkeit geht ein geringeres diffuses und privates Selbst einher. Demnach haben Versuchspersonen mit Neid und negativen, aggressiven Emotionen geringere Lebenslust und Zufriedenheit mit den eigenen Leistungen als Personen ohne Neid und Feindseligkeit.



Unkorrekte Auszahlung und Versuchsbedingung

Details zur Dichotomisierung der Variablen finden sich bei der Erstdarstellung derselben.

ANOVA Korrekte Auszahlung - Versuchsbedingung	F-Wert, Signifikanz	Post-hoc-Verfahren	Mittelwerte
Nonverbale Reaktionen	Welch-F(3,12.93)= 4.95, p<.05 Brown-Forsythe- F (3,39.18)= 3.10, p<.05	<u>Games-Howell:</u> K0VB1 - K0VB2, K1VB2 (p<.05)	K0VB2 (n=4): MW=19, SD=3.65 K0VB1 (n=8): MW=11,13, SD=3.94
Distress	F(3,58)= 4.46, p<.01	<u>Hochberg:</u> K0VB2 - K0VB1 (p<.05), K1VB1 (p<.01), K1VB2 (p<.01)	K0VB2 (n=4): MW=2.2, SD=.70 K0VB1 (n=8): MW=1.38, SD=.36 K1VB2 (n=27): MW=1.38 , SD=.44
privates Selbst	Welch-F(3,22.32)= 24.77, p<.001	<u>Tamhane:</u> K0VB2 - K1VB1, K1VB2 (p<.001)	K0VB2 (n=4): MW=1.5, SD=.12 K1VB2 (n=27): MW=2.63, SD=.82 K1VB1 (n=23): MW=2.44, SD=.66

Es wird entsprechend H.2-H.5, H.9, H.13, H.14 und H.21 angenommen, dass bei ungehorsamen Versuchspersonen Neid, wahrgenommene Ungerechtigkeit, Opfersensibilität, negative, aggressive Emotionen und Distress höher ausgeprägt sind als bei Gehorsamen. Von gehorsamen VersuchsteilnehmerInnen wird gemäß H.6-H.8 erwartet, dass sie höhere Werte im Autoritarismus, sowie im diffusen und privaten Selbst zeigen. Des Weiteren wird angenommen, dass die Vergabe einer ungerechtfertigten Belohnung in VB2 zu mehr Distress und Aufregung in Form nonverbaler Reaktionen führt als eine gerechtfertigt zu vergebende Belohnung, wie es in VB1 der Fall ist.

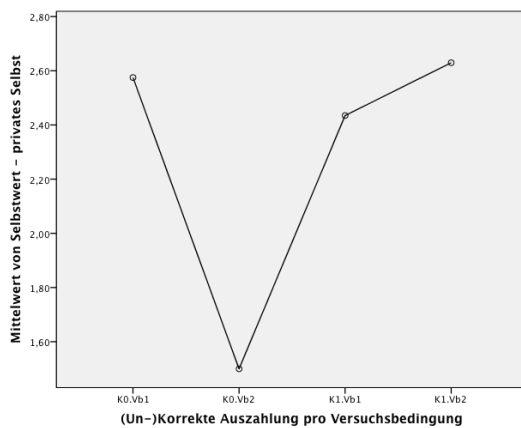
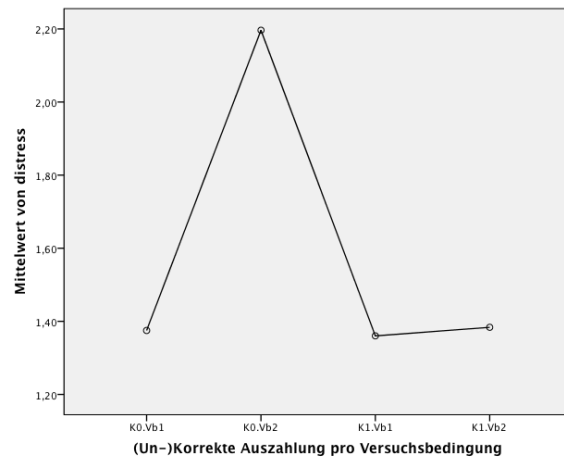
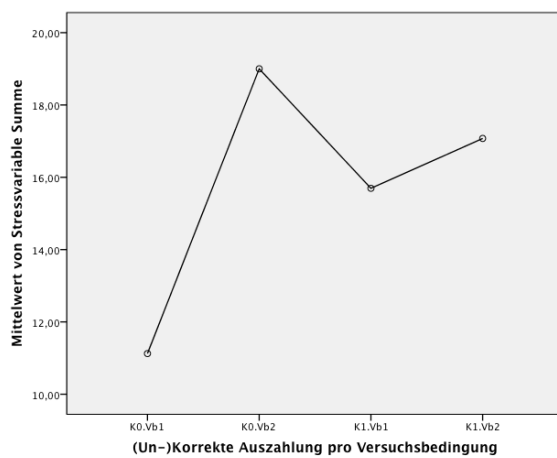
Es zeigen sich bei unkorrekt Auszahlenden in VB2 signifikant mehr nonverbale Reaktionen bzw. nonverbale Anzeichen für Stress und signifikant mehr Distress als bei unkorrekt Auszahlenden in VB1. Da es sich bei VB2 um jene Versuchsbedingung handelt, bei der die Versuchspersonen ungerechtfertigte Belohnungen zu vergeben haben, scheint diese Bedingung zu mehr nonverbalen, körperlichen Bewegungen⁵, sowie zu mehr Hilflosigkeit, Anspannung, (psychischer) Belastung und Niedergeschlagenheit zu führen als jene Versuchsbedingung bei der nur gute Leistungen zu belohnen sind. Unkorrekt Auszahlende in VB2 zeigen auch signifikant mehr Distress als korrekt Auszahlende aus VB1 und VB2, wodurch angenommen werden kann, dass die unkorrekte Auszahlung in VB2 entweder zu mehr Hilflosigkeit, Anspannung, (psychischer) Belastung und Niedergeschlagenheit (=Distress) führen kann, oder, dass vermehrter Distress zu unkorrekterer Auszahlung beitragen kann.

⁵ Die Posthoc-Ergebnisse zu den nonverbalen Reaktionen sollten aber mit Bedacht interpretiert werden, da das Posthoc-Verfahren Games-Howell bei zu kleinen Stichproben zu liberal wird.

Des Weiteren zeigt sich, dass unkorrekt Auszahlende in VB2 ein signifikant niedrigeres privates Selbst haben als korrekt Auszahlende aus VB1 und VB2. Unkorrekt Auszahlende aus VB2 scheinen sich im Gegensatz zu korrekt Auszahlenden weniger als Gewinner zu fühlen, weniger Vertrauen in die eigenen Leistungen zu haben und weniger zufrieden damit zu sein inwieweit ihr eigenes Verhalten moralischen Maßstäben folgt.

Es zeigt sich bezüglich anderer Selbstwert Komponenten eine ähnliche Tendenz.

Auch beim diffusen Selbst ($F(3,58)=2.502, p=.068$) haben unkorrekt Auszahlende aus VB2 die niedrigsten Werte in Lebenslust, Entspannung und Vergnügtheit (MW: 1.4 vs. MW: 2.4).

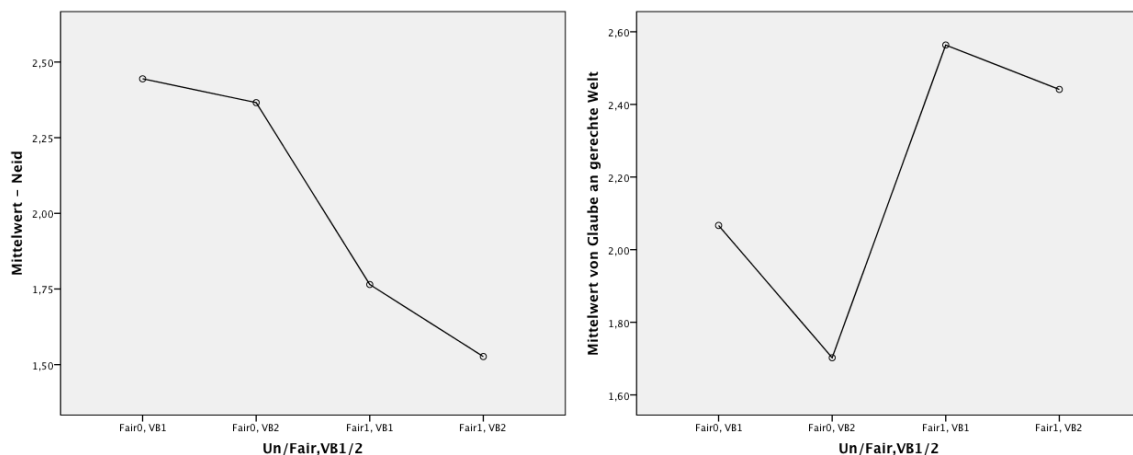


Unfairness und Versuchsbedingung

Details zur Dichotomisierung der Variablen finden sich bei der Erstdarstellung derselben.

ANOVA Fairness - Versuchsbedingung	F-Wert, Signifikanz	Post-hoc- Verfahren	Mittelwerte
Neid	F(3,58)= 7.46, p<.001	<u>Gabriel/Hochberg:</u> Fair0VB1 - Fair1VB1 (p<.05), Fair1VB2 (p<.01); Fair0VB2 - Fair1VB1 (p<.05), Fair1VB2 (p<.01)	Fair0VB1 (n=10): MW=2.45, SD=.57 Fair0VB2 (n=14): MW=2.37, SD=.59 Fair1VB1 (n=21): MW=1.77, SD=.68 Fair1VB2 (n=17): MW=1.53, SD=.60
GGW	F(3,58)= 5.62, p<.01	<u>Gabriel/Hochberg:</u> Fair0VB2 - Fair1VB1 (p<.01), Fair1VB2 (p<.05)	Fair0VB2 (n=14): MW=1.70, SD=.56 Fair1VB1 (n=21): MW=2.56, SD=.71 Fair1VB2 (n=17): MW=2.44, SD=.67
negative, aggressive Emotionen	Welch-F(3,24.15)= 3.16, p<.05 Brown-Forsythe- F(3,24.68)= 3.54, p<.05	nicht signifikant	

Bei dieser Varianzanalyse ging es um die Unterschiede zwischen Fairnesseinstufungen und den Versuchsbedingungen. Wie von H.21 angenommen, konnte beobachtet werden, dass ein unfair empfundenen Experiment in beiden Versuchsbedingungen zu vermehrtem Neid führte, und sich von einem fair eingeschätzten Experiment signifikant hinsichtlich Neid unterscheidet. Weiters zeigt sich bei einer unfair empfundenen Versuchsbedingung 2 ein signifikant geringerer Gerechte-Welt-Glaube als bei einem fair eingeschätzten Experiment, egal welcher Versuchsbedingung. Dieses Ergebnis passt zu der Erwartung, dass Personen mit hohem Glauben an eine gerechte Welt bestrebt sind, ihren Glauben vor Angriffen zu schützen und eine ungerechte Situation eher als gerecht wahrnehmen, bzw. die Realität passend zu ihrem Gerechte-Welt-Glauben zu verzerren. Die Erwartung von H.22, dass Personen mit einem hohen Gerechte-Welt-Glauben das Experiment fairer als Personen mit einem geringer Glauben an die gerechte Welt einschätzen, konnte dadurch gezeigt werden.



Neid und Versuchsbedingung

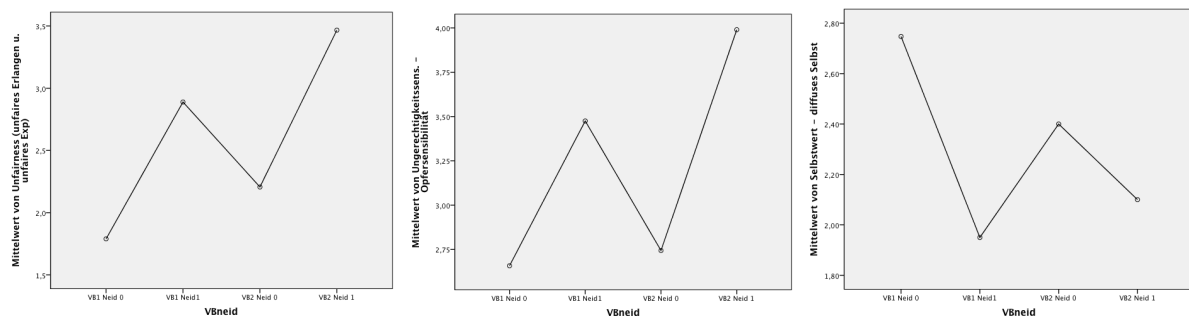
Details zur Dichotomisierung der Variablen finden sich bei der Erstdarstellung derselben.

ANOVA Neid - Versuchsbedingung	F-Wert, Signifikanz	Post-hoc-Verfahren	Mittelwerte
Unfairness	F(3,58)= 8.77, p<.001	<u>Gabriel/Hochberg:</u> VB2Neid1 - VB2Neid0 (p<.01), VB1Neid0 (p<.001); VB1Neid0 - VB1Neid1 (p<.05), VB2Neid1 (p<.001)	VB2Neid1 (n=10): MW=3.47, SD=1.27 VB2Neid0 (n=21): MW=2.21, SD=.88 VB1Neid0 (n=19): MW=1.79, SD=.70 VB1Neid1 (n=12): MW=2.89, SD=.96
Opfersensibilität	F(3,58)= 6.72, p<.001	<u>Gabriel/Hochberg:</u> VB2Neid1 - VB2Neid0, VB1Neid0 (p<.01)	VB2Neid1 (n=10): MW=3.99, SD=.96 VB2Neid0 (n=21): MW=2.74, SD=1.01 VB1Neid0 (n=19): MW=2.66, SD=.74
diffuses Selbst	F(3,58)= 3.64, p<.05	<u>Gabriel/Hochberg:</u> VB1Neid0 - VB1Neid1 (p<.05)	VB1Neid0 (n=19): MW=2.75, SD=.59 VB1Neid1 (n=12): MW=1.95, SD=.65

Von Personen mit hoher Neid-Ausprägung wird gemäß H.9-H.14 und H.21 erwartet, dass sie mehr negative, aggressive Emotionen, Distress, wahrgenommene Ungerechtigkeit und eine höhere Opfersensibilität, sowie ein höheres öffentliches Selbst und ein geringeres diffuses und privates Selbst zeigen.

In Versuchsbedingung 1 und 2 unterscheiden sich Personen mit und ohne Neid voneinander in ihrer wahrgenommenen Unfairness. Versuchspersonen mit Neid zeigen ein höheres Ungerechtigkeitsempfindungen als jene ohne Neid. In Versuchsbedingung 2 unterscheiden sich ProbandInnen mit und ohne Neid hinsichtlich ihrer Opfersensibilität. Mit der Theorie übereinstimmend haben opfersensible Personen vermehrt selbstbezogene (Gerechtigkeits-) Bedenken, wie etwa Neid.

In Versuchsbedingung 1 unterscheiden sich Versuchspersonen mit und ohne Neid hinsichtlich des diffusen Selbst. Personen mit Neid zeigen signifikant niedrigere Lebenslust und Vergnügtheit als Personen ohne Neid. Dieser negative Zusammenhang zwischen Neid und Selbstwert zeigte sich auch bei anderen Forschungen und Definitionen von Neid (siehe u.a. Barth, 1988; Vecchio, 2000; Smith & Kim, 2007).



6.3.3. Zusammenfassung der Ergebnisse

(Un-)Gehorsam / (Un-)Korrekte Auszahlung (*unkorrekt=0, korrekt=1*)

Es kam bei den durchgeführten Experimenten, wie schon in der Studie von Beyer (2010), zu Fällen unkorrekter Auszahlung der Belohnungen, d.h. zu Manipulationen der monetären Auszahlungen an eine andere Person durch die realen Versuchspersonen in der Rolle des Lehrers bzw. der Lehrerin. Da bei Beyer (2010) vordergründig der Effekt des Ungehorsams aufgezeigt wurde, und weniger auf die Ursachen des Ungehorsams eingegangen wurde, zielte die vorliegende Forschungsarbeit darauf ab, mögliche Gründe für dieses kontraproduktive Verhalten aufzudecken.

Es konnten in der zweiten Versuchsbedingung, in der ungerechtfertigte Belohnungen zu vergeben waren und durch dessen Aufbau und Design versucht wurde zuerst die Ungerechtigkeit und dann infolgedessen Neid zu provozieren, signifikante Zusammenhänge von korrekter Auszahlung mit anderen erhobenen Variablen wie Neid ($r=-.364$, $p<.05$), negative, aggressive Emotionen ($r=-.409$, $p<.05$), Hilflosigkeit, Niedergeschlagenheit und Anspannung ($r=-.512$, $p<.01$), sowie Selbstwert (diffusem Selbst: $r=.394$, $p<.05$; und privatem Selbst: $r=.432$, $p<.05$) beobachtet werden.

In dieser Versuchsbedingung wurden die Annahmen bestätigt, dass es im Falle unkorrekter Auszahlung vermehrt zu Feindseligkeiten, Neid, Hilflosigkeit und Anspannung (Distress), sowie zu geringerer Lebenslust und Vergnügtheit (diffuses Selbst) und geringerer Zufriedenheit mit der eigenen Leistung und den eigenen moralischen Standards (privates Selbst) kommt.

Mittels Varianzanalysen konnte gezeigt werden, dass unkorrekt Auszahlende, die das Experiment als unfair empfanden, signifikant mehr Neid berichteten als Versuchspersonen die das Experiment als fair einschätzten, egal ob sie korrekt oder unkorrekt auszahlten ($F(3,58)=7.88$, $p<.001$). Die Wahrnehmung von Unfairness und Neid führen bei ungehorsam Auszahlenden zu signifikant mehr Anspannung, Hilflosigkeit, (psychischer) Belastung und Niedergeschlagenheit, als bei Gehorsamen, die keine Ungerechtigkeit wahrnahmen und keinen Neid empfanden ($F(3,58)=5.13$, $p<.01$; $F(3,58)=3.46$, $p<.05$).

Neid und Ungerechtigkeit

Eine weitere Absicht dieser Forschung war es, die destruktiven Seiten von Neid und Unfairness näher zu beleuchten. Es wurde erwartet, dass Neid und Ungerechtigkeit zu Ärger- und Frustrationsgefühlen und damit zu Unzufriedenheit und schädigendem Verhalten führen, sowie dass beide Konstrukte u.a. durch den Selbstwert und die Ungerechtigkeitssensibilität

Opfersensibilität beeinflusst werden. Die vorangegangenen Ergebnisse konnten einige der Erwartungen bestätigen und erneut die enge Verbindung zwischen Neid und Unfairness aufzeigen (VB1: $r = .503$, $p < .01$; VB2: $r = .579$, $p < .01$). Personen mit Neid, die das Experiment als unfair empfanden, berichteten die meisten negativen, aggressiven Emotionen (Welch- $F(3,8.4) = 7.51$, $p < .01$; Brown-Forsythe- $F(3,12.56) = 14.46$, $p < .001$). Mit zunehmenden negativen, aggressiven Gefühlen und zunehmendem Neid steigt das Ungerechtigkeitsempfinden, womit bei vorhandenem Neid und negativen, aggressiven Emotionen das Experiment am ungerechtesten empfunden wurde ($F(2,59) = 18.03$, $p < .001$). Wurden Unfairness und Neid empfunden, zeigten diese Personen mehr Anspannung, Hilflosigkeit, (psychische) Belastung und Niedergeschlagenheit als Personen ohne Neid und ohne wahrgenommene Unfairness ($F(3,58) = 5.95$, $p < .01$). Die Ergebnisse weisen auf die negative, kontraproduktive Seite von Neid und Ungerechtigkeit hin. Bei Personen mit Neid, sowie bei Personen die das Experiment ungerecht empfanden, konnte eine höhere Opfersensibilität, mehr negative, aggressive Emotionen und mehr Distress beobachtet werden.

Selbstwert

Auch der Einfluss des Selbstwertes auf das Neidempfinden wurde in dieser Studie erneut ersichtlich (privates Selbst: VB1: $r = -.384$, $p < .05$; VB2: $r = -.492$, $p < .01$; diffuses Selbst: VB1: $r = -.458$, $p < .05$; öffentliches Selbst: VB2: $r = .497$, $p < .01$). Geringere Ausprägungen des diffusen und privaten Selbst wurden bei zunehmendem Neid und zunehmenden negativen, aggressiven Emotionen erkennbar ($F(2,59) = 5.42$, $p < .01$; $F(2,59) = 4.50$, $p < .05$). Demnach haben neidische und feindselig gestimmte Personen geringere Lebenslust und Zufriedenheit mit den eigenen Leistungen als jene ohne Neid und Feindseligkeit. Weiters konnte in Versuchsbedingung 1 ein negativer Zusammenhang zwischen wahrgenommener Ungerechtigkeit und diffusem Selbst, d.h. der Lebenslust und Vergnügtheit, beobachtet werden ($r = -.356$, $p < .05$).

Opfersensibilität

Es konnte zwar kein negativer Zusammenhang mit unkorrekter Auszahlung und kein positiver Zusammenhang mit gerechtigkeitsbezogenen Charakterzügen wie dem Glauben an die gerechte Welt festgestellt werden, aber es konnten in beiden Versuchsbedingungen positive Zusammenhänge mit Neid (VB1: $r_s = .602$, $p < .001$; VB2: $r_s = .607$, $p < .001$) und Distress (VB1: $r = .393$, $p < .05$; VB2: $r = .456$, $p < .05$), sowie positive Korrelationen mit der Ungerechtigkeitswahrnehmung in VB1 ($r = .431$, $p < .05$) und mit negativen, aggressiven

Emotionen in VB2 ($r=.466$, $p<.01$) beobachtet werden. Die Varianzanalysen verdeutlichten die Rolle von Neid bei der Ausprägung der Opfersensibilität, da nur Personen, die sich hinsichtlich ihrer Neidausprägungen unterschieden, auch einen Unterschied in der Opfersensibilität aufweisen konnten. Die Ergebnisse bestätigen die Annahme, dass opfersensible Personen mehr selbstbezogene Bedenken, wie etwa Neid, empfinden.

Negative, aggressive Emotionen

Versuchspersonen mit negativen, aggressiven Emotionen empfanden signifikant mehr Neid (VB1: $r=.465$, $p<.01$; VB2: $r=.782$, $p<.001$) und Distress (VB1: $r=.748$, $p<.001$; VB2: $r=.604$, $p<.001$), zeigten höhere Unfairnesseinstufungen des Experiments (VB1: $r=.664$, $p<.001$; VB2: $r=.567$, $p<.01$) und beschrieben sich eher als Personen mit geringerer Lebenslust und Vergnügtheit (VB1: $r=-.498$, $p<.01$; VB2: $r=-.373$, $p<.05$).

Diese Ergebnisse passen zu der bisherigen Theorie, wonach Neid und Unfairness zu Feindseligkeit, Ärger, Wut und Groll beitragen können. Im Falle ungerechtfertigt zu vergebender Belohnungen (VB2) konnte beobachtet werden, dass negative, aggressive Emotionen mit unkorrekten Auszahlungen zusammenhängen, womit ein durch Feindseligkeit und Ungerechtigkeit bedingter Einfluss auf der zwischenmenschlichen Verhaltensebene gezeigt werden konnte.

Unterschieden zwischen den Versuchsbedingungen

Die erwarteten Korrelationen von unkorrekter Auszahlung mit negativen, aggressiven Emotionen, Neid, Distress und Selbstwert konnten nur in Versuchsbedingung 2 beobachtet werden. Diese Versuchsbedingung, in welcher die andere Versuchsperson einen unverdienten Vorteil durch die erhaltenen Belohnungen bei richtigen und falschen Antworten hatte, scheint bei unkorrekt Auszahlenden signifikant mehr Distress ($F(3,58)= 4.46$, $p<.01$) sowie signifikant mehr nonverbale Reaktionen bzw. nonverbale Anzeichen von Stress zu bewirken (Welch- $F(3,12.93)= 4.95$, $p<.05$; Brown-Forsythe- $F(3,39.18)= 3.10$, $p<.05$), als bei unkorrekt Auszahlenden aus VB1.

6.4. Regressionsanalysen

Es wurden multiple, lineare Regressionen gerechnet, um die Hauptkonstrukte dieser Forschungsarbeit vorherzusagen bzw. um herauszufinden welche Variablen und Einflussfaktoren entscheidend für die Vorhersage des Verhaltens und der Emotionen sein könnten. „Sinn der multiplen Regression ist es, die Abhängigkeit einer Variablen von einer Kombination mehrerer anderen Variablen zu untersuchen“⁶, wobei das Hinzufügen weiterer Prädiktoren zu einer verbesserten Erklärung der Varianz führen kann.

Eine signifikante und mit der Theorie übereinstimmende Vorhersage wurde für Neid sowie für negative, aggressive Emotionen ermittelt.

6.4.1. Entscheidende Werte für die Interpretation

R-Quadrat als das sog. „Bestimmtheitsmaß“, wird für die Güte einer Regressionsgleichung herangezogen und „stellt die Proportion der beobachteten Varianz dar, die durch die Gleichung erklärt werden kann“⁶. Werden mehrere unabhängige Variablen zur Vorhersage einer abhängigen Variable herangezogen und bzw. oder ist die Stichprobe klein, sollte das Korrigierte-R-Quadrat zur Interpretation der Ergebnisse herangezogen werden, da bei mehreren unabhängigen Variablen in der Berechnung die Verwendung des R-Quadrats deren Einfluss eher überschätzt⁷.

6.4.2. Vorhersage von Neid

Es wurde erwartet, dass Neid mit Unfairness, den Selbstwert-Komponenten diffusem und privatem Selbst und mit negativen, aggressiven Emotionen in Zusammenhang steht. Demnach sollten diese Variablen bei der Vorhersage von Neid dienlich sein. Eine weitere Vorhersagekraft wurde von Opfersensibilität und dem öffentlichen Selbst erwartet, wobei diese beiden Variablen als Prädiktoren von Neid, bei der derzeitigen Datenmenge, nicht signifikant bedeutsam scheinen.

Rund 44% der Varianz der Variable „Neid“ kann durch die Variablen „negative, aggressive Emotionen“, „Selbstwert (=diffuses und privates Selbst)“ und „Unfairness“ erklärt werden.

Neid = 0.629*neg.aggr.Emotionen – 0.257*Selbstwert + 0.186*Unfairness

⁶ Online unter: <http://www.lrz.de/services/schulung/unterlagen/spss/spss-regression/#einfacheregr>; Letzter Zugriff am 10.07.12.

⁷ Online unter: <http://www2.hu-berlin.de/psychologie/ingpsycsw/MethWiki/pmwiki.php?n=MultipleRegression.Interpretation>; Letzter Zugriff am 10.07.12.

Modellzusammenfassung									
R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Änderungsstatistiken					Durbin-Watson-Statistik
				Änderung in R-Quadrat	Änderung in F	df1	df2	Sig. Änderung in F	
,687 ^a	,472	,444	,53164	,472	17,250	3	58	,000	1,619
Einflussvariablen : (Konstante), Unfairness, Selbstwert, neg. aggr. Emotionen									
Abhängige Variable: Neid									

Koeffizienten								
Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.	Kollinearitätsstatistik	
		Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta			Toleranz	VIF
1	(Konstante)	1,391	,434		3,206	,002		
	negative, aggressive Emotionen	,629	,254	,339	2,472	,016	,484	2,065
	Selbstwert (diffuses+privates Selbst)	-,257	,113	-,251	-2,282	,026	,753	1,328
	Unfairness	,186	,081	,281	2,292	,026	,605	1,653

6.4.3. Vorhersage negativer, aggressiver Emotionen

Es wurde angenommen, dass negative, aggressive Emotionen durch Neid, Ungerechtigkeit, Gefühle von Hilflosigkeit und Niedergeschlagenheit (=Distress) sowie durch den Selbstwert vorhergesagt werden können. Des Weiteren wurde erwartet, dass auch die Opfersensibilität mit Feindseligkeit in Zusammenhang steht, und dementsprechend als Prädiktor fungieren könnte.

Rund 65% der Varianz der Variable „negative, aggressive Emotionen“ kann durch die Variablen „Neid“, „Distress“, „Unfairness“ und „öffentliches Selbst“ erklärt werden.

Neg. aggr. Emotionen = 0.511*Distress – 0.157*öffentliches Selbst + 0.131*Neid + 0.115*Unfairness

Modellzusammenfassung									
R	R-Quadrat	Korrigierte R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Änderungsstatistiken					Durbin-Watson-Statistik
				Änderung in R-Quadrat	Änderung in F	df1	df2	Sig. Änderung in F	
,822 ^a	,676	,654	,22624	,676	29,781	4	57	,000	2,302
Einflussvariablen : (Konstante), Unfairness, öffentliches Selbst, Neid, Distress									
Abhängige Variable: negative, aggressive Emotionen									

Koeffizienten								
Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.	Kollinearitätsstatistik	
		Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta			Toleranz	VIF
2	(Konstante)	,155	,103		1,505	,138		
	Neid	,131	,051	,242	2,546	,014	,627	1,596
	Distress	,511	,092	,627	5,548	,000	,445	2,246
	Unfairness	,115	,032	,322	3,580	,001	,701	1,427
	Öffentliches Selbst	-,157	,050	-,320	-3,134	,003	,544	1,837

6.5. Strukturgleichungsmodelle

Letztlich wurde noch ein Strukturgleichungsmodell erstellt, das der Überprüfung komplexer Zusammenhangsstrukturen, sowie der grafischen Veranschaulichung dient (Malirsch et al., 2012, S.2). Ein „Strukturmodell bildet inhaltliche Überlegungen psychologischer Theorien ab“ (Malirsch et al., 2012, S.4).

„Strukturgleichungsmodelle (SGM) bilden a-priori formulierte und theoretisch und/oder sachlogisch begründete komplexe Zusammenhänge zwischen Variablen in einem linearen Gleichungssystem ab und dienen der Schätzung der Wirkungskoeffizienten zwischen den betrachteten Variablen sowie der Abschätzung von Messfehlern“ (Weiber & Mühlhaus, 2010, S.6).

Bevor das Strukturgleichungsmodell vorgestellt wird, soll noch kurz auf die entscheidenden Cut-Off-Werte für die Modelltestung, sowie auf sog. „Goodness-of-Fit-Indizes“ eingegangen werden.

6.5.1. Entscheidende Cut-off Werte

Modelltestung des Modellfits und Goodness-of-Fit-Indizes

Der „Globale Modell-Fit“ wird durch den χ^2 -Wert angezeigt und sollte im Falle eines gut passenden Modells nicht signifikant sein. Bei einem signifikanten χ^2 -Wert ist das Modell als fraglich anzusehen. Es sei angemerkt, dass der χ^2 -Wert umso eher signifikant wird, je größer der Stichprobenumfang ist.

„For models with about 75 to 200 cases, the chi square test a reasonable measure of fit“ (Kenny, 2011).

Der **GFI** oder „Goodness of Fit Index“ gibt „(...) den relativen Anteil der Varianzen und Kovarianzen aller manifesten Variablen an, die durch das Modell erklärt wird“ (Rose, o.J.).

Bei einem GFI von 1.0 kann man von einer perfekten Modellpassung, bei einem GFI größer 0.95 von einer guten Modellpassung sprechen. Adäquate bis mäßige Modellpassung stellen Werte zwischen 0.90 und 0.95 dar. Von einer schlechten Modellpassung spricht man bei GFI-Werten kleiner 0.90.

Ebenfalls mit ausschlaggebend bei der Entscheidung für ein Modell sind hohe, signifikante Ladungen bzw. die Zusammenhänge zwischen den Variablen.

Fit-Indizes

Der „relative Fit“ wird mittels dem „Comparative Fit-Index“ (CFI) ersichtlich. Dabei handelt es sich um ein „von der Stichprobengröße unabhängiges“ Maß, wobei das „Nullmodell als Basis“, mit dem „gerechneten Modell“ verglichen wird⁸.

Der CFI hat eine Spannweite von 0 bis 1, wobei Werte größer als 0.95 als Zeichen für gute Modellpassung gesehen werden können.

Der „absolute Fit“ wird durch die Werte des SRMR und des RMSEA erkennbar.

SRMR (Standardized Root Mean Square Index) „misst die standardisierte Differenz zwischen beobachteten und geschätzten Kovarianzen“⁸. Dieser Index „entspricht approximativ dem mittleren absoluten Residuum der Residualkorrelationen“ (Rose, o.J.).

Der SRMR soll nicht signifikant sein, und man spricht von einem guten Wert, wenn dieser kleiner 0,10 ist. Bei perfekter Modellanpassung ist SRMR gleich 0, bei guter

Modellanpassung ist SRMR kleiner .05, bei adäquater, mäßiger Modellanpassung liegt SRMR zwischen .05 und .10

RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) ist der sog. „Test of close fit“, und ist „ein deskriptiver Kennwert bzgl. der (...) Diskrepanz zwischen beobachteten und geschätzten Parametern (...)“⁸ bzw. „ein deskriptiver Kennwert der die Diskrepanz bezogen auf die Approximation (,Error of Approximation’) schätzt“ (Rose, o.J.).

Im Gegensatz zum Chi-Quadrat ist der RMSEA weniger stichprobenabhängig.

RMSEA kleiner 0.05 steht für eine gute Modellpassung, zwischen 0.05 und 0.08 für eine adäquate und mäßige Modellpassung und größer 0.08 für eine schlechte Modellpassung.

„MacCallum, Browne and Sugawara (1996) have used 0.01, 0.05, and 0.08 to indicate excellent, good, and mediocre fit respectively“ (Kenny, 2011).

⁸ Online unter: http://www.vielfalt-tut-gut.de/content/e4458/e8261/Uni_Bielefeld_Anhang_Begriffserklaerungen.pdf; Letzter Zugriff am 11. September 2012.

6.5.2. Das Strukturgleichungsmodell (SEM)

Mittels eines Strukturgleichungsmodells sollen die Einflussfaktoren auf negative, aggressive Emotionen eruiert werden und deren komplexe Zusammenhangsstrukturen grafisch veranschaulicht werden.

Annahmen und Hypothesen des SEM

Je höher die Opfersensibilität ist, umso höher sind der Neid und die wahrgenommene Ungerechtigkeit.

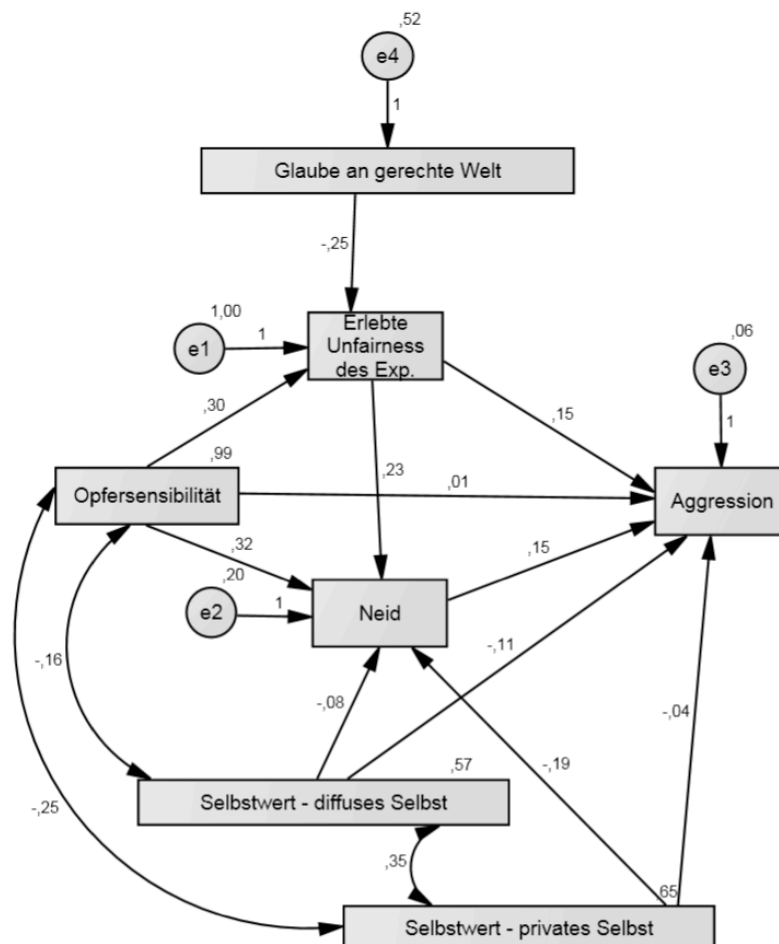
Je höher der Gerechte-Welt-Glaube ausgeprägt ist, desto geringer ist die wahrgenommene Ungerechtigkeit.

Je stärker die Ungerechtigkeit wahrgenommen wird, desto mehr werden negative, aggressive Emotionen und Neid empfunden.

Je mehr Neid empfunden wird, umso mehr können negative, aggressive Emotionen beobachtet werden.

Je niedriger das diffuse und private Selbst ist, umso mehr wird Neid empfunden.

Je niedriger das diffuse Selbst ist, umso eher treten Normverletzungen z.B. in Form negativer, aggressiver Emotionen auf.



Modellpassung

χ^2 = nicht signifikant (p= .336); SRMR= .0673; GFI= .966; CFI= .993; RMSEA= .048.

Alle Werte deuten auf eine gute bis adäquate Modellpassung hin.

Es kann gezeigt werden, dass sich Neid und erlebte Unfairness positiv und sich das diffuse und private Selbst negativ auf das feindselige und aggressive Emotionserleben auswirken.

Demnach können Neid, Ungerechtigkeit und ein geringer Selbstwert das Auftreten negativer, aggressiver Emotionen begünstigen.

In der Grafik des Strukturgleichungsmodells zeigt sich, dass Opfersensibilität einen Einfluss auf das Ungerechtigkeitserleben und das Empfinden von Neid hat. Je sensibler ein Opfer von Ungerechtigkeit auf diese Ungerechtigkeit reagiert, umso stärker scheint sich diese Opfersensibilität auf die Ungerechtigkeitseinschätzung und das Empfinden von Neid auszuwirken. Das Ungerechtigkeitserleben wird zusätzlich von dem Glauben an die gerechte Welt beeinflusst, wonach ein hoher Glaube an eine gerechte Welt mit einer höheren Einschätzung der Fairness einhergeht. Personen die einen hohen Gerechte-Welt-Glauben haben, schätzen das Experiment fairer ein, da Personen mit solch einem Glauben bereit scheinen, die Realität passend zu diesem Glauben zu verzerren. Die erlebte Unfairness wirkt sich auf das Empfinden von Neid aus. Je mehr Ungerechtigkeit wahrgenommen wird, umso mehr Neid wird berichtet. Weiteren Einfluss auf Neid haben das diffuse und private Selbst. Die niedrigen Ausprägungen dieser Selbstwert-Komponenten führen zu vermehrtem Empfinden von Neid.

7. Fazit, Diskussion und Ausblick

Ob Ungleichheiten in der Verteilung von monetären Belohnungen Gefühle von Neid fördern und ob das wiederum die Bereitschaft zu eigennützigem, unethischem Verhalten steigert bzw. mobilisiert unethisch zu handeln und zu betrügen, wurde u.a. mit dieser Arbeit erforscht. Dass infolge von Ungerechtigkeit Neid entstehen kann, bzw. aufgrund von Neid Gefühle von Ungerechtigkeit geweckt werden können, wird in beiden Versuchsbedingungen über die hochsignifikanten, positiven Korrelationen dieser Variablen ersichtlich, wodurch erneut erkennbar wird, wie eng diese beiden Konstrukte miteinander in Verbindung stehen.

Bisherige Untersuchungen zu kontraproduktivem (Arbeits-)Verhalten konnten zeigen, dass Neid und die wahrgenommene Ungerechtigkeit einer Situation, schädliches Verhalten in zwischenmenschlichen Beziehungen steigern können (Vgl. Cohen-Carash & Mueller, 2007; Zizzo & Oswald, 2000). Auch mit dieser Arbeit kann gezeigt werden, dass Neid und Ungerechtigkeit mit negativen, feindseligen und aggressiven Emotionen, u.a. auch gegenüber der anderen Versuchsperson, stark zusammenhängen. Das Strukturgleichungsmodell sowie die Regressionsanalyse zur Vorhersage negativer, aggressiver Emotionen kann die Prädiktorfähigkeit von Neid und Unfairness in Bezug auf Feindseligkeit, Ärger und Wut darlegen. Folglich scheinen Neid und Unfairness einen Einfluss auf die Einstellungen und Emotionen gegenüber einer anderen Person zu haben und sich negativ auf zwischenmenschliche Aspekte auszuwirken. Ebenfalls kann gezeigt werden, dass Gefühle von Hilflosigkeit, Anspannung, Niedergeschlagenheit und (psychischer) Belastung mit negativen, aggressiven Emotionen in Zusammenhang stehen und dass sie als geeignete Prädiktoren für die Vorhersage dieser feindseligen Emotionen fungieren können. Ein weiteres interessantes Ergebnis ergab sich bezüglich negativer, aggressiver Emotionen und dem korrekten Auszahlen von Belohnungen an die andere Versuchsteilnehmerin. In VB2, welche sich durch einen unverdienten Vorteil der anderen Versuchsperson auszeichnete, konnte ein signifikanter negativer Zusammenhang zwischen diesen beiden Variablen beobachtet werden. Demnach könnte das unkorrekte Auszahlen durch diese feindseligen Emotionen gefördert und ausgelöst werden, bzw. das unkorrekte Auszahlen zu ebendiesen negativen, aggressiven Emotionen führen. Dass Neid und Unfairness auch Einfluss auf die Verhaltensebene, d.h. das unkorrekte Auszahlen der Belohnungen haben können, wurde nicht gänzlich bestätigt. Nur in Versuchsbedingung 2, die sich vor allem durch Ungerechtigkeit und Unverhältnismäßigkeit auszeichnete, besteht ein negativer Zusammenhang zwischen korrekter Auszahlung und Neid, sowie zwischen korrekter Auszahlung und Distress und dem diffusen wie privaten Selbst. Es scheint, als

würde der unverdiente Vorteil der anderen Person, zu Gefühlen der Verärgerung, Zorn und korrektivem Verhalten beitragen.

Da der Zusammenhang zwischen unkorrekter Auszahlung und Neid nicht gänzlich bestätigt werden konnte, sollte die Überlegung in Betracht gezogen werden, indirekt, aufgrund der feindseligen Natur von Neid, von negativen, aggressiven Emotionen auf Neid zu schließen um dadurch die Verbindung zu ebendiesen kontraproduktiven Handlungen herzustellen.

Dahinter steht die Theorie von Plutchik (2002, zitiert nach Smith & Kim, 2007, S.53), wonach Feindseligkeit dazu anspornt und motiviert, sich von dem Gemütszustand des Neides zu befreien, um die Energie auf den Ursprung des Problems zu lenken.

Diese bisherigen Ergebnisse beschäftigten sich mit den negativen Auswirkungen von Neid und Unfairness auf andere. Neid und Unfairness wirken sich aber auch negativ auf diejenige Person aus, die solche Gefühle hegt und empfindet. Darunter fallen u.a. Hilflosigkeit, Anspannung, Niedergeschlagenheit und (psychische) Belastung (=Distress) bedingt durch Neid und Unfairness, sowie die negativen Auswirkungen von Neid auf die Selbstwertkomponenten diffuses und privates Selbst. Es kann durch diese Forschung gezeigt werden, dass Distress mit Neid und mit Unfairness in positivem Zusammenhang steht. Demnach scheinen Neid und Ungerechtigkeit, Hilflosigkeit, Anspannung und (psychische) Belastung zu verstärken, bzw. kann sich der Distress auf das Neid- und Ungerechtigkeitsempfinden auswirken. Die Rolle der verschiedenen motivationalen Komponenten des Selbst bei der Vorhersage von negativen, aggressiven Emotionen und Neid konnte über eine Regressionsanalyse ermittelt werden und zeigen, dass ein geringes diffuses und privates Selbst bei der Vorhersage von Neid sowie ein hohes öffentliche Selbst bei der Vorhersage von Feindseligkeit dienlich sind. Eine Verbindung zwischen Neid und den Selbstwertkomponenten, wie es u.a. schon Forschungsarbeiten von Vecchio (2000) darlegen konnten, wurde in dieser Arbeit ebenfalls bestätigt. Zusätzlich konnte beobachtet werden, dass Personen mit geringem diffusen Selbst, d.h. geringerer Lebenslust und Vergnügtheit, mehr negative, aggressive Emotionen empfanden.

In Versuchsbedingung 2, in welcher die Versuchspersonen ungerechtfertigte Belohnungen zu vergeben hatten, konnten noch zusätzliche Zusammenhänge zwischen negativen, aggressiven Emotionen und dem Selbstwert beobachtet werden. Dabei kam es bei vermehrten negativen, aggressiven Emotionen nicht nur zu geringerer Lebenslust und Zufriedenheit (=diffuses Selbst), sondern auch zu geringerer Zufriedenheit mit der eigenen Leistung und den eigenen moralischen Standards (=privates Selbst).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Neid und Ungerechtigkeit einen Einfluss auf negative, aggressive Emotionen, den Selbstwert aber auch auf Gefühle der Anspannung, Hilflosigkeit, (psychischen) Belastung und Niedergeschlagenheit haben. Die negativen Auswirkungen dieser beiden Konstrukte auf Handlungstendenzen, wie dem unkorrekten Auszahlen von Belohnungen, konnte nur in jenem Fall gezeigt werden, der sich durch besonders hohe Ungerechtigkeit und Unverhältnismäßigkeit auszeichnete (=VB2). Dennoch verdeutlichen die Ergebnisse dieser Forschungsarbeit die Beeinflussbarkeit des Verhaltens, der Gefühle und Einstellungen durch Unfairness und Neid.

7.1. Verbesserungsvorschläge und Kritik

Problematische Stichprobengröße bei SEM und ANOVA

„200 is seen as a goal for SEM research. Lower sample sizes can be used for Models with no latent variables, Models where all loadings are fixed (usually to one), Models with strong correlations, Simpler models“ (Kenny, 2011).

SEM kann als grafische Veranschaulichung der korrelativen Ergebnisse und der Ergebnisse aus der Varianz- und Regressionsanalyse gesehen werden. Da die Stichprobengröße mit 62 Versuchspersonen eher klein ist, sollte die Interpretation des SEM mit Vorsicht und Bedacht erfolgen.

Bei den durchgeführten Varianzanalysen sind die Unterstichproben (z.B. die Personen mit Neid die das Experiment als unfair wahrnahmen) meist sehr klein und streuen in manchen Fällen sehr. Durch eine Vergrößerung der Stichprobe könnte die Aussagekraft verbessert werden.

Eingeschränkte Vergleichbarkeit der Versuchsbedingungen

In den Versuchsbedingungen dieser Arbeit wurden zu viele Bereiche gleichzeitig variiert und manipuliert, weshalb ein Vergleich zwischen den Versuchsbedingungen nicht eindeutig möglich ist. Da in dieser Arbeit nur die Bedingungen „Leistung gut/Belohnung nur richtige“ und „Leistung schlecht/Belohnung immer“ durchgeführt wurden, bräuchte es noch Forschungen zu den Versuchsbedingungen „Leistung gut/Belohnung immer“ und „Leistung schlecht/Belohnung nur richtige“, um angemessene Vergleiche zwischen den Versuchsbedingungen ziehen zu können.

Durchführung

Bei dem derzeit verwendeten Design sollte bei der Beantwortung des Fragebogens zusätzlich das Verständnis der Durchführung und die Motivation hinter möglicher unkorrekter Auszahlung erfragt werden. Da es in dem Experiment zu Fällen kam, bei denen die Versuchspersonen fehlerhaft mitrechneten und Fehler bei der Vergabe nach den Belohnungsstufen machten, soll dadurch ein versehentliches unkorrektes Auszahlen ersichtlich werden bzw. klar werden, ob die unkorrekte Auszahlung gewollt war. Dabei stellt sich jedoch auch die Frage, ob ein versehentlicher Fehler doch unbewusst gewollt sein könnte. Ein weiterer Verbesserungsvorschlag wäre die zusätzliche Durchführung von Pretests z.B. zu Selbstwert, Distress, Neid, Ungerechtigkeitssensibilität und Aggressionen, bei denen die Versuchspersonen keine Verbindung zu dem tatsächlichen Experiment erkennen können. Der nach dem Experiment durchgeführte Posttest sollte dann mit den Pretest-Ergebnissen verglichen werden, um mögliche durch die experimentelle Situation bedingte Effekte zu

erhalten. Des Weiteren könnten Fragen zur wahrgenommenen Ähnlichkeit zwischen SchülerIn und LehrerIn, aber auch dazu, wie wichtig der Versuchsperson Mathematik und mathematische Leistungen sind, eingebaut werden.

Augenscheinlichkeit und soziale Erwünschtheit bei der Erhebung von Neid

Mit einem weiteren Problem ist man bei der Erhebung von Neid konfrontiert. Da das Label des Neides kein sozial und subjektiv erwünschtes ist, stellt sich die Frage nach der Ehrlichkeit bei der Beantwortung zu vorhandenem Neid.

Zwar kann man Auswirkungen und Nebeneffekte von Neid, wie Groll und Feindseligkeit erheben, und möglicherweise daraus auf Neid schließen, dennoch bleibt die Ungewissheit bezüglich der Aufrichtigkeit bei der Beantwortung von Items, die sich direkt auf Neid beziehen, bzw. Wörter wie „Neid“, „neidisch“, oder „beneiden“ beinhalten, bestehen.

7.2. Weitere Forschungsinteressen und Veränderungsvorschläge

Einige Ideen zur Veränderung des Designs und weitere Forschungsfragen liefert u.a. der Artikel von Zizzo und Oswald (2000). Es könnte das monatliche Einkommen erhoben werden, da für Versuchspersonen mit höherem Einkommen ein 78-Euro-Gewinn möglicherweise nicht so großen Wert hat, wie für Personen die kein oder nur geringes Einkommen haben. Weiters stellt sich die Frage, ob durch mehr Anonymität, z.B. durch Isolierung bzw. räumliche Trennung der beiden Versuchspersonen, weniger Beobachtung durch den/die VersuchsleiterIn, eine Computerdurchführung oder das Nicht-Kennenlernen der anderen Person, mehr Betrug entstehen könnte. Eine weitere Ungewissheit bezieht sich auf die Dauer des Experiments. Bei dem derzeitigen Design dauert die Durchführung ungefähr 15-20 Minuten. Hierbei stellt sich die Frage, ob diese Dauer zu kurz ist, und ob bei längerer Dauer (z.B. 45min wie bei Zizzo & Oswald, 2000, S.6) mit stärkeren Effekten (d.h. mehr Ungehorsam, Neid, Stress etc.) zu rechnen ist. Ein anderes, mögliches Problem des bisherigen Designs könnte das Verständnis des Ablaufes sein und die Rückschlüsse die aufgrund fehlerhafter Auszahlung gemacht werden. Deshalb sollte einerseits das Verständnis des Ablaufes, und andererseits die Motivation hinter dem Verhalten via Fragebogen im Anschluss an das Experiment erfragt und überprüft werden. Ein weiterer Veränderungsvorschlag betrifft die Verwendung von echtem Geld oder unechtem Geld in Form von Token. Es stellt sich für zukünftige Forschung die Frage, ob die Anwesenheit von realem Geld, entscheidend für das unethische und selbstdienliche Verhalten ist, und dieses verstärkt, oder ob auch die Verwendung von Token (auch als eine Art „visuelle Erinnerung“ an Geld zu sehen) zu unkorrekten Auszahlungen führt. Neben den bereits erläuterten Veränderungsvorschlägen der Durchführung, könnten auch andere Themen und sozialpsychologische Phänomene im

Zusammenhang mit diesem Design erforscht werden. In dieser Arbeit wurden nur wenige Items verwendet, die direkt die Einstellung gegenüber der anderen Versuchsperson erfragten. Um Dissonanz- und Inequity-Phänomene in Form von negativer Bewertung oder Abwertung der anderen Person zu dokumentieren, sollten mehr Items zu negativen, aggressiven Emotionen im Fragebogen enthalten sein. Ein weiterer Fokus könnte auf die Konfliktforschung (z.B. auf das Selbst- und Fremdinteresse des Dual Concern-Modells) gelegt werden, sowie auf positive und negative Interdependenz. Weiters scheint die soziale Wertorientierung eine interessante Herangehensweise an diese Thematik zu liefern, sowie Kooperative- vs. Kompetitive- oder Beziehungs- vs. Sachorientierung. Der Fragebogen könnte auch durch Items zu Egozentrismus und Machiavellismus erweitert werden.

8. Literaturangaben

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequality. In *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, p. 422-436.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social change. In Berkowitz, L. (Hg.). *Advances in experimental social psychology*, Vol. 2. Verlag: Academic Press, New York.
- Alwin, D. A. (1992). Equity theory. In Borgatta, E. F., Borgatta, M. L. (Hg.). *Encyclopedia of Sociology*, Vol. 2. Verlag: Macmillan, New York, p. 563-575.
- Baron, R. A., Neuman, J. H. (1996). Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence on Their Relative Frequency and Potential Causes. In *Aggressive Behavior*, Vol. 22, p. 161-173.
- Barth, D. F. (1988). The Role of Self-Esteem in the Experience of Envy. In *American Journal of Psychoanalysis*, Vol. 48, No. 3, p. 198-210.
- Baumeister, R. F., Smart, L., Boden, J. M. (1996). Relation of threatened egotism to violence and aggression: The dark side of high self-esteem. In *Psychological Review*, 103, p. 5-33.
- Baumert, A., Fetchenhauer, D., Schlösser, T., Schmitt, M. (2007). Ungerechtigkeitssensibilität, Informationsverarbeitung und Verhalten: Skizze eines Forschungsvorhabens. Online unter: psydok.sulb.uni-saarland.de/volltexte/2007/902/pdf/beri166.pdf; Letzter Zugriff am 09.06.2011.
- Benecke, C., Vogt, T., Bock, A., Koschier, A., Peham, D. (2008). Entwicklung und Validierung eines Fragebogens zur Erfassung von Emotionserleben und Emotionsregulation (EER). Online unter: <http://www.uibk.ac.at/psychologie/mitarbeiter/benecke/downloads.html>; Letzter Zugriff am 09.06.2011.
- Ben-z'e'ev, A. (1992). Envy and Inequality. In *The Journal of Philosophy*, Vol. 89, No. 11, p. 551-581.
- Beyer, S. (2010). *Gehorsam damals und heute – Ein neuer Blick auf das Milgram-Experiment*. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Universität Wien.
- Blass, T. (1991). Understanding Behavior in the Milgram Obedience Experiment: the Role of Personality, Situations, and Their Interactions. In *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 60, No. 3, p. 398-413.
- Blass, T. (1996). Attribution of Responsibility and Trust in the Milgram Obedience Experiment. In *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 26, No. 17, p. 1529-1535.
- Bobocel, R. D., Hafer, C. L. (2007). Justice Motive Theory and the Study of Justice in Work Organizations: A Conceptual Integration. In *European Psychologist*, Vol. 12, No. 4, p. 283-289.
- Burger, J. M. (2009). Replicating Milgram. Would People Still Obey Today? In *American Psychologist*, Vol. 64, No. 1, p. 1-11.
- Cohen-Charash, Y., Spector, P. E. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. In *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 86, No. 2, p. 278-321.

- Cohen-Charash, Y., Mueller, J. S. (2007). Does Perceived Unfairness Exacerbate or Mitigate Interpersonal Counterproductive Work Behaviors Related to Envy? In *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 3, p. 666-680.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C.O.L.H., Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. In *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 3, p. 425-445.
- D'Arms, J. (2009). Envy. In *The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Spring 2009 Edition)*. Online unter: <http://plato.stanford.edu/archives/spr2009/entries/envy/>; Letzter Zugriff am 05.10.2011.
- Dreier, S. (2008). Vertrauen in Geschwisterbeziehungen. Vergleichende Studie zum Einfluss personenspezifischer Faktoren. Online unter: othes.univie.ac.at/1649/1/2008-10-21_9602624.pdf; Letzter Zugriff am 17.04.12.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1996). Working conditions in the European Union. Online unter: www.eurofound.europa.eu/pubdocs/1997/21/en/1/ef9721en.pdf; Letzter Zugriff am 10.10.2011.
- Felber, C. (2010). *Gemeinwohl-Ökonomie. Das Wirtschaftsmodell der Zukunft*. Verlag: Deuticke, Wien.
- Festinger, L. A. (1954). A theory of social comparison processes. In *Human Relations*, 7, p. 117-140.
- Fetchenhauer, D., Huang, X. (2004). Justice Sensitivity and distributive decisions in experimental games. In *Personality and Individual Differences*, 36, p. 1015-1029.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. Third Edition. Verlag: Sage.
- Gilbert, S. J. (1981). Another Look at the Milgram Obedience Studies: The Role of Graded Series of Shocks. In *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 7, No. 4, p. 690-695; Online unter: http://employees.oneonta.edu/gilbersj/gilbert_1981_milgram_paper.htm; Letzter Zugriff am 08.01.2011.
- Gino, F., Pierce, L. (2009). The abundance effect: Unethical behavior in the presence of wealth. In *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 109, No. 2, p. 142-155.
- Gollwitzer, M., Schmitt, M., Schalke, R., Maes, J., Baer, A. (2005). Asymmetrical effects of justice sensitivity perspectives on prosocial and antisocial behavior. In *Social Justice Research*, 18, p. 183-201.
- Gollwitzer, M., Rothmund, T. (2011). What exactly are victim-sensitive persons sensitive to? In *Journal of Research in Personality*, No. 45, p. 448-455.
- Greenberg, J. (1990). Employee Theft as a Reaction to Underpayment Inequity: The Hidden Cost of Pay Cuts. In *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, No. 5, p. 561-568.
- Hamilton, V. L., Sanders, J. (1999). The Second Face of Evil: Wrongdoing in and by the Corporation. In *Personality and Social Psychology Review*, Vol. 3, No. 3, p. 222-233.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. Verlag: Wiley, New York.
- Herkner, W. (2001). *Lehrbuch Sozialpsychologie*. 2. Auflage. Verlag: Hans Huber.
- Huseman, R. C., Hatfield, J. D., Miles, E. W. (1985). Test for individual perceptions of job equity: Some preliminary findings. In *Perceptual and Motor Skills*, 61, p. 1055-1064.

- Huseman, R. C., Hatfield, J. D., Miles, E. W. (1987). A new perspective on equity theory: The equity sensitivity construct. In *Academy of Management Review*, 12, p. 222-234.
- Jacobs, G., Dalbert, C (2008). Gerechtigkeit in Organisationen. In *Zeitschrift für Wirtschaftspsychologie*, 10, Nr. 2, S. 3-13. Online unter: http://www.erzwiss.uni-halle.de/gliederung/paed/ppsych/einleitung_sonderheft_maerz.pdf; Letzter Zugriff am 04.06.2012.
- Kelley, H. H. (1967). Attribution theory in social psychology. In Levine, D. (Hg.). *Nebraska symposium on motivation*. Verlag: University of Nebraska Press, p. 192-238.
- Kelman, H. C., Hamilton, V. L. (1989). *Crimes of Obedience. Toward A Social Psychology of Authority and Responsibility*. Verlag: University Press, New Haven/London.
- Kenny, D. A. (2011). Measuring Model Fit. Online unter: <http://davidakenny.net/cm/fit.htm>; Letzter Zugriff am 09.05.12.
- Kirchler, E., Rodler, C. (2001). *Motivation in Organisationen. Arbeits- und Organisationspsychologie I*. Verlag: WUV-Universitätsverlag, Wien.
- Klatetzki, T. (2007). Keine ganz normalen Organisationen. In *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 36, Heft 4, S. 302-312.
- Klein, R., Bierhoff, H. W. (1988). Ungerechtigkeit: Eine neue Reaktionstypologie. In Schönplflug, W. (Hg.). *Bericht über den 36. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Berlin*, Vol. 1, Verlag: Hogrefe, Göttingen, S. 92.
- Lerner, M. J., Simmons, C. H. (1966). The observer's reaction to the "innocent victim": Compassion or rejection? In *Journal of Personality and Social Psychology*, 4, p. 203-210.
- Lerner, M. J. (1971). Observer's evaluation of a victim: Justice, guilt, and veridical perception. In *Journal of Personality and Social Psychology*, 20, p. 127-135.
- Leventhal, G. S. (1976). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. In *Advances in experimental social psychology*, Vol. 9, p. 91-131.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In Gergen, K. J., Greenberg, M. S., Willis, R. H. (Hg.). *Social exchange. Advances in theory and research*. Verlag: Plenum, New York, p. 27-55.
- Lind, E. A., Kulik, C. T., Ambrose, M., de Vera Park, M. V. (1993). Individual and corporate dispute resolution: Using procedural fairness as a decision heuristic. In *Administrative Science Quarterly*, 38, p. 224-251.
- Lovas L., Pirhacova, I. (1996). Anxieta, hnevливost a senzitivita voci nespravodlivosti [Anxiety, anger, and sensitivity to injustice]. In *Ceskoslovenska Psychologie*, 40, p. 248-255.
- Lovas, L., Wolt, R. (2002). Sensitivity to injustice in the context of some personality traits. In *Studia Psychologica*, 44, p. 125-131.
- Maes, J. (1998). Die Geschichte der Gerechte-Welt-Forschung: Eine Entwicklung in acht Stufen? Online unter: <http://psydok.sulb.uni-saarland.de/volltexte/2004/164/>; Letzter Zugriff am 16.01.12.
- Malirsch, J. N, Heene, M., Rosseel, Y., Arendasy, M. (2012). Was überprüfen Goodness-of-Fit-Indizes eigentlich: Fehlspezifikationen im Mess- oder Strukturmodell. Vortrag im Rahmen der 10. Tagung der Österreichischen Gesellschaft für Psychologie in Graz.

- Mikula, G. (Hg.) (1980). *Gerechtigkeit und soziale Interaktion*. Verlag: Huber, Bern.
- Mikula, G. (1986). The experience of injustice. In Bierhoff, H. H., Cohen, R. L., Greenberg, J. (Hg.). *Justice in social relations*. Verlag: Plenum, New York.
- Milgram, S. (1974). *Obedience to Authority: An Experimental View*. Verlag: Harper&Row.
- Milgram, S. (1974). *Das Milgram Experiment. Zur Gehorsamsbereitschaft gegenüber Autorität*. Verlag: Rowohlt.
- Mixon, D. (1989). *Obedience and Civilization. Authorized Crime and the Normality of Evil*. Verlag: Pluto Press, London.
- Mohiyeddini, C., Schmitt, M. (1997). Sensitivity to befallen injustice and reactions to unfair treatment in a laboratory situation. In *Social Justice Research*, 10, p. 333-352.
- Nerdinger, F. W., Blickle, G., Schaper, N. (2011). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. 2. Auflage. Verlag: Springer.
- Oesterreich, D. (1998). Ein neues Maß zur Messung autoritärer Charaktermerkmale. In *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 29, S. 56-64.
- Olbrich, A. (o.J.) Gerechtigkeit. Online unter: <http://homepage.univie.ac.at/Andreas.Olbrich/gerechtigkeit.htm>; Letzter Zugriff am 09.01.12.
- Packer, D. J. (2008). Identifying Systematic Disobedience in Milgram's Obedience Experiment. A Meta-Analytic Review. In *Perspectives on Psychological Science*, Vol. 3, No. 4, p. 301-304.
- Plutchik, R. (2002). *Emotions and life: Perspectives from psychology, biology, and evolution*. Verlag: American Psychology Association, Washington DC.
- Rawls, J. (1958). Justice as Fairness. In *The Philosophical Review*, Vol. 67, No. 2, p. 164-194.
- Robinson, S. L., Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multi-dimensional scaling study. In *Academy of Management Journal*, 38, p. 555-572.
- Rose, N. (o.J.). Strukturgleichungsmodellierung. Online unter: http://www.metheval.uni-jena.de/lehre/0708-ws/fov_modul1/download/Strukturgleichungsmodellierung_4_fov.pdf; Letzter Zugriff am 09.05.12.
- Salovey, P., Rodin, J. (1988). Coping with envy and jealousy. In *Journal of Social and Clinical Psychology*, 7, p. 15-33.
- Schmitt, M. (1994). Gerechtigkeit. In Hockel, M., Molt W., von Rosenstiel, L. (Hg.). *Handbuch der Angewandten Psychologie*. Verlag: Ecomed, München.
- Schmitt, M., Neumann, R., Montada, L. (1995). Dispositional Sensitivity to Befallen Injustice. In *Social Justice Research*, Vol. 8, No. 4, p. 385-407.
- Schmitt, M., Mohiyeddini, C. (1996). Sensitivity to befallen injustice and reactions to a real life disadvantage. In *Social Justice Research*, 9, p. 223-238.
- Schmitt, M., Dörfel, M. (1999). Procedural injustice at work, justice sensitivity, job satisfaction and psychosomatic well-being. In *European Journal of Social Psychology*, 29, p. 443-453.

- Schmitt, M., Gollwitzer, M., Maes, J., Arbach, D. (2005). Justice sensitivity: Assessment and location in the personality space. In *European Journal of Psychological Assessment*, No. 21, p. 202-211.
- Schmitt, M., Rebele, J., Bennecke, J., Förster, N. (2008). Ungerechtigkeitsensibilität, Kündigungsgerechtigkeit und Verantwortlichkeitszuschreibungen als Korrelate von Einstellungen und Verhalten Gekündigter gegenüber ihrem früheren Arbeitgeber (Post Citizenship Behavior). In *Wirtschaftspsychologie*, Heft 2, S. 101-111.
- Schmitt, M., Baumert, A., Gollwitzer, M., Maes, J. (2010). The Justice Sensitivity Inventory: Factorial Validity, Location in the Personality Facet Space, Demographic Pattern, and Normative Data. In *Social Justice Research*, 23, p. 211-238.
- Smith, R. H., Parrott, W. G., Ozer, D., Moniz, A. (1994). Subjective injustice and inferiority as predictors of hostile and depressive feelings in envy. In *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, p. 705-711.
- Smith, R. H. (2000). Assimilative and contrastive emotional reactions to upward and downward comparisons. In Suls, J. M., Wheeler, L. (Hg.). *Handbook of social comparison: Theory and research*. Verlag: Kluwer Academic/Plenum Publishers, New York, p. 173-200.
- Smith, R. H., Kim, S. H. (2007). Comprehending Envy. In *Psychological Bulletin*, Vol. 133, No. 1, p. 46-64.
- Tobolka, H., Olbrich, A., Herkner, W. (2003). *Wiener Selbstwert Test (WST)*. (unveröffentlicht).
- Van Den Bos, K., Lind, A. E. (2002). Uncertainty Management by Means of Fairness Judgments. In *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 34, p. 1-60.
- Vecchio, R. P. (2000). Negative Emotion in the Workplace: Employee Jealousy and Envy. In *International Journal of Stress Management*, Vol. 7, No. 3, p. 161-179.
- Vendrell Ferran, Í. (2008). Über den Neid. Eine Phänomenologische Untersuchung. Online unter: <http://www.jp.philo.at/texte/VendrellFerranI1.pdf>; Letzter Zugriff am 09.01.12.
- Verlinden, B. (2010). Die einzige Todsünde, die keinen Spaß macht. Online unter: <http://www.sueddeutsche.de/wissen/gemischte-gefuehle-neid-die-einzige-todsuende-die-keinen-spas-macht-1.995537>; Letzter Zugriff am 12.01.12.
- Vohs, K. D., Mead, N. L., Goode, M. R. (2006). The psychological consequences of money. In *Science*, 314, p. 1154-1156.
- Vohs, K. D., Mead, N. L., Goode, M. R. (2008). Merely activating the concept of money changes personal and interpersonal behavior. In *Current Directions in Psychological Science*, Vol. 17, No. 3, p. 208-212.
- Wahner, U. (1998). Neid: Wie wichtig sind Selbstwertbedrohung und Ungerechtigkeits erleben? In Reichle, B., Schmitt, M. (Hrsg.). *Verantwortung, Gerechtigkeit und Moral. Zum psychologischen Verständnis ethischer Aspekte im menschlichen Verhalten*. Verlag: Juventa, München, S. 149-162.
- Weiber, R., Mühlhaus, D. (2010). Strukturgleichungsmodellierung. Eine anwendungsorientierte Einführung in die Kausalanalyse mit Hilfe von AMOS, SmartPLS und SPSS. Verlag: Springer.
- Weinert, A. B. (2004). *Organisations- und Personalpsychologie*. 5. Auflage. Verlag: Beltz.

- Zala-Mezö, E., Raeder, S. (2007). Gerechtigkeit. In Schuler, H., Sonntag, K. (Hg). *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie*. Verlag: Hogrefe.
- Zimbardo, P. G., Gerrig, R. J. (2004). *Psychologie*. 16., aktualisierte Auflage. Verlag: Pearson Studium.
- Zizzo, D. J., Oswald, A. (2000). Are People Willing to Pay to Reduce Others' Incomes? Online unter: <http://ideas.repec.org/p/wrk/warwec/568.html>; Letzter Zugriff am 20.01.2012.

9. Anhang

Zur Auswertung:

Neidvariable (Neid im Experiment)

Reliabilität: Cronbachs Alpha = .913.

envy01_4: „Ich hätte gern die Rolle der anderen Vpn gehabt.“

envy02_4: „Ich hätte gern das Geld, das die andere Vpn bekommen hat.“

envy03_4: „Ich hätte gern das Können/Wissen der anderen Vpn.“

envy04_4: „Es läuft bei der anderen Vpn besser als bei mir.“

envy05_4: „Es lief bei der anderen Vpn besser als bei mir.“

envy06_4: „Mir fehlt es an etwas, das die andere Vpn hat.“

envy08_4: „Während des Experiments war ich neidisch auf die andere Vpn.“

envy09_4: „Gerade fühle ich mich neidisch.“

gefexp14: neidisch

gefexp34: eifersüchtig

NeidVpn_4: Neid gegenüber der anderen Vpn

NeidLeistung_4: Neid gegenüber der Leistung der anderen Vpn

NeidGeld_4: Neid gegenüber der erlangten Belohnung/Geld der anderen Vpn

Aggressions-Variable (negative, aggressive Emotionen gegenüber der anderen Vpn)

Reliabilität: Cronbachs Alpha = .927

Envy10_4: „Ich empfinde Missgunst gegenüber der anderen Vpn.“

Envy11_4: „Ich fühle mich verärgert.“

Envy12_4: „Ich fühle Gehässigkeit gegenüber der anderen Vpn.“

Envy13_4: „Ich fühle Groll gegenüber der anderen Vpn.“

Envy14_4: „Ich fühle Feindseligkeit gegenüber der anderen Vpn.“

Envy15_4: „Ich fühle Abscheu gegenüber der anderen Vpn.“

gefexp04: ärgerlich

gefexp05: angewidert

gefexp06: verachtend

gefexp15: reizbar

gefexp16: aufbrausend

gefexp17: hemmungslos

gefexp24: wütend

gefexp35: mürrisch

gefexp36: unbeherrscht

gefexp37: stürmisch

gefexp54: übellaunig

gefexp55: auffahrend

Distress-Variable

Reliabilität: Cronbachs Alpha = .904

- gefexp20: schutzlos
- gefexp31: erstarrt
- gefexp39: diffus angespannt
- gefexp40: hilflos
- gefexp52: isoliert
- gefexp57: in ängstlicher Erwartung
- gefexp58: ausgeliefert
- InfoExp02: „Dieses Experiment hat mich psychisch belastet.“
- InfoExp03: „Dieses Experiment hat in mir Stress ausgelöst.“
- InfoExp04: „Wegen meiner Gefühle in diesem Experiment, konnte ich nicht mehr klar denken.“
- WST02: „Mir ist im Augenblick innerlich zum Weinen zumute.“
- WST06: „Ich fühle mich im Augenblick missmutig.“
- WST07: „Ich bin im Augenblick niedergeschlagen und deprimiert.“
- WST08: „Ich bin im Augenblick innerlich aufgewühlt und durcheinander.“

Verwendete Items für die Autoritarismuskala

- Rigides und unflexibles Verhalten (5 Items: autp02i, autp07, autp09i, autp19, autp29i)
- Ängstliche Abwehr von Neuem und Fremdem
(8 Items: autp01, autp04, autp05i, autp13i, autp16i, autp21, autp23, autp26)
- Anpassungs- und Unterordnungsbereitschaft (3 Items: autp20, autp25i, autp27i)
- Orientierung an Macht und Stärke (4 Items: autp06i, autp11i, autp17, autp28i)
- Feindseligkeit und unterdrückte Aggressivität (3 Items: autp03i, autp10i, autp15i)
- Konformität (2 Items: autp24i, autp31i)

Zur Durchführung des Experiments:

- Einverständniserklärung
- Information zum Experiment (ausgehändigt nach Fertigstellung des Fragebogens)
- Rechenaufgaben und Belohnungstabelle (für die Rolle des Lehrers/der Lehrerin)
- Rechenaufgaben und Reaktionen der Schülerin (Versuchsbedingung 1 und 2)
- Fragebogen

Einverständniserklärung:

Versuchspersonen-Information und Einverständniserklärung

Wir laden Sie ein, an einer experimental-psychologischen Untersuchung mit dem Titel LERNEXPERIMENT

freiwillig als Versuchsperson teilzunehmen. Diese Studie untersucht das Lernverhalten.

Ihre Rechte:

Selbstverständlich können Sie vor und jederzeit während der Studie weitere Informationen über Zweck, Ablauf, etc. der Studie von den studierendurchführenden Personen erfragen. Gerne werden Sie auch nach Ende der Studie über die Ergebnisse der Untersuchung informiert. Sie können die Untersuchung jederzeit, auch ohne Angabe von Gründen, von sich aus abbrechen.

Datenschutz:

Sämtliche Ihre Person betreffende Daten werden getrennt von den erhobenen Daten aufbewahrt, sodass Ihre Anonymität gewahrt bleibt. Es ist geplant, die im Rahmen der Untersuchung erhobenen Daten in einer wissenschaftlichen Zeitschrift zu veröffentlichen.

Einverständniserklärung:

Durch Ihre Unterschrift bestätigen Sie, dass Sie die Versuchspersoneninformation gelesen und verstanden haben. Sie erklären sich mit der Teilnahme an dieser Studie, sowie der Analyse Ihrer Daten durch befugte Personen einverstanden.

Name: _____

Geboren am:

in: _____

Datum: _____ Unterschrift: _____

Für Ihre Mitarbeit bedanken wir uns.

Information zum Experiment (ausgehändigt nach Fertigstellung des Fragebogens):

Liebe Versuchsperson,

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Ich hoffe, dass Ihre psychische Unversehrtheit gewährleistet wurde.

Bei etwaigen Fragen oder Anmerkungen zum Experiment, oder zu den Ergebnissen wenden Sie sich bitte per Mail an Wienersozialpsychologie@gmail.com.

Es ist ebenfalls möglich mit Dr. Andreas Olbrich-Baumann einen Individualtermin zu vereinbaren, falls Sie an einer persönlichen Nachbesprechung Interesse oder Bedarf haben.

In dem vorhergehenden Experiment ging es um die Erforschung des Einflusses von Neid und wahrgenommener Ungerechtigkeit auf das Auszahlen von Belohnungen bzw. das Befolgen autoritärer Anweisungen.

Ich hoffe, dass Sie neue Erfahrungen sammeln konnten und bitte Sie die wahren Absichten und den Ablauf des Experiments bis zum Abschluss der Forschung geheim zu halten (vor allem Ihren StudienkollegInnen gegenüber, die noch an den Versuchen teilnehmen werden!)

Rechenaufgaben und Reaktionen der Schülerin (Versuchsbedingung 1 und 2):

VB.1. normale/hohe Aufgabenschwierigkeit – SchülerIn löst fast alle Aufgaben richtig – Belohnung nur bei richtigen Aufgaben

Lehrer-Aufgaben	Kopfrechnungen	Ergebnis	R.vor B.	Reaktion auf Belohnung
1. $221 - 38 + 7 = 190$	1 $221 - 38 \dots$ plus was? + 7 =	190 ?	Ha!	mhmh! (lachend)
2. $88/11 * 400 = 3200$	2 88 durch 11 = 8 mal 400 =	3200 ?		Cool!
3. $\sqrt{49} - 23 = -16$	3 wurzel 49 = 7 -23 =	-16		Ja!!
4. $224 * 2 / 8 = 56$	4 224 mal 2 = 448 durch 8 ..ähm	56 ?		Sehr Schön!
5. $89 * 2 + 24 = 202$	5 $89 * 2 = 168 + 24$	192 ?	oh.ok.	
6. $\sqrt{100} * 0,43 = 4,3$	6 $10 * 0,43$	4,3		Paaasst, so mag ich das!
7. $110 / 11 * 0,25 = 2,5$	7 $110/11$ is $10 * 0,25 =$	2,5		Is ja ur leicht
8. $84 * 2 + 43 = 211$	8 $84 * 2 = 8, 168 + 43 = 11, ähm$	211 ?		Jahhaaa! Wie viel hab ich 'n jetzt schon? ... Sau geil! ! Pfahw, ..is ja ur geil!
9. $2^3 - 89 = -81$	9 $2*2=4*2=8$ minus 89 =	-81 ?		Thaha! leicht verdientes Geld!
10. $64 / 4 * 3 = 48$	10 64 durch 4 = 16 mal 3 is 8 =	48 ?		Ha!, genial!
11. $14 * 15 = 210$	11 $14*15$ is ...	210		Kannst du mir bitte den Gesamtbetrag nochmal sagen? Wahnsinn, das is ja echt viel!
12. $13 * 12 = 156$	12 $13 * 12$ ist...	156		Jea/Jaha! (klatschen)
13. $2^4 = 16$	13 ...	16	!	
14. $500 - 122 = 378$	14 x	378		
15. $330 - 55 = 275$	15 x	275		
16. $17 * 6 = 102$	16 x	102		
17. $3^4 = 81$	17 x	81		
18. $121 / 11 = 11$	18 x	11		
19. $189 / 9 = 21$	19 x	21		
20. $474 - 17 = 457$	20 x	457		

VB.2. SchülerIn löst kaum Aufgaben richtig ; Belohnung bei richtigen und falschen Aufgaben

Lehrer-AUFGABEN	Kopfrechnungen	Ergebnis	R vor B	Reaktion auf Belohnung
1. $221 - 38 + 7 = 190$	1 $221 - 38 (\dots)$ plus was? + 7 (...)	190?	Jaa!! (strike)	mh! (freudig)
2. $88/11 * 400 = 3200$	2 88 durch 11 = 8 mal 400 =	3200?	haha!	geil!
3. $\sqrt{49} - 23 = -16$	3 wurzel 49 - 23 ...mmhh.	- 15 ?	oh!	okay?! (verwundert, fragend, akzeptierend)
4. $224 * 2 / 8 = 56$	4 224 mal 2 = 448 durch 2 is 224 durch 2 is 112 ... iiissst..	66 ?	oh!.. ok.	... Cool!
5. $89 * 2 + 24 = 202$	5 $89 * 2 = 168 + 24$	192?	ok.	(lachend-) ha! ..das gibt's ja nicht!
6. $\sqrt{100} * 0,43 = 4,3$	6 wurzel 100 mal 0,43 ...mmhh	0,43?	mh! (etwas ernst, arrogant, gleichgültig)	Sehr geil! ... (kurze Pause) Cooler Experiment!
7. $110 / 11 * 0,25 = 2,5$	7 $110/11$ is $10 * 0,25 =$	2,5?	Zthaha! (...) leicht verdientes Geld!	Wie viel hab ich schon? Pfauw! (lachend)
8. $84 * 2 + 43 = 211$	8 $84 * 2 = 166 + 43 =$ ähm	209?	oh, ok.	mhmh (lachend) ..pack ich nicht!
9. $2^3 - 89 = -81$	9 $2*2=4*2=8$ minus 89 is..	- 81.	Sehr gut!	☺ (Freude)
10. $64 / 4 * 3 = 48$	10 64 durch 4 = 26 mal 3 = 8, 1, =	68?	oh,	Ha! ... (kurze Pause) Genial!
11. $14 * 15 = 210$	11 $14*15$ is ...	120 ?	ok.	Kannst mir bitte sagen wieviel schon hab? ... Nicht schlecht. (kurze Pause) ... Soviel Geld für falsche Antworten! ... Tzha☺! Ok..Haha!
12. $13 * 12 = 156$	12 $13 * 12$ ist	106?		
13. $2^4 = 16$	13 2 mal 2 is 4, mal 2 is 16, mal 2 is	32?	oh	
14. $500 - 122 = 378$	14 x	388?	ok	
15. $330 - 55 = 275$	15 x			
16. $17 * 6 = 102$	16 x			

Fragebogen:

Angaben zur Person

Alter: _____ w

Geschlecht: m

Studium/ Hauptfach: _____

In der folgenden Liste sind Eigenschaftswörter aufgezählt, die Gefühle bezeichnen. Gehen Sie bitte alle Wörter der Liste nacheinander durch und geben Sie zu *jeder* Aussage eine Einschätzung ab, inwiefern sie diese **Gefühle innerhalb des heutigen Experiments** empfunden haben.

Innerhalb dieses Experiments fühlte ich mich...	überhaupt nicht	ein wenig	ziemlich	sehr
aufmerksam				
fröhlich				
verblüfft				
ärgerlich				
angewidert				
verachtend				
verlegen				
schuldig				
niedergeschlagen				
ängstlich				
leblo				
einsam				
zärtlich				
neidisch				
reizbar				
aufbrausend				
hemmungslos				
sprunghaft				
unsicher				
schutzlos				
konzentriert				
vergnügt				
überrascht				
wütend				
angeekelt				
spöttisch				
verschmäht				
reumütig				
traurig				
furchtsam				

Innerhalb dieses Experiments fühlte ich mich...	überhaupt nicht	ein wenig	ziemlich	sehr
erstarrt				
verlassen				
lieb				
eifersüchtig				
mürrisch				
unbeherrscht				
stürmisch				
impulsiv				
diffus angespannt				
hilflos				
wach				
erfreut				
erstaunt				
zornig				
abgestoßen				
gering geschätzt				
gehemmt				
tadelnswert				
ermutigt				
erschreckt				
leer				
isoliert				
geborgen				
übellaunig				
auffahrend				
unstetig				
in ängstlicher Erwartung				
ausgeliefert				
ungestüm				

In der folgenden Liste sind erneut Eigenschaftswörter aufgezählt, die Gefühle bezeichnen.

Gehen Sie bitte wieder alle Wörter der Liste nacheinander durch und geben Sie zu *jeder* Aussage eine Einschätzung ab, inwiefern sie diese **Gefühle innerhalb der letzten 7 Tage** empfunden haben.

Innerhalb der letzten 7 Tage fühlte ich mich...	überhaupt nicht	ein wenig	ziemlich	sehr		Innerhalb der letzten 7 Tage fühlte ich mich...	überhaupt nicht	ein wenig	ziemlich	sehr
aufmerksam						erstaunt				
fröhlich						zornig				
verblüfft						abgestoßen				
ärgerlich						gering geschätzt				
angewidert						gehemmt				
verachtend						tadelnswert				
verlegen						ermutigt				
schuldig						erschreckt				
niedergeschlagen						leer				
ängstlich						isoliert				
leblos						geborgen				
einsam						übellaunig				
zärtlich						auffahrend				
neidisch						unstetig				
reizbar						in ängstlicher Erwartung				
aufbrausend						ausgeliefert				
hemmungslos						ungestüm				
sprunghaft										
unsicher										
schutzlos										
konzentriert										
vergnügt										
überrascht										
wütend										
angeekelt										
spöttisch										
verschmäh										
reumütig										
traurig										
furchtsam										
erstarrt										
verlassen										
liebevoll										
eifersüchtig										
mürrisch										
unbeherrscht										
stürmisch										
impulsiv										
diffus angespannt										
hilflos										
wach										
erfreut										


Menschen reagieren in unfairen Situationen sehr unterschiedlich. Wie ist es bei Ihnen? Zunächst geht es um Situationen, die zum Vorteil anderer und zu **Ihrem Nachteil** ausgehen.

	trifft überhaupt nicht zu					trifft voll und ganz zu						
Es macht mir zu schaffen, wenn andere etwas bekommen, was eigentlich mir zusteht.	0	1	2	3	4	5						
Es ärgert mich, wenn andere eine Anerkennung bekommen, die ich verdient habe.	0	1	2	3	4	5						
Ich kann es schlecht ertragen, wenn andere einseitig von mir profitieren.	0	1	2	3	4	5						
Wenn ich Nachlässigkeiten anderer ausbügeln muss, kann ich das lange Zeit nicht vergessen.	0	1	2	3	4	5						
Es bedrückt mich, wenn ich weniger Möglichkeiten bekomme als andere, meine Fähigkeiten zu entfalten.	0	1	2	3	4	5						
Es ärgert mich, wenn es anderen unverdient besser geht als mir.	0	1	2	3	4	5						
Es macht mir zu schaffen, wenn ich mich für Dinge abrackern muss, die anderen in den Schoß fallen.	0	1	2	3	4	5						
Wenn andere ohne Grund freundlicher behandelt werden als ich, geht mir das lange durch den Kopf.	0	1	2	3	4	5						
Es belastet mich, wenn ich für Dinge kritisiert werde, über die man bei anderen hinwegsieht.	0	1	2	3	4	5						
Es ärgert mich, wenn ich schlechter behandelt werde als andere.	0	1	2	3	4	5						


Nun geht es um Situationen, in denen Sie mitbekommen oder erfahren, dass **jemand anderes** unfair behandelt, benachteiligt oder ausgenutzt wird.

	trifft überhaupt nicht zu					trifft voll und ganz zu						
Es macht mir zu schaffen, wenn jemand nicht das bekommt, was ihm eigentlich zusteht.	0	1	2	3	4	5						
Ich bin empört, wenn jemand eine Anerkennung nicht bekommt, die er/sie verdient hat.	0	1	2	3	4	5						
Ich kann es schlecht ertragen, wenn jemand einseitig von anderen profitiert.	0	1	2	3	4	5						
Wenn jemand die Nachlässigkeiten anderer ausbügeln muss, kann ich das lange Zeit nicht vergessen.	0	1	2	3	4	5						
Es bedrückt mich, wenn jemand weniger Möglichkeiten bekommt als andere, seine oder ihre Fähigkeiten zu entfalten.	0	1	2	3	4	5						
Ich bin empört, wenn es jemandem unverdient schlechter geht als anderen.	0	1	2	3	4	5						
Es macht mir zu schaffen, wenn sich jemand für Dinge abrackern muss, die anderen in den Schoß fallen.	0	1	2	3	4	5						
Wenn jemand ohne Grund freundlicher behandelt wird als andere, geht mir das lange durch den Kopf.	0	1	2	3	4	5						
Es belastet mich, wenn jemand für Dinge kritisiert wird, über die man bei anderen hinwegsieht.	0	1	2	3	4	5						
Ich bin empört, wenn jemand schlechter behandelt wird als andere.	0	1	2	3	4	5						

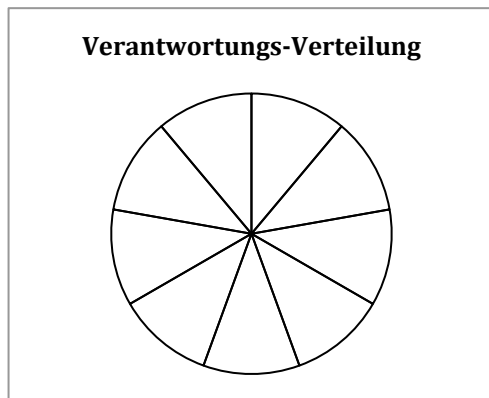
Hier geht es um Situationen, die **zu Ihren Gunsten** und zum Nachteil anderer ausgehen.

	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> trifft überhaupt nicht zu  trifft voll und ganz zu </div>					
Es macht mir zu schaffen, wenn ich etwas bekomme, was eigentlich anderen zusteht.	0	1	2	3	4	5
Ich habe ein schlechtes Gewissen, wenn ich eine Anerkennung bekomme, die andere verdient haben.	0	1	2	3	4	5
Ich kann es schlecht ertragen, wenn ich einseitig von anderen profitiere.	0	1	2	3	4	5
Wenn andere meine Nachlässigkeiten ausbügeln müssen, kann ich das lange Zeit nicht vergessen.	0	1	2	3	4	5
Es bedrückt mich, wenn ich mehr Möglichkeiten bekomme als andere, meine Fähigkeiten zu entfalten.	0	1	2	3	4	5
Ich habe Schuldgefühle, wenn es mir unverdient besser geht als anderen.	0	1	2	3	4	5
Es macht mir zu schaffen, wenn mir Dinge in den Schoß fallen, für die andere sich abrackern müssen.	0	1	2	3	4	5
Wenn ich ohne Grund freundlicher behandelt werde als andere, geht mir das lange durch den Kopf.	0	1	2	3	4	5
Es belastet mich, wenn man bei mir über Dinge hinwegsieht, für die andere kritisiert werden.	0	1	2	3	4	5
Ich habe Schuldgefühle, wenn ich besser behandelt werde als andere.	0	1	2	3	4	5

Zuletzt geht es um Situationen, in denen **Sie selbst jemanden** unfair behandeln, benachteiligen oder ausnutzen.

	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> trifft überhaupt nicht zu  trifft voll und ganz zu </div>					
Es macht mir zu schaffen, wenn ich mir etwas nehme, was eigentlich anderen zusteht.	0	1	2	3	4	5
Ich habe ein schlechtes Gewissen, wenn ich anderen eine Anerkennung versage, die sie verdient haben.	0	1	2	3	4	5
Ich kann das Gefühl schlecht ertragen, andere auszunutzen.	0	1	2	3	4	5
Wenn ich mir bewusst auf Kosten anderer Nachlässigkeiten erlaube, kann ich das lange Zeit nicht vergessen.	0	1	2	3	4	5
Es bedrückt mich, wenn ich anderen die Möglichkeit nehme, ihre Fähigkeiten zu entfalten.	0	1	2	3	4	5
Ich habe Schuldgefühle, wenn ich mich auf Kosten anderer bereichere.	0	1	2	3	4	5
Es macht mir zu schaffen, wenn ich mir durch Tricks Dinge verschaffe, für die sich andere abrackern müssen.	0	1	2	3	4	5
Wenn ich jemanden ohne Grund unfreundlicher behandle als andere, geht mir das lange durch den Kopf.	0	1	2	3	4	5
Es belastet mich, wenn ich jemanden für Dinge kritisiere, über die ich bei anderen hinwegsehe.	0	1	2	3	4	5
Ich habe Schuldgefühle, wenn ich jemanden schlechter behandle als andere.	0	1	2	3	4	5

Zeichnen Sie bitte in den vorgegebenen Bereichen die **Verantwortungsverteilung** für den Ausgang des vorhergehenden Experiments ein - d.h. wem Sie in dieser Situation die Verantwortung für den Ausgang geben.



Wen sehen Sie für den Ausgang des Experiments verantwortlich?

- die andere Versuchsperson (VPN)
- die Versuchsleitung (VL)
- sich selbst (S)

Bitte teilen Sie die in Ihren Augen verantwortliche/n Person/en auf die Tortenecken auf.

	sehr unfair	unfair	neutral	fair	sehr fair
Wie unfair bzw. fair empfanden Sie die Situation in dem vorhergehenden Experiment?					

	nie	kaum	etwas	oft	sehr oft
Wie sehr haben Sie Neid gegenüber der anderen Versuchsperson empfunden?					
Wie sehr empfanden Sie Neid gegenüber der Leistung der anderen Versuchsperson?					
Wie sehr empfanden Sie Neid gegenüber der erlangten Belohnung (dem Geld) der anderen Versuchsperson?					
Wie oft beneiden Sie im Alltag andere Personen?					
Wie oft beneiden Sie im Alltag die Leistung anderer?					
Wie oft beneiden Sie im Alltag andere um ihr Geld?					

	trifft nicht zu	trifft ein wenig zu	trifft ziemlich zu	trifft sehr zu
Dieses Experiment hat mich körperlich belastet.				
Diese Experiment hat mich psychisch belastet.				
Dieses Experiment hat in mir Stress ausgelöst.				
Wegen meiner Gefühle in diesem Experiment, konnte ich nicht mehr klar denken.				
In diesem Experiment kam es mir vor, als wäre ich nicht ich selbst.				
In diesem Experiment hatte ich Schwierigkeiten, die Situation einzuschätzen.				
In diesem Experiment beobachtete ich mich selbst.				
In diesem Experiment reagierte ich, ohne lange nachzudenken.				
In diesem Experiment verlor ich mich in meinen Gefühlen.				
In diesem Experiment sehe ich eine andere Person als Verursacher für meine Gefühle.				
In diesem Experiment war eine andere Person schuld an meiner Reaktion.				

Bitte lesen Sie jede Feststellung durch und wählen Sie aus den Antwortmöglichkeiten diejenige aus, die angibt, was **jetzt** auf Sie zutrifft, d.h. **in diesem Moment**. Hier geht es um Ihren **augenblicklichen Zustand**. Wenn Sie zum Beispiel im Moment traurig sind, eigentlich aber ein fröhlicher Mensch, dann beachten Sie bitte nur das, was gerade jetzt zutrifft. Arbeiten Sie dabei so spontan wie möglich.

	überhaupt nicht	ein wenig	ziemlich	sehr
Ich bin im Augenblick lebenslustig und guter Dinge.				
Mir ist im Augenblick innerlich zum Weinen zumute.				
Ich fühle mich im Augenblick energiegeladen und lebendig.				
Ich bin im Augenblick erbost und zornig.				
Ich fühle mich im Augenblick interessiert, angeregt und belebt.				
Ich fühle mich im Augenblick missmutig.				
Ich bin im Augenblick niedergeschlagen und deprimiert.				
Ich bin im Augenblick innerlich aufgewühlt und durcheinander.				
Ich fühle mich im Augenblick entspannt.				
Ich bin im Augenblick vergnügt und guter Laune.				
Im Augenblick Sorge ich mich darum, wie ich mich vor anderen gebe.				
Im Augenblick Sorge ich mich darum, was andere Leute von mir denken.				
Im Augenblick wäre es mir sehr peinlich, wenn mir ein Fehler unterliefe.				
Im Augenblick versuche ich, auf die Reaktionen der anderen zu achten, um nicht unangepasst zu erscheinen.				
Im Augenblick denke darüber nach, wie ich auf andere wirke.				
Wenn ich in derselben Stimmung bin, wie jetzt im Moment, vertraue ich auf meine Fähigkeiten.				
Wenn ich in derselben Stimmung bin, wie jetzt im Moment, fühle ich mich genauso klug, wie ich das von mir erwarte.				
Wenn ich in derselben Stimmung bin, wie jetzt im Moment, fühle ich mich im Großen und Ganzen als Gewinner.				
Wenn ich in derselben Stimmung bin, wie jetzt im Moment, gelingt es mir, ein guter Mensch zu sein.				
Wenn ich in derselben Stimmung bin, wie jetzt im Moment, habe ich ein gutes Gewissen.				

Im folgenden finden Sie eine Reihe von Aussagen über *Gerechtigkeit und Ungerechtigkeit im Leben*. Kreuzen Sie bitte an, was Ihrer Meinung nach zutrifft.

	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft ein wenig zu	Trifft ziemlich zu	Trifft voll und ganz zu
Ich finde, dass es auf der Welt im allgemeinen gerecht zugeht.					
Ich glaube, dass die Leute im großen und ganzen das bekommen, was ihnen gerechterweise zusteht.					
Ich bin sicher, dass immer wieder die Gerechtigkeit in der Welt die Oberhand gewinnt.					
Ich bin überzeugt, dass irgendwann jeder für erlittene Ungerechtigkeit entschädigt wird.					
Ungerechtigkeiten sind nach meiner Auffassung in allen Lebensbereichen (z.B. Beruf, Familie, Politik) eher die Ausnahme als die Regel.					
Ich denke, dass sich bei wichtigen Entscheidungen alle Beteiligten um Gerechtigkeit bemühen.					
Die Welt steckt voller Ungerechtigkeiten.					
Vieles, was einem im Leben passiert, ist völlig ungerecht.					
Man muss immer damit rechnen, dass einen ein ungerechtes Schicksal trifft.					
Viele Menschen erleiden ein ungerechtes Schicksal.					
Wo man hinschaut, geht es im Leben ungerecht zu.					
Undank ist der Welten Lohn.					
Die Guten werden vom Leben belohnt, die Schlechten bestraft.					
Unglück ist die gerechte Strafe für einen schlechten Charakter.					
Jedes Volk hat die Regierung, die es verdient.					
Lebensglück ist der gerechte Lohn für einen guten Charakter.					
Wer schlecht behandelt wird, hat es in der Regel nicht besser verdient.					
Jeder hat sich seine Lebensumstände selbst zuzuschreiben.					
Irgendwann muss man für alles Schlimme, was man getan hat, büßen.					
Wer sich auf Kosten anderer bereichert, muss dies am Ende bitter bezahlen.					
Jeder, der Unrecht tut, wird eines Tages dafür zur Rechenschaft gezogen.					
Es gibt kaum ein Verbrechen, das auf Dauer nicht bestraft würde.					
Wer andern Leid zufügt, wird eines Tages dafür büßen müssen.					
Wer andern eine Grube gräbt, fällt selbst hinein.					
Wer Not leidet, wird irgendwann bessere Tage sehen.					
Für jedes schlimme Schicksal gibt es eines Tages einen gerechten Ausgleich.					
Die letzten werden die ersten sein.					
Wer schwer gelitten hat, wird eines Tages dafür entschädigt.					
Der Tag wird kommen, an dem alle Opfer für ihre Leiden entschädigt werden.					
Wer gestern leiden musste, dem wird es morgen um so besser gehen.					

Im Folgenden werden Ihnen einige Aussagen vorgelegt. Wählen Sie aus den Antwortmöglichkeiten jene aus, die auf Sie am besten zutrifft. **Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten.**

	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft ein wenig zu	Trifft ziemlich zu	Trifft sehr zu
Ich hätte gern die Rolle der anderen Vpn gehabt.					
Ich hätte gern das Geld, das die andere Vpn bekommen hat.					
Ich hätte gern das Können/Wissen der anderen Vpn.					
Es läuft bei der anderen Vpn besser als bei mir.					
Es lief bei der anderen Vpn besser als bei mir.					
Ein objektiver Beurteiler, der die Fakten kennt, würde zustimmen, dass die andere Vpn nicht verdient hat so erfolgreich zu sein.					
Jeder würde zustimmen, dass der Vorteil der anderen Vpn unfair erlangt wurde.					
Die andere Vpn erreichte mir gegenüber einen Vorteil, weil sie sich zweifelsohne ungerechter Aktionen bediente.					
Mir fehlt es an etwas, das die andere Vpn hat.					
Ich fühle mich verbittert.					
Während des Experiments war ich neidisch auf die andere Vpn.					
Gerade fühle ich mich neidisch.					
Ich empfinde Missgunst gegenüber der anderen Vpn.					
Ich fühle mich verärgert.					
Ich fühle Gehässigkeit gegenüber der anderen Vpn.					
Ich fühle Groll gegenüber der anderen Vpn.					
Ich fühle Feindseligkeit gegenüber der anderen Vpn.					
Ich fühle Abscheu gegenüber der anderen Vpn.					

Im Folgenden werden Ihnen einige Aussagen vorgelegt.

Die Bereiche links und rechts stellen die Enden eines Kontinuums dar.

Wählen Sie aus den Antwortmöglichkeiten jene aus, die auf Sie am besten zutrifft.

Falls Sie sich mit der Aussage auf der rechten Seite mehr identifizieren als mit der auf der linken Seite, positionieren Sie ihr Kreuz eher auf der rechten Seite.

Pro Zeile ist nur ein Kreuz zu vergeben.

Ein Beispiel:

Sie essen gerne Gemüse, aber nicht sehr gerne, so machen Sie Ihr Kreuz folgendermaßen:

Ich esse sehr gern Gemüse	O – ⊗ – O – O – O	Ich esse sehr ungerne Gemüse.
---------------------------	-------------------	-------------------------------

Ich lasse mich gerne von etwas Neuem überraschen	O – O – O – O – O	Ich lasse mich ungerne von etwas Neuem überraschen
Ich versuche, Dinge immer in der üblichen Art und Weise zu machen	O – O – O – O – O	Ich probiere gerne und oft etwas Neues aus
Wenn jemand etwas zustößt, denke ich oft: „Geschieht ihm/ihr recht!“	O – O – O – O – O	Ich leide mit wenn jemandem etwas zustößt
Ich lerne gerne fremde Menschen kennen	O – O – O – O – O	Ich lerne ungerne fremde Menschen kennen
Neue und ungewöhnliche Situationen sind mir unangenehm	O – O – O – O – O	Ich mag neue und ungewöhnliche Situationen
Ich sehe zu, immer auf der Seite der Stärkeren zu sein	O – O – O – O – O	Ich stelle mich gerne auf die Seite der Schwächeren
Ich mag Veränderungen	O – O – O – O – O	Veränderungen stören mich
Ich gehe offenen Auseinandersetzungen aus dem Weg	O – O – O – O – O	Ich mag offene Auseinandersetzungen
Ich handle nach dem Satz: „Vorsicht ist besser als Nachsicht“	O – O – O – O – O	Ich handle nach dem Satz: „Erst durch Erfahrung wird man klug“
Wenn jemand etwas gegen mich hat, halte ich mich erst einmal zurück und räche mich bei passender Gelegenheit	O – O – O – O – O	Wenn jemand etwas gegen mich hat, setze ich mich lieber gleich mit ihm/ihr auseinander
Ich bewundere Menschen, die andere beherrschen können	O – O – O – O – O	Ich verachte Menschen, die andere beherrschen wollen
Wer nicht für mich ist, ist gegen mich	O – O – O – O – O	Ich akzeptiere, wenn jemand gegen mich ist
Ich gehe Menschen, die anders sind als ich aus dem Weg	O – O – O – O – O	Ich habe gerne Kontakt mit Menschen, die anders sind als ich
Ich fühle mich in Gruppen wohl, in denen alles schon im Voraus geplant ist	O – O – O – O – O	Ich fühle mich in Gruppen wohl, in denen man alles selbst organisieren muss
Wenn andere auf mich angewiesen sind, lasse ich sie dies gern spüren	O – O – O – O – O	Wenn andere auf mich angewiesen sind, nutze ich dies nicht aus
Ich fühle mich in Gegenwart fremder Menschen unsicher und unwohl	O – O – O – O – O	Ich halte mich gerne in Gegenwart fremder Menschen auf
Ich bewundere Menschen die nachgeben können	O – O – O – O – O	Nachgiebige Menschen sind für mich Schwächlinge
Ich wünsche mir für die Zukunft ein möglichst ruhiges Leben	O – O – O – O – O	Ich wünsche mir für die Zukunft ein abwechslungsreiches Leben

Ich mag spontane Menschen, auch wenn sie etwas unberechenbar sein mögen	O - O - O - O - O	Ich mag Menschen, bei denen ich genau weiß, wie sie sich verhalten werden
Es fällt mir schwer, Anweisungen auszuführen, die ich nicht völlig einsehe	O - O - O - O - O	Es macht mir nichts aus, Anweisungen auszuführen, die ich nicht völlig einsehe
Ich würde gerne für einige Zeit in einem fremden Land leben	O - O - O - O - O	Ich habe kein Interesse daran, für einige Zeit im Ausland zu leben
Ich habe Mitleid mit Menschen, die sich in Schwierigkeiten befinden	O - O - O - O - O	Ich habe mit Menschen, die sich in Schwierigkeiten befinden, wenig Mitleid
Ich lerne gerne etwas Neues dazu	O - O - O - O - O	Ich bin mit dem, was ich weiß, zufrieden
Menschen, die Bewährtes in Frage stellen, regen mich auf	O - O - O - O - O	Ich bewundere Menschen, die Bewährtes in Frage stellen
Befehle von Vorgesetzten führe ich aus, auch wenn sie mich nicht völlig überzeugen	O - O - O - O - O	Ich versuche, Befehle, die ich nicht einsehe, zu umgehen
Ich befasse mich gerne mit fremden Ideen	O - O - O - O - O	Ich befasse mich nur ungerne mit fremden Ideen
Ehe ich mich auf eine lange Diskussion einlasse, die doch nichts bringt, stimme ich anderen lieber zu	O - O - O - O - O	Ich vertrete meine Meinung, auch wenn mir klar ist, dass die Diskussion nichts bringt
Ich verachte Menschen, die nicht erreichen, was sie wollen	O - O - O - O - O	Ich achte auch Menschen, die sich Mühe geben, aber erfolglos bleiben
Ich diskutiere nicht über grundsätzliche Fragen	O - O - O - O - O	Ich denke, dass ich auch bei grundsätzlichen Fragen durch Diskussionen etwas Neues dazulernen kann
In Diskussionen vertrete ich meine Meinung, auch wenn die Mehrheit anders denkt	O - O - O - O - O	Wenn die Mehrheit anders denkt, halte ich mich mit meiner Meinung eher zurück
Meine Freunde haben die gleichen Ansichten wie ich	O - O - O - O - O	Ich habe Freunde, die vieles ganz anders sehen als ich

Ihre persönlichen Anmerkungen zum Experiment:

VIELEN DANK FÜR IHRE TEILNAHME UND UNTERSTÜTZUNG !

Abstract

Envy and the perceived distributive unfairness seem to influence beliefs, attitudes, emotions and behavior and are able to increase the willingness and disposition to self-interested, unethical behavior.

Countering, revengeful and retaliatory actions appear to restore the violated 'objective' order caused by envy and unfairness.

The work in hand deals with the effects and consequences of envy and perceived unfairness within a situation where unfair and imbalanced rewards have to be given to another participant, with the assumption, that envy and unfairness have a counterproductive effect on interpersonal relationships and on the willingness to pay those rewards correctly. The experimental conditions were designed referring to Stanley Milgram's obedience experiments, although the focus wasn't on the obedience while punishing, but while rewarding another person in the role of a student ('positive obedience'). The participants, always in the role of the 'teacher', were asked to reward another participant in the role of the 'student' or 'learner', who was privy and knew about the simulation of the experiment and who followed a given plan.

In experimental condition 1 (n=31, 22f, 9m) the 'teacher' was asked to reward the 'student' for every right calculation she made, whereas in experimental condition 2 (n=31, 19f, 12m) the subject had to give rewards for both wrong and right answers. Those monetary rewards, which increased linearly with each next calculation that the 'student' had to solve, were supposed to be given to the 'student' at the end of the experiment, whereas the 'teacher' got no money.

Within both conditions there were cases in which the 'teachers' did not pay off according to the scale or table of rewards, which means that they gave the 'student' the incorrect amount of money.

In the first condition, which focused on envy, because the 'student' solved nearly all calculations correctly and had to be rewarded for that, 25.8% (8 out of 31) paid off incorrectly and made mistakes during the distribution of the money. In the second condition, which was meant to evoke envy and unfairness, because the 'student' solved nearly no calculation correctly, but had to be rewarded for both wrong and right answers, 12.9% of the participants (4 out of 31) made incorrect payouts.

Within both conditions it was possible to observe that envy and unfairness had an influence on negative, aggressive emotions such as resentment and anger, on the self-esteem and on feelings of distress, like tension, depression and helplessness, as well as on the justice sensitivity scale 'victim-sensitivity'.

To predict negative, aggressive emotions the variables distress, envy, unfairness and the self-esteem scale 'public self' seem to be useful, whereas for the prediction of envy the variables negative, aggressive emotions, unfairness and the self-esteem scales 'diffuse self' and 'private self' seem to be suitable.

The correlation of envy and unfairness with the incorrect payment of rewards was only significant for the second experimental condition, which especially tried to provoke disproportion, inequity and unfairness.

Abstract

Neid und wahrgenommene distributive Ungleichheit scheinen Einfluss auf Überzeugungen, Einstellungen, Gefühle und Verhalten zu haben und können die Bereitschaft zu eigennützigem, unethischem Verhalten steigern. Dabei können der Ungerechtigkeit und dem Neid entgegenwirkende, rachsüchtige und vergeltende Handlungen der Wiederherstellung einer verletzten „objektiven Ordnung“ dienen.

In der vorliegenden Studie wurden die Auswirkungen von Neid und wahrgenommener Ungerechtigkeit bei der Auszahlung von Belohnungen erforscht, wobei angenommen wurde, dass sich das Empfinden von Neid und Ungerechtigkeit zwischenmenschlich kontraproduktiv auswirken kann. Die Versuchsbedingungen wurden in Anlehnung an das Milgram-Experiment gestaltet, wobei nicht wie bei Milgram der Gehorsam bei der Vergabe von Bestrafungen, sondern bei der Vergabe von Belohnungen („positiver“ Gehorsam) beobachtet wurde. Die ProbandInnen, immer in der Rolle des Lehrers bzw. der Lehrerin, wurden gebeten einer anderen, in das Experiment eingeweihten Personen in der Rolle des Schülers, bzw. der Schülerin, für richtig gelöste Rechenaufgaben (VB1) oder für richtig wie falsch gelöste Aufgaben (VB2), linear ansteigende Belohnungen zu verteilen, die sich diese andere Person am Ende des Experiments behalten könne. In beiden Bedingungen kam es zu unkorrekten Auszahlungen der Belohnungen durch die VersuchsteilnehmerInnen. In der ersten Versuchsbedingung (n=31, 22w, 9m), welche darauf ausgerichtet war vor allem Neid zu generieren, da die Schülerin fast alle mathematischen Aufgaben richtig löste und dementsprechend belohnt wurde, machten 25.8% (8 von 31 Vpn) Fehler bei der Auszahlung der Belohnungen und zahlten unkorrekt aus. In der zweiten Versuchsbedingung (n=31, 19w, 12m), welche beabsichtigte Gefühle von Neid und Ungerechtigkeit zu wecken, da die Schülerin fast alle Aufgaben falsch löste, jedoch immer zu belohnen war, kam es bei 12.9% der Versuchspersonen (4 von 31 Vpn) zu fehlerhaften Auszahlungen.

In beiden Bedingungen konnte beobachtet werden, dass Neid und wahrgenommene Ungerechtigkeit einen Einfluss auf negative, aggressive Emotionen wie Feindseligkeit, Groll und Wut, sowie auf den Selbstwert aber auch auf das Empfinden von Anspannung, Hilflosigkeit, (psychischer) Belastung und Niedergeschlagenheit und auf die Ungerechtigkeitssensibilitätsskala Opfersensibilität haben. Für die Vorhersage negativer, aggressiver Emotionen scheinen Distress, das öffentliche Selbst, Neid und Unfairness als Prädiktoren zu fungieren, während im Falle von Neid negative, aggressive Emotionen, diffuses und privates Selbst sowie Unfairness als für die Vorhersage geeignet eruiert wurden. Die negativen Auswirkungen von Neid und wahrgenommener Ungerechtigkeit auf Handlungstendenzen, wie das unkorrekte Auszahlen von Belohnungen, konnte in VB2 gezeigt werden, d.h. in jenem Fall, der sich durch besonders hohe Ungerechtigkeit und Unverhältnismäßigkeit auszeichnete.

Lebenslauf - Karin Brugger

Geboren am 15.11.1985 und aufgewachsen in Wien, absolvierte ich 2004 das bilinguale Realgymnasium VBS mit ausgezeichnetem Erfolg. 2004 begann ich an der Universität Wien das Studium der Internationalen Entwicklung und wechselte 2005 zur Studienrichtung Psychologie, mit Schwerpunkt auf Sozialpsychologie und Migrationsforschung.

Als Praktikantin sowie außeruniversitär arbeitete ich von 2008 bis 2012 ehrenamtlich im Asylbereich bei den Hilfsorganisationen Caritas, Diakonie und Don Bosco Flüchtlingswerk.

Kontakt: karinbrugger@rocketmail.com