



universität
wien

DIPLOMARBEIT / DIPLOMA THESIS

Titel der Diplomarbeit / Title of the Diploma Thesis

Die Erstellung eines Gehorsamkeitsfragebogens nach
Milgrams, Zimbardos und Zajoncs Theorien zu
Gehorsamkeit

The development of an obedience questionnaire based on
the theories of obedience according to Milgram, Zimbardo
and Zajonc

verfasst von / submitted by

Pia-Vanessa Telatko

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Magistra der Geisteswissenschaften (Mag. phil.)

Wien, 2016 / Vienna, 2016

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

A 190 299 333

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Lehramtsstudium UF Psychologie und Philosophie UF
Deutsch UniStG

Betreut von / Supervisor:

Mag. Dr. Andreas Olbrich-Baumann

Inhaltsverzeichnis

THEORETISCHER TEIL.....	7
1. Gehorsam.....	7
1.1. Untersuchungen zum Thema Gehorsam.....	9
1.1.1. Die Milgram-Experimente.....	9
1.1.1.1. Ablauf.....	10
1.1.1.2. Abhängige Variablen.....	13
1.1.1.3. Resultate.....	13
1.1.1.3.1. Erwartetes Verhalten.....	13
1.1.1.3.2. Tatsächliche Resultate.....	13
1.1.1.4. Übersicht über Milgrams 18 Experimente zum Gehorsam.....	14
1.1.1.5. Ursachen und Erklärungsansätze.....	15
1.1.1.5.1. Rahmenbedingungen der Milgram-Experimente.....	16
1.1.1.5.2. Agens-Zustand.....	19
1.1.1.6. Erkenntnisse und Schlussfolgerungen.....	19
1.1.2. Stanford Prison Experiment von Haney, Banks & Zimbardo (1973)...	20
1.1.2.1. Methodik.....	20
1.1.2.1.1. Versuchspersonen.....	20
1.1.2.1.2. Örtlichkeit.....	21
1.1.2.1.3. Ablauf.....	21
1.1.2.1.4. Nachbesprechung.....	23
1.1.2.2. Ergebnisse.....	23
1.1.2.3. Ursachen und Erklärungsansätze.....	24
1.1.2.4. Erkenntnisse und Schlussfolgerungen.....	25
1.1.3. Die <i>Drive Theory</i> von Zajonc (1965).....	26
1.1.3.1. Hintergrund.....	26
1.1.3.2. Zajoncs Erklärung für die widersprüchlichen Ergebnisse – die <i>Drive Theory</i>	27
2. Generierung der Items.....	28
3. Beschreibung der Erhebungsinstrumente.....	33
3.1. Demographische Angaben und Fragen zur beruflichen Situation.....	33
3.2. Leader-Member-Exchange (LMX-7).....	33
3.3. Selbstwertskala von Rosenberg (1965).....	34

3.4. Regulatorische Fokustheorie nach Higgins (1997).....	35
3.5. NEO-PI-R – NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae (revidierte Fassung von Ostendorf und Angleitner 2004).....	37
3.5.1. Neorotizismus (Neuroticism, N).....	38
3.5.2. Extraversion (Extraversion, E).....	38
3.5.3. Offenheit für Erfahrung (Openess to experience, O).....	39
3.5.4. Verträglichkeit (Agreeableness, A).....	39
3.5.5. Gewissenhaftigkeit (Conscientiousness, C).....	40
3.5.6. Die verwendeten Items des NEO-PI-R.....	41
4. Deskriptive Statistik.....	44
 EMPIRISCHER TEIL.....	 45
5. Analyse.....	45
5.1. Trennschärpen und Cronbachs Alpha der Gesamtskala.....	45
5.2. Faktorenanalyse.....	47
5.2.1. Faktor 1 – „Fehler aufzeigen“.....	47
5.2.2. Faktor 2 – „Öffentliches Fehlverhalten Anderer“.....	49
5.2.3. Faktor 3 – „Vorteil ergibt sich“.....	49
5.2.4. Faktor 4 – „Kommunikationsempfänger“.....	50
5.2.5. Faktor 5 – „Autoritätspersonen“.....	51
5.3. Korrelationen.....	51
5.3.1. Zusammenhänge zwischen den Gehorsamkeitsfaktoren und den Big Five.....	51
5.3.2. Zusammenhänge zwischen den Gehorsamkeitsfaktoren, der Beziehungsqualität zur Führungsposition, dem Selbstwert und dem regulatorischen Fokus.....	55
5.3.3. Korrelation zwischen dem Gesamtscore der Gehorsamkeitsbereiche und den Big Five.....	59
5.3.4. Geschlechtsunterschied in Gehorsamkeit.....	60
5.3.5. Zusammenhang zwischen Alter und Gehorsamkeit.....	62

Danksagungen

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen bedanken, die durch ihre fachliche oder persönliche Unterstützung zu der Entstehung dieser Arbeit beigetragen haben.

Für wissenschaftlichen Rat danke ich Dr. Andreas Olbrich-Baumann, der sofort einwilligte diese Arbeit zu betreuen, bei der Themenfindung half und unter dessen geduldiger und einzigartiger Betreuung dieselbige entstand.

Zudem gilt mein Dank allen Versuchspersonen, die mir ihre Zeit geschenkt haben und ohne deren Unterstützung die Untersuchung nicht möglich gewesen wäre – im Besonderen meiner Großmutter Monika Weber und ihrem Pensionistenklub.

Meinem Freund Jonas Balleisen danke ich für seine Unterstützung, Liebe und die unglaublich viele Geduld, die er mir während meines Studiums entgegenbrachte. Ihn in meinem Leben zu wissen, macht mich zu einem der glücklichsten Menschen. ∞

Meiner besten Freundin und Mutter Manuela Steiner möchte ich von ganzem Herzen nicht nur für die gewissenhafte Durchsicht der Arbeit und die zahlreichen wertvollen Anregungen danken, sondern auch für alles, was sie bisher für mich getan hat, um mir ein erfülltes und lehrreiches Leben zu ermöglichen.

Kein Wort kann ausreichend beschreiben, wie stolz und dankbar ich bin, mich ihre Tochter nennen zu dürfen.

THEORETISCHER TEIL

1. Gehorsam

Das Wesen des Gehorsams drückt sich in der Tatsache aus, daß ein Mensch dahin kommt, sich selbst als Werkzeug zu verstehen, das den Willen eines anderen Menschen ausführt, und sich selbst nicht mehr verantwortlich anzusehen für das eigene Handeln.

– Milgram (1986, S. 11)

Hierarchische Strukturen und Gehorsam gegenüber Autoritäten sind Grundpfeiler unserer Gesellschaft. Ihr Fehlen würde ein strukturiertes Sozialleben kaum möglich machen (Milgram, 1986).

Milgram (1986) definiert Gehorsam als „eine Handlung, die auf Befehl hin ausgeführt wird“ (S. 9). Gruen (2014) beschreibt Gehorsam als „die Unterwerfung unter den Willen eines anderen“ (S. 13).

Bierhoff und Herner (2002) verstehen Autoritätsgehorsam als „eine Neigung, den Befehlen von Personen, die einen hohen sozialen Status besitzen, Folge zu leisten, auch wenn sie gegen Wertvorstellungen im Allgemeinen und Humanität im Besonderen verstoßen“ (S. 28).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Gehorsam die Ausführung einer Anweisung darstellt, die von einer (vermeintlichen) Autorität erteilt wird. Diese Form der Unterwerfung bedarf allerdings nicht notwendigerweise einer Einstellungsänderung seitens der ausführenden Person (Milgram, 1965).

Jeder Mensch muss sich in gewisse Autoritätsstrukturen eingliedern und wird somit Mitglied eines hierarchischen Systems (Milgram, 1986). Aus diesem Grund nimmt die Thematik des Gehorsams auch in der Pädagogik und Entwicklungspsychologie einen wichtigen Stellenwert ein. In diesen Disziplinen stellt Gehorsam die Moralentwicklung eines Heranwachsenden dar, wodurch er einen zentralen Stellenwert in der Erziehung eines Kindes innehat (Kohlberg, 1996).

Bereits von Kindestagen an sieht sich der Mensch mit Autoritäten konfrontiert. Indem sich der Heranwachsende schon in den ersten Lebensjahren den Regeln seiner Eltern unterwerfen muss, wird ihm „ein Gefühl von Respekt vor der Autorität der

Erwachsenen eingeprägt“ (Milgram, 1986, S. 158). Verstärkt wird dieses mit Eintritt in ein „institutionelles Autoritätssystem“ (Milgram, 1986, S. 160), die Schule. Das Kind muss den Anforderungen seiner Lehrpersonen nachkommen, um keine Bestrafung erfahren zu müssen.

Der Heranwachsende macht die Erfahrung, dass diese Personen über mehr Wissen verfügen, weshalb es für sie von Vorteil ist, ihre Ratschläge anzunehmen und umzusetzen – nicht zuletzt auch da diese Autoritätspersonen die Entscheidungsgewalt über etwaige Belohnungen und Bestrafungen besitzen (Cialdini & Trost, 1998). Auf diese Weise lernt der Schüler, „daß Unterwerfung die einzig angemessene und bequeme Antwort auf Autorität ist“ (Milgram, 1986, S. 160).

Weiters nimmt der Heranwachsende wahr, dass dessen Lehrkräfte ebenso eine Position in der Hierarchie einnehmen und ihrerseits einer höheren Gewalt unterstellt sind – sie müssen sich der Direktion unterwerfen (Milgram, 1986).

Der spätere Eintritt in die Berufswelt hat einen Wechsel der Autoritätsfiguren zur Folge, die damit verbundene Aussicht auf Belohnung bzw. Bestrafung bleibt jedoch bestehen, weswegen es den meisten Menschen sinnvoll erscheint, den Wünschen hierarchisch höher gestellten Personen nachzukommen.

Diese „fest verankerte[n] Konventionen verführen zu reflexartigem Gehorsam, veranlassen uns Obrigkeiten nicht in Frage zu stellen“ (Gruen, 2014, S. 13) und können unser Verhalten insofern beeinflussen, dass wir entgegen unserer Überzeugungen gehorchen, selbst dann wenn es keinen Sinn ergibt (Cialdini & Trost, 1998).

Zudem muss sich jeder Mensch bestimmten gesellschaftlichen Ordnungen, wie Gesetzen, Vorschriften und Regeln unterwerfen.

Gehorsam und Unterordnung sind somit – seitdem in unserer Gesellschaft die Arbeitsteilung zur Selbstverständlichkeit wurde – notwendige Bestandteile für das Funktionieren derselbigen. Diese Verteilung hat zur Folge, dass der Einzelne nur noch einen Bruchteil der Gesamtsituation überblicken kann, weshalb es für ihn unumgänglich ist, der Lenkung bzw. den Anweisungen übergeordneter Personen, Autoritäten, zu folgen.

1.1. Untersuchungen zum Thema Gehorsam

1.1.1. Die Milgram-Experimente

Die Erforschung des Gehorsams steht innerhalb der Psychologie bereits seit langer Zeit im Interesse einiger Wissenschaftler (Milgram, 1963, 1965; Blass, 1991, 1999; Burger, 2009).

Die Experimente Stanley Milgrams (1963, 1965), die sich dem Gehorsam gegenüber Autoritäten widmen, haben einen großen Bekanntschaftsgrad erreicht. Sie zählen wohl nicht nur zu den weitverbreitetsten, sondern auch den umstrittensten Untersuchungen der Sozialpsychologie (Blass, 1999). Aus diesem Grund solle nach Blass (1992) jeder Sozialpsychologe Milgrams Untersuchungen über Gehorsam studiert und sich eine Meinung über dieselbigen gebildet haben. Burger (2009) äußerte, es sei heutzutage unvorstellbar, ein Lehrbuch der Sozialwissenschaften zu veröffentlichen, das nicht die Forschungen Milgrams thematisiert.

Es war Milgrams Arbeit als Assistent von Solomon Asch an der Harvard Universität, die schließlich zu dessen vertiefendem Interesse und späterem Forschungsansatz beitrug.

Solomon Asch konnte anhand seiner Experimente zur Konformität (1955, 1956) zeigen, dass Versuchsteilnehmer ihre Bewertungen über die Länge von Linien an das von der eigenen Meinung abweichende Urteil der Mehrheit anpassen. Dieses Verhalten konnte allerdings nur beobachtet werden, wenn die vor ihnen befragte Mehrheit ihre Bewertung unmittelbar davor und im selben Raum verbal äußerte. Die Versuchspersonen ließen sich von dem falschen Mehrheitsurteil beeinflussen, obwohl dieses im Widerspruch zu ihrer Wahrnehmung stand (Asch, 1955).

Milgram wollte Aschs Experiment zur Konformität auf etwas erweitern, „das mehr Konsequenzen hat als die Beurteilung der Längen von Linien“ (Blass, 1992, S. 286). Darüber hinaus ging es ihm nicht um die Konformität eines Einzelnen mit einer Gruppe, sondern dem Gehorsam gegenüber einer Autoritätsperson.

Sein Ziel war es, einen Erklärungsansatz für die Gräueltaten des Dritten Reiches zu finden. Insbesondere galt sein Interesse der Erforschung von Bedingungen, die dazu führen, dass „normale“ Menschen aufgrund von Anweisungen, die sie von einer Autoritätsperson erhalten und die sich nicht mit ihren eigenen Einstellungen decken, ihren Mitmenschen Schmerzen zufügen. Hierfür schaffte er in den Jahren zwischen 1960 bis 1963 Situationen im Labor, die es ihm ermöglichte, destruktiven Gehorsam möglichst wirklichkeitsgetreu darzustellen (Milgram, 1963).

1.1.1.1. Ablauf

In Summe führte Milgram 18 Experimente durch, die sich durch geringfügige Veränderungen der Rahmenbedingungen unterscheiden. Da dem „Experiment Nr. 2 (akustische Rückkopplung)“ (Milgram, 1986, S. 50) die größte Bedeutung beigemessen wird, soll dieses nachfolgend erläutert werden.

Es wurden Männer aus allen Bildungsschichten in der Gemeinde New Haven gesucht, die sich im Alter von 20-50 Jahren befanden und sich bereit erklärten, an einer Untersuchung über Gedächtnis und Lernvermögen teilzunehmen (Milgram, 1963).

Als Aufwandsentschädigung wurden ihnen \$4.50 in Aussicht gestellt. Diese erhielten sie bereits bei ihrer Ankunft im Labor, wobei ihnen mitgeteilt wurde, dass es ihnen gehöre, unabhängig davon was geschähe (Milgram, 1963).

Ein elegant eingerichtetes Labor der Yale-Universität diente als Schauplatz für das Experiment. Dieser spielt eine zentrale Rolle für die von den Versuchsteilnehmern angenommene Legitimität der Untersuchung (Milgram, 1963).

Ein Biologielehrer willigte ein den Experimentator darzustellen. Er wurde mit einem grauen Kittel ausgestattet und sein Auftreten war kühl und ernst aber stets höflich (Milgram, 1963).

Die Rolle des „Schülers“ wurde von einem Buchhalter gespielt, der bereits im Vorfeld für dieselbige trainiert wurde. Er verhielt sich sanftmütig und wurde von vielen als liebenswürdig beschrieben (Milgram, 1963).

Eingeleitet wurde das Experiment, indem den Teilnehmern erklärt wurde, man wolle den Zusammenhang zwischen Lernen und Bestrafung untersuchen. Im Anschluss wurde bei einer manipulierten Verlosung immer dem Komplizen des Versuchsleiters die Rolle des „Lehrers“ zugeteilt und dem Uneingeweihten, die des „Schülers. Dieser wurde an einen Apparat gefesselt, der einem „elektrischen Stuhl“ ähnelte. In der Gegenwart der Versuchsperson wurde eine Elektrode am „Schüler“ angebracht und er wurde mit Elektrodensalbe eingecremt, um Verbrennungen vorzubeugen. Der Versuchsleiter erklärte der Versuchsperson, der Schockgeneration, der sich im angrenzenden Raum befände, sei mit der Elektrode verbunden. Zwecks Glaubwürdigkeit wurde dem „Lehrer“ ein Probeschock mit 45 Volt verabreicht und der Helfer instruiert, den Experimentator nach den Auswirkungen der elektrischen Schocks zu fragen. Dessen Antwort lautete: „Although the shocks can be extremely painful, they cause no permanent tissue damage“ (Milgram, 1963, S. 373).

Die vorgegebene Lernaufgabe bestand aus mehreren Assoziationspaaren, die seitens des „Schülers“ zu lernen waren.

Die Aufgabe des „Schülers“ bestand nun darin, auszuwählen, welcher der Begriffe ursprünglich mit dem erst genannten Wort gepaart gewesen war. Seine Entscheidung musste er mittels Knopfdruck bekannt geben. Die Antwort wurde dadurch an die Antwortbox auf dem Schockgenerator im Nebenzimmer weitergeleitet, sodass der „Lehrer“ sie überprüfen konnte (Milgram, 1963).

Der vermeintliche Generator verfügte über 30 Kippschalter, die mit einer Voltanzahl von 15 bis 450 Volt gekennzeichnet waren. Außerdem waren jeweils vier der Kippschalter gruppiert und mit folgenden Überschriften versehen:

*Slight Shock, Moderate Shock, Strong Shock, Very Strong Shock,
Intense Shock, Extreme Intensity Shock, Danger: Severe Shock*
(Milgram, 1963, S. 373)

Die letzten zwei Schalter hingegen trugen nur die Bezeichnung „XXX“ (Milgram, 1963).

Die Aufgabe des „Lehrers“ war es, bei nicht korrekten Antworten den „Schüler“ einen elektrischen Schock mit jeweils steigender Stärke zu verabreichen. Hierbei sollte er

stets die Spannungsstärke vorlesen. Damit sollte sichergestellt werden, dass diesem bewusst war, welche Intensität die von ihm verabreichten Schocks hatten (Milgram, 1963).

Während des Experimentes trat einige Male die Situation ein, in der die Versuchspersonen verunsichert waren, ob sie mit der Verabreichung von Stromschlägen fortfahren sollten. In diesen Fällen äußerte der Versuchsleiter folgende standardisierten Aufforderungen:

Ansporn 1: Bitte, fahren Sie fort! Oder: Bitte machen Sie weiter!

Ansporn 2: Das Experiment erfordert, daß Sie weitermachen!

Ansporn 3: Sie müssen unbedingt weitermachen!

Ansporn 4: Sie haben keine Wahl, Sie müssen weitermachen!

(Milgram, 1986, S. 38)

Der Versuchsleiter wandte die vier „anspornenden Bemerkungen“ (Milgram, 1974, S. 21) der Reihe nach an – zeigte der 1. Ansporn nicht den gewünschten Erfolg, wurde der zweite eingesetzt usw. Weigerte sich die Versuchsperson nach dem 4. Ansporn dennoch mit dem Experiment fortzufahren, war dieses als beendet anzusehen (Milgram, 1963).

Der „Schüler“ war instruiert, bloß ungefähr ein Viertel der Lernaufgaben korrekt zu beantworten.

Im Vorfeld wurde bestimmte Äußerungen mit Hilfe des Komplizen aufgenommen, die während des Experiments bei definierten Voltstärken abgespielt wurden (Milgram, 1986).

Bis zum fünften Schalter war kein Laut des „Schülers“ zu vernehmen. Ab 75-Volt hörte man ein „Knurren“ im Nebenraum. Bei 120 Volt äußerte er, Schmerzen zu haben und bei 150 Volt bat er darum, das Experiment abubrechen. Die Schmerzensschreie nahmen mit steigender Intensität der Stromstöße zu – bis 300 Volt, hier weigerte sich der „Schüler“ weiterhin Antworten zu geben. Erfahrungsgemäß wandten sich die Versuchspersonen an dieser Stelle hilfesuchend an den Versuchsleiter. Dieser gab stets die Anweisung, eine unbeantwortete Aufgabenstellung wie eine falsche handzuhaben (Milgram, 1986).

Nach 330 Volt vernahm man weder Geräusche noch Antworten (Milgram, 1986).

1.1.1.2. Abhängige Variablen

In der Versuchsreihe wurde getestet, bis zu welcher Voltstärke die Versuchsteilnehmer bereit waren, Stromschläge zu verabreichen. Das Spektrum reichte von 0 – bei Personen, die nicht einmal den ersten Kippschalter betätigten, bis 30 – bei jenen Teilnehmern, die sämtliche Schalter des Generators anwendeten.

Für den Fall die Versuchsperson wandte die höchstmögliche Stufe an, wurde sie als „obedient subject“ (Milgram, 1963, S. 374) bezeichnet, die verbleibenden als „defiant subject“ (Milgram, 1963, S. 374).

1.1.1.3. Resultate

1.1.1.3.1. Erwartetes Verhalten

Bevor die Ergebnisse des Experiments veröffentlicht wurden, lud Milgram 14 renommierte Psychologen ein, um diese sehr detailliert in den Aufbau und seine Vorgehensweise im akustischen Rückkopplungsexperiment einzuweihen. Selbstverständlich wurde hierbei kein Einblick in die Ergebnisse gewährt. Anschließend wurden sie aufgefordert, das Verhalten von 100 US-Amerikanern vorherzusagen (Milgram, 1963).

Ihren Annahmen zufolge würde lediglich eine unscheinbare Minderheit von 0 bis 3 Prozent von 100 Probanden bis zum Ende der Voltskala fortfahren. Sie waren der Ansicht, dass bloß einer unter tausend Personen den letzten Kippschalter betätigen würde (Milgram, 1974).

1.1.1.3.2. Tatsächliche Resultate

Während des Experiments konnten bei einem Großteil der Versuchsteilnehmer Anzeichen von extremer Anspannung beobachtet werden. Ihre Nervosität nahm mit steigender Voltstärke zu – Schwitzen, Stottern, Nägel beißen, Seufzen und Zittern waren keine Seltenheit. Ein weiteres Zeichen ihrer Anspannung war das regelmäßig zu beobachtende nervöse Lachen und Grinsen (Milgram, 1963).

Die bereits beschriebenen Einschätzungen der Psychologen deckten sich in keinem Fall mit den tatsächlichen Resultaten. Entgegen der Vorannahmen verabreichte jeder der Teilnehmer den 300 Volt-Schock. An dieser Stelle verkündete der „Schüler“, er würde keine Antworten mehr geben. Erst ab diesem Level brachen die ersten fünf Personen das Experiment ab. Vier von den Verbliebenen betätigten noch den nächsten Kippschalter, bevor sie sich weigerten weiterzumachen. Zwei Weitere weigerten sich ab einer Stromstärke von 330 Volt fortzufahren. Jeweils eine Versuchsperson brach die Untersuchung bei 345, 360 und 375 Volt ab. Von den insgesamt 40 Versuchsteilnehmern verhielten sich 26 Personen gehorsam. Diese folgten den ihnen gegebenen Anweisungen und betätigten sämtliche Kippschalter des Schockgenerators, um den „Schüler“ mit vermeintlichen Stromschlägen zu bestrafen. Folglich führten 65% der Versuchspersonen die höchste Voltstärker aus. Weniger als die Hälfte der Versuchspersonen brach das Experiment zu einem früheren Zeitpunkt ab. Den Vorannahmen der befragten Psychologen zufolge hätten bloß 0 - 3% bis zum Ende Folge leisten sollen (Milgram, 1963).

1.1.1.4. Übersicht über Milgrams 18 Experimente zum Gehorsam

Neben dem bereits oben dargestellten Experiment führte Milgram weitere 17 Versuchsreihen durch. Die Informationen hierfür wurden Milgram (1986) entnommen.

Eine entscheidende Veränderung hinsichtlich des Gehorsams konnte dann festgestellt werden, wenn die physische Distanz zwischen „Schüler“ und „Lehrer“ verringert wurde. Befanden sich beide im selben Raum, waren nur noch 40% der Versuchspersonen zu Gehorsam bereit. Im Falle, dass die Versuchsperson die Hand des „Opfers“ auf die Schockplatte legen musste, zeigten nur noch 30% gehorsames Verhalten.

Mit zunehmender Nähe oder gar physischem Kontakt mit dem „Schüler“ wurde es für die Versuchsperson immer schwieriger, die Konsequenzen des eigenen Handelns auszublenden – der Leugnungsmechanismus setzte nicht mehr ein, weswegen die Gehorsamkeitsbereitschaft mehr und mehr abnahm.

In einer Reihe weiterer Experimente konnte gezeigt werden, dass weder der Wechsel von einem angesehenen Labor zu einem weniger repräsentativen Ort, noch

die Tatsache, dass der „Schüler“ auf ein Herzleiden hinwies, sowie der Einsatz einer weiblichen Versuchsperson die Gehorsamsbereitschaft mit 65% unverändert hoch blieb.

Erhielt die Versuchsperson allerdings per Telefon die Anweisungen, sank die Bereitschaft auf 20,5%.

Wurde der Versuchsperson die Wahl der Schockhöhe frei gestellt, konnte ebenfalls eine signifikante Verringerung der Gehorsamsbereitschaft nachgewiesen werden (2,5% Gehorsam).

Keine der Versuchspersonen war gewillt Stromschläge zu verabreichen, sobald der Versuchsleiter das Experiment abbrechen wollte, der „Schüler“ jedoch um Fortsetzung bat, um sich nicht in seiner Männlichkeit gekränkt zu fühlen.

Der Austausch der Autoritätsperson durch eine „gewöhnliche“ Person hatte zur Folge, dass lediglich 20% gehorsames Verhalten zeigten.

Gilt es allerdings, der Autoritätsperson Stromschläge zu verabreichen, die ein „gewöhnlicher“ Mensch anordnet, sinkt die Bereitschaft auf 0%. Das gleiche gilt für den Umstand, dass sich zwei Versuchsleiter hinsichtlich der Fortführung des Experiments widersprechen.

Die Tatsache, dass sich zwei Gleichrangige in der Gegenwart der Versuchsperson gegen die Autoritätsperson auflehnten, führte seitens der Probanden zu einer starken Gehorsamsverweigerung (10%).

1.1.1.5. Ursachen und Erklärungsansätze

Die hohe Gehorsamsbereitschaft, die eine Mehrheit der Versuchspersonen während der Experimente gezeigt hat und die dazu führte, dass sie gewillt waren, auf Befehl einer Autoritätsperson einem Mitmenschen Leid zuzufügen, auf sadistische Veranlagungen oder Aggressionen dieser Personen zurückzuführen, wäre nicht zufriedenstellend und sogleich wenig überzeugend. Milgram selbst war es, der diese These entkräftigte, indem er zeigte, dass fast alle Versuchsteilnehmer lediglich die niedrigsten Stromstärken verabreichten, wenn man es ihnen überließ, die Stärke der Elektroschocks auszuwählen (Milgram, 1986).

Stattdessen hielt Milgram (1963, 1965, 1974) einige Faktoren schriftlich fest, die seiner Ansicht nach dazu beitragen können, dass gehorsames Verhalten zutage tritt.

1.1.1.5.1. Rahmenbedingungen der Milgram-Experimente

Um die hohe Gehorsamsbereitschaft analysieren zu können, ist es erforderlich, im Folgenden auf einige spezifische Rahmenbedingungen, die diesem Experiment zugrunde gelegt wurden, einzugehen.

Ein wesentlicher Aspekt ist, dass jene Situation, in die die Versuchspersonen gebracht wurden, unserer Gesellschaftsstruktur entspricht.

Bereits im Kindesalter – meist mit dem Eintritt in den Kindergarten – wird man mit Autoritätspersonen konfrontiert. Gehorsam und Unterordnung werden gefordert und trainiert. Milgram (1986) spricht in diesem Zusammenhang von dem Eintritt in ein „institutionelles Autoritätssystem“ (S. 160). Zudem geht der Mensch davon aus, eine Autoritätsperson handle legitim und vertrauenswürdig. All dies kommt in der von dem Versuchsleiter definierten Untersuchungssituation zu tragen.

Die Versuchspersonen erleben sich selbst als ausführendes Organ, als „Werkzeug“, das die Befehle einer übergeordneten Person ausführt (Milgram, 1974).

Milgram (1974) argumentiert ebenso, dass untergeordnete Personen in eben diesem Fall keine persönliche Verantwortung für ihr Verhalten übernehmen. Stattdessen käme es laut Milgram zu einem „agentic shift“ (S. 145), einem Abschieben der Verantwortung an eine Person, die in der Hierarchie weiter oben anzusiedeln ist.

Auch andere Abwehrmechanismen, die sowohl zu einer Reduktion der Spannungszustände als auch zum Schutz des Selbstbildes führen können, kommen während des Experiments zum Tragen. Dank dieser erleben sich die Versuchspersonen nicht als herz- und gefühllose Unmenschen, die einem unschuldigen Mitmenschen grundlos und entgegen ihrer eigenen Wertvorstellungen Schmerzen zufügen, wodurch sie gewillt sind, weiterhin den Befehlen Folge zu leisten.

Zu diesen Mechanismen der Reduktion von Spannungen zählt Milgram (1986) die Vermeidung (Blick abwenden vom „Opfer“), Leugnung (einerseits der bereits beschriebenen persönlichen Verantwortlichkeit andererseits der Schmerzhaftigkeit der Elektroschocks) und „minimale Nachgiebigkeit“ (S. 185). Letztere Strategie bezeichnet ein Befolgen der Befehle, allerdings machten sich einige Versuchspersonen die Tatsache zu nutze, dass sie selbst die Dauer des Schocks bestimmen konnten. Indem sie dem „Schüler“ möglichst kurze Elektroschocks

verabreichten, war es ihnen möglich, sich weiterhin als „gute Menschen“ zu sehen und somit ihr Gewissen zu beruhigen, ohne sich dem Versuchsleiter zu widersetzen (Milgram, 1986).

Einige Versuchsteilnehmer suchten auch nach Auswegen, beispielsweise indem sie beim Vorlesen der Lernaufgabe die richtige Antwortmöglichkeit besonders betonten, um das „Opfer“ auf diese Weise auf die korrekte Lösung hinzuweisen und es somit vor weiteren Schocks zu bewahren. Ein anderes Beispiel wäre in Experiment 7 zu finden: viele Versuchspersonen nutzten die physische Abwesenheit des Versuchsleiters, um dem „Schüler“ niedrigere Stromschläge zu verabreichen, als sie dem Experimentator per Telefon angaben. Diese Art sich zu widersetzen fiel den Versuchspersonen wesentlich einfacher, als offenkundig den Anweisungen der Autoritätsperson nicht mehr Folge zu leisten und folglich einen Bruch mit dieser herbeizuführen. Zudem wird dadurch ihr Selbstbild, ein wertvoller Mensch zu sein, aufrecht gehalten, selbst wenn es dabei um ein Trugbild handelt (Milgram, 1986).

Weiters kann auch die Tatsache, dass die Versuchsperson keine „Szene machen“ möchte, um sich nicht selbst in Verlegenheit zu bringen oder gar für die Beendigung des Projekts verantwortlich zu sein, Grund für den fehlenden Ungehorsam darstellen (Miller, 2009).

Burger (2009) verweist auf die Bedeutung der linear ansteigenden Schockstärke, die von 15 bis 450 Volt reicht. Da die niedrigste Schockstufe noch kaum Einfluss auf den „Schüler“ zu haben scheint, fällt es den Versuchspersonen relativ leicht, die ersten Elektroschocks zu verabreichen. Der konstante Anstieg um jeweils nur 15 Volt erschwert es den Teilnehmern, festzustellen, ab welchem Niveau der Schock zu gefährlich wäre.

Gilbert (1981) sprach in diesem Zusammenhang von der „foot-in-the-door-Technik“, eine Beeinflussungsstrategie, die darin besteht, jemanden um einen kleinen Gefallen zu bitten. Da es sich dabei um etwas Einfaches handelt, ist es schwer diesen abzuschlagen. Wird im Anschluss eine größere Bitte geäußert, kann diese auch nicht abgelehnt werden, da man den ersten Gefallen schließlich auch erfüllt hat.

Burger (2009) hielt hierzu Folgendes schriftlich fest: „The well-demonstrated need to act and appear in a consistent manner would have made it difficult for a participant to refuse to press the 195-volt switch after just pressing the 180-volt switch“ (S. 3).

Diesen konstanten Anstieg der Voltanzahl bezeichnen Cialdini und Goldstein (2004) als eine effektive Methode, um die Einstellung und das Verhalten einer Person zu verändern.

Ebenso kommt hier die Strategie der Selbstkonsistenz zum Einsatz, wonach der Mensch bereits getroffene Entschlüsse nur sehr ungern revidiert; stattdessen setzt er sein Verhalten unverändert fort (Burger, 2009).

Zahlreiche weitere Rahmenbedingungen der Experimente müssen bei den möglichen Ursachen und Erklärungen für die hohe Gehorsamsbereitschaft herangezogen werden, wie beispielsweise der Ort an dem die Untersuchungen durchgeführt wurden.

Mit Ausnahme des Experiments 10 haben alle in einem Gebäude der Yale Universität stattgefunden. Diese Verbindung zu einer renommierten Institution erweckte den Eindruck, es handle sich um ehrenwerte Absichten, die das kompetente Personal verfolgte. Ebenso wurde der Sinn dieser Untersuchung sehr ausführlich, bedeutungsvoll und glaubwürdig dargestellt, wodurch diesbezüglich keine Zweifel aufkommen konnten (Milgram, 1963).

Desweiteren wurde jedem Teilnehmer vermittelt, dass sowohl er selbst, der „Lehrer“ als auch der „Schüler“ freiwillig teilnehmen würde. Aus der Sicht der eigentlichen Versuchsperson hätte auch sie bei der Verlosung, die vermeintlich nach dem Zufallsprinzip abgelaufen ist, die Rolle des zu Bestrafenden einnehmen müssen. Die finanzielle Entlohnung, die sie für ihre Teilnahme an dem Experiment erhielten, spielte ebenso eine zentrale Rolle, denn sie erhöhte die Gehorsamsbereitschaft. Dies tat sie obwohl oder womöglich gerade weil die Auszahlung bei der Ankunft im Labor stattfand. Obwohl sie hierbei informiert wurden, dass das Geld in jedem Falle ihnen gehöre, schien dies keine Auswirkungen auf deren Gehorsamkeit zu haben (Milgram, 1963).

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass den Männern gesagt wurde, die Verabreichung der elektrischen Schocks wäre nicht gefährlich und würde keine langzeitigen Folgen nach sich ziehen – sie würde einen kurzweiligen Schmerz verursachen (Milgram, 1963).

Ebenso war die Nähe der Versuchspersonen zum Opfer von entscheidender Bedeutung. Wie bereits in Abschnitt 1.1.1.4. beschrieben, wurde die vermeintliche Versuchsperson in den Experimenten 1 bis 4 immer näher an den wahren

Probanden herangeführt. Dieses Näherkommen des „Opfers“ hatte sowohl eine steigende Gehorsamsverweigerung als auch eine Senkung der verabreichten Maximalstärke zur Folge.

1.1.1.5.2. Agens-Zustand

Mit dem Eintritt einer Person in ein Autoritätssystem wird diese in den sogenannten Agens-Zustand versetzt. Dies hat zur Folge, dass sich diese *vor* der Autoritätsperson verantwortlich fühlt, jedoch nicht die Verantwortung *für* die Handlungen, die sie auf Befehl der Autorität ausgeführt hat, übernimmt. Besonders wenn es verabscheuenswerte Handlungen betrifft, geben die Personen häufig an, es wäre ihre Pflicht gewesen so zu handeln und sie hätten sich anders verhalten, hätte man ihnen keine Befehle erteilt. Ebenso war es mit vielen Versuchsteilnehmern dieser Untersuchung. Sie erleben sich als Werkzeug und sind stets bestrebt, der übergeordneten Person zu gefallen, weshalb ihr Scham- oder Stolzempfinden davon abhängt, ob die befohlene Aufgabe ausgeführt wurde oder nicht (Milgram, 1986).

„Der Agens-Zustand stellt ein Potential dar, aus dem spezifische Gehorsamsakte hervorgehen können. [...] [Er] ist jener psychische Zustand, der die Wahrscheinlichkeit von Gehorsamsverhalten erhöht“ (Milgram, 1986, S. 172). Außer dem Potential sind spezielle Befehle, die als Auslöser fungieren, notwendig.

Diese Anweisungen bedürfen sowohl einer Definition der durchzuführenden Handlung als auch einer Formulierung im Imperativ (Milgram, 1986).

1.1.1.6. Erkenntnisse und Schlussfolgerungen

Die Erkenntnisse, die Milgram aus seinen Untersuchungen gewann, fasste Blass (2009) wie folgt zusammen: Es zeigte sich, dass die Versuchspersonen sich prinzipiell einer übergeordneten Autorität unterordnen. Dies geschieht selbst dann, wenn sie die Befehle persönlich als unmoralisch oder gar verwerflich ansehen. Sie geben hierfür der Person, die diese Anweisungen erteilen, die Verantwortung. Ausschlaggebend hierfür ist der Eintritt in das Autoritätssystem.

Die Experimente zeigen, dass das menschliche Verhalten nicht unbedingt mit dem Charakter zusammenhängt, es lässt sich viel mehr auf die aktuellen (sozialen) Umstände zurückführen. Ferner erkannte man Zusammenhänge zwischen der

Veränderung von spezifischen Rahmenbedingungen und der Bereitschaft von Gehorsam. Daraus kann man schließen, dass der Mensch, der Schreckliches tut, nicht zwangsläufig böse sein muss (Blass, 2009).

Eine hohe Bereitschaft zu Gehorsam konnte auch in anderen Situationen festgestellt werden. Beispielsweise konnte gezeigt werden, dass Krankenpflegepersonal – trotz besseren Wissens – die Anweisung eines Mediziners befolgt (Hofling et al., 1966; Rank & Jacobson, 1977). Außerdem konnte beobachtet werden, dass Personen Vorstellungsgespräche so führen, wie ihre Führungskraft es wünscht (Meeus & Raaijmakers, 1986, 1995).

1.1.2. Das *Stanford Prison Experiment* von Haney, Banks & Zimbardo (1973)

Ähnlich wie Milgram (1963, 1965) machte es sich auch Zimbardo gemeinsam mit seinen Kollegen im Jahre 1971 zum Ziel, herauszufinden, was normale Menschen dazu veranlasst, böse bzw. schlechte Dinge zu tun. Ein simuliertes Gefängnis, indem Studenten freiwillig die Rollen von Gefangenen und Wärtern einnahmen, sollte nach Haney, Banks & Zimbardo (1973) das Gewaltverhalten und die Gehorsamsbereitschaft des Menschen genauer untersuchen – konkret „in welchem Ausmaß die externen Eigenschaften eines institutionellen Umfelds die internen Dispositionen der in diesem Umfeld agierenden Personen überlagern können. Gute Dispositionen standen gegen eine böse Situation“ (Zimbardo, 2008, S. 191).

1.1.2.1. Methodik

1.1.2.1.1. Versuchspersonen

Die Teilnehmer wurden per Zeitungsanzeige in Palo Alto, Kalifornien gesucht. Sie wurden darüber informiert, an einer vierzehntägigen Studie über das Leben im Gefängnis teilzunehmen, für die ihnen 15 Dollar täglich als Aufwandsentschädigung in Aussicht gestellt wurden. Um Kandidaten mit psychischen oder körperlichen Problemen ausschließen zu können, wurden Persönlichkeitstests und diagnostische Interviews durchgeführt. Schließlich wurden 24 Studenten, deren Ergebnisse im

Normalbereich lagen, ausgewählt. Per Münzwurf erfolgte die Rollenverteilung: neun dieser Männer aus der Mittelschicht wurde die Rolle des Häftlings und den verbleibenden 15 die des Wärters zugewiesen (Haney, Banks & Zimbardo, 1973).

1.1.2.1.2. Örtlichkeit

Als Schauplatz des Experiments diente der Keller des Stanford Psychology Department Gebäudes, der einigen Umbauarbeiten unterzogen wurde. So wurde beispielsweise der Flur an beiden Enden abgesperrt, sodass er als „Gefängnishof“ diente, drei Laborräume wurden mit jeweils drei Pritschen ausgestattet, die Türen derselbigen gegen jene mit Stahlstäben und Zellennummern ausgetauscht und ein kleiner Wandschrank sollte als Isolierzelle dienen. Zudem wurde eine geheime Videokamera montiert und alle Räume wurden mit Wanzen ausgestattet (Haney, Banks & Zimbardo, 1973).

1.1.2.1.3. Ablauf

Eingeleitet wurde das Experiment durch eine überraschende Massenverhaftung jener Studenten, die per Zufall die Rolle des Häftlings zugeteilt bekamen. Um es für die Experimentteilnehmer möglichst realistisch zu gestalten, nahmen echte Polizisten die Verhaftungen wegen angeblichen Einbruchs oder bewaffneten Raubüberfall vor. Sie klärten sie über ihre Rechte auf, durchsuchten sie und legten ihnen Handschellen an – nicht selten unter den Blicken ihrer Nachbarn. Die Studenten mussten wie tatsächliche Verbrecher sämtliche Prozeduren über sich ergehen lassen. Von der Arrestzelle des Polizeireviere wurden sie mit verbundenen Augen und angesichts der unangekündigten Verhaftung mit leichtem Schock in das simulierte Gefängnis im Institut gebracht (Haney, Banks & Zimbardo, 1973).

Diejenigen, die Wärter darstellen sollten, wurden mit identischen Uniformen, Gummiknüppel und verspiegelten Sonnenbrillen ausgestattet. Wie echte Gefängniswärter wurden sie auf die Ernsthaftigkeit und Gefahren ihrer Aufgabe hingewiesen. Sie wurden informiert, dass im Falle eines Ausbruchs das Experiment als beendet angesehen werden würde, darüber hinaus wurde es den Wärtern überlassen, für Ordnung zu sorgen (Haney, Banks & Zimbardo, 1973).

Als die Gefangenen im nachgestellten Gefängnis ankamen, nahmen die Erniedrigungen ihren Anfang – sie mussten sich entkleiden, um von den Vollzugsbeamten durchsucht und entlaust zu werden. Anschließend wurden die neun gezwungen jeweils eine Fußkette, einen Nylonstrumpf auf dem Kopf und identische Uniformen zu tragen. Diese war mit ihrer Nummer, die sie statt ihrer Namen zu verwenden hatten, versehen. Ziel dessen war es, die Männer schnell dazu zu bringen, sich gedemütigt und „entmännlicht“ zu fühlen, wie echte Gefangene. Zudem sollte dadurch die Anonymität sämtlicher Versuchsteilnehmer unterstützt werden (Haney, Banks & Zimbardo, 1973).

Die Gefangenen wurden jeweils zu dritt in eine Zelle gesperrt, die so groß war, dass bloß drei Pritschen darin Platz fanden.

Anfänglich probierten sowohl die Häftlinge als auch die Vollzugsbeamten ihre neuen Rollen aus. So weckten die Wärter die Gefangenen beispielsweise mehrmals nachts durch Piffe, um Zählappelle durchzuführen. Dadurch sollten sie mit ihren Nummern vertraut gemacht und die Macht der Wärter demonstriert werden.

Liegestützen wurden oft als Strafe eingesetzt (Haney, Banks & Zimbardo, 1973).

Bereits am zweiten Tag kam es zu einem Aufstand. Die Gefangenen entfernten ihre Strümpfe und Nummern und verbarrikadierten mit den Betten die Türen. Die Wärter verärgerte dies, weshalb sie mit Feuerlöschern eisiges Kohlendioxyd in die Zellen spritzten, wodurch die Verbarrikadierten die Türen freigeben mussten. Als Strafe wurden die Betten entfernt, die Rebellen nackt ausgezogen und zu jedem Zeitpunkt schikaniert. Weiters wurde den Gefangenen nach 22 Uhr der Gang zur Toilette verweigert – sie mussten notfalls die Eimer in den Zellen benutzen. Außerdem wurde eine „Vorzugszelle“ für jene Häftlinge eingerichtet, die am wenigsten Widerstand geleistet hatten. Diese bekamen in Anwesenheit der Anderen Privilegien, wie Nahrungsmittel und Betten. Einige Stunden später wurden einige der privilegierten Gefangenen aufgefordert ihre Zellen mit sanktionierten zu tauschen. Dies führte seitens jener, die die volle Bestrafung zu spüren bekommen hatten, zu Misstrauen – sie hielten sie für Spitzel, wodurch die Solidarität zwischen den Häftlingen gebrochen wurde (Haney, Banks & Zimbardo, 1973).

Das aggressive Verhalten und die Übergriffe nahmen derart rasch zu, dass die Situation schnell außer Kontrolle geriet. Das Experiment musste bereits nach sechs Tagen beendet werden.

1.1.2.1.4. Nachbesprechung

Nach Beendigung des Experiments wurde separat mit jeder Gruppe eine Abschlussbesprechung durchgeführt und im Anschluss daran mit den gesamten Versuchsteilnehmern.

Auf diesem Wege sollte allen die Möglichkeit gegeben werden, über ihre Gefühle und Handlungen zu sprechen. „Zudem war es wichtig, sowohl den Häftlingen als auch den Wärtern klarzumachen, dass jegliches extreme Verhalten, das sie an den Tag gelegt hatten, symptomatisch für die Macht der Situation war und nicht etwa symptomatisch für individuelle Pathologien“ (Zimbardo, 2008, S. 176).

Ebenso nutzten die Forscher die Gelegenheit, um mit den Teilnehmern ihre moralischen Optionen zu besprechen, die ihnen zu Beginn des Experiments zur Verfügung standen, für welche sie sich entschieden haben und wie sie hätten besser reagieren können. Einige der Wärter nutzten diese Aussprache, um eine Entschuldigung auszusprechen – sie hätten ihre Aufgabe zu ernst genommen (Zimbardo, 2008).

Abschließend wurden sie gebeten Abschlussfragebögen auszufüllen, sie erhielten ihre Entlohnung und man bat sie gegen Bezahlung in den Folgemonaten ein Gedächtnisprotokoll über die einschneidendsten Erinnerungen zu verfassen (Zimbardo, 2008).

Einige Wochen später wurden alle Teilnehmer erneut eingeladen, um Dias und Videosequenzen der Untersuchung gemeinsam anzusehen und zu diskutieren.

1.1.2.2. Ergebnisse

Das Experiment musste bereits nach sechs Tagen frühzeitig abgebrochen werden. Bereits in diesen ersten fünf Tagen war es notwendig, fünf der neun Insassen aufgrund von vorübergehenden, schweren emotionalen und kognitiven Störungen, zu entlassen (Haney, Banks & Zimbardo, 1973).

Jene Gefangenen, die das Gefängnis nicht frühzeitig verlassen mussten, „erfüllten die Forderungen der Wärter mit hirnlosem Gehorsam und wirkten wie „Zombies“, wenn sie sich mit lustlosen Bewegungen den Launen der immer weiter eskalierenden Wärter-Macht fügten“ (Zimbardo, 2008, S. 192). Einer der Häftlinge stach jedoch

besonders durch seinen Widerstand gegen die Dominanz der Wärter hervor. Diesbezüglich stellte Zimbardo (2008, S. 192) Folgendes fest:

Wie wir gesehen haben, wurde Clay-416, der eigentlich für seinen heldenhaften passiven Widerstand hätte unterstützt werden sollen, stattdessen von seinen Mithäftlingen als „Unruhestifter“ schikaniert. Sie übernahmen die verengte dispositionelle Perspektive der Wärter, anstatt ihre eigene Metaperspektive auf Clays Hungerstreik als Sinnbild für einen Weg zum gemeinschaftlichen Widerstand gegen blinde Autoritätshörigkeit zu entwickeln.

Die Wärter hätten in diesen Tagen die Aufgaben und das Handwerk ihrer Rolle sehr gründlich gelernt und schienen sich rasch mit dieser angefreundet zu haben. Der situative Druck überwältigte die Männer, wodurch selbst Persönlichkeitsveränderungen beobachtet werden konnten – die normalen, gesunden, jungen Wärter legten zunehmend ein sadistisches und autoritäres Verhalten an den Tag. Selbst vor sexuellen Demütigungen schreckten sie nicht zurück (Haney, Banks & Zimbardo, 1973).

Diese zunehmende Vermischung von Rollenspiel und Realität machte es schlussendlich notwendig, die Gefängnissimulation im Rahmen eines Experiments frühzeitig aufzulösen.

1.1.2.3. Ursachen und Erklärungsansätze

Die bereits beschriebenen sadistischen und aggressiven Verhaltensweisen, die bei einigen Wärtern beobachtet werden konnten, auf sadistische Veranlagungen dieser Personen zurückzuführen, wäre wenig überzeugend. Haney, Banks & Zimbardo (1973) selbst waren es, die diese These entkräfteten, indem sie auf die zufällige Rollenverteilung und die Voruntersuchungen, die keine pathologischen Verhaltensweisen ergaben, hinwiesen. Zu Beginn des Experiments konnten keine Unterschiede zwischen jenen Studenten, denen die Rolle der Häftlinge und jenen die die Rolle der Wärter zugeteilt wurde, festgestellt werden. Wenige Tage später waren keine Ähnlichkeiten mehr zu finden – weshalb für Zimbardo (2008) die Schlussfolgerung nahe liegt, dass „die Pathologien durch die Kombination situativer Kräfte hervorgerufen wurden, die in dieser gefängnisartigen Umgebung ständig auf sie einwirkten“ (S. 193). Diese situativen Kräfte werden von komplexen Einflüssen

gebildet, die Haney, Banks & Zimbardo (1973) schriftlich festhielten und auf die nachfolgend beispielhaft eingegangen werden soll.

Einer der bedeutendsten Einflüsse war jener der Anonymität von Person und Ort. Die Uniformen, die Tatsache, dass jedem Gefangenen eine Nummer anstatt seines Namens zugewiesen wurde, die Strümpfe auf dem Kopf und die Sonnenbrillen der Wärter sollten unter anderem dazu beitragen, die Versuchspersonen zu deindividuierten, wodurch antisoziales Verhalten gefördert wurde. Hierzu zählt auch die Reduzierung jedes Teilnehmers auf die Rolle, die jenem zugewiesen wurde. Indem die Deindividuation bzw. Anonymität gefördert wurde, kam es besonders bei den Wärtern zu einer Reduktion der persönlichen Verantwortung (Haney, Banks & Zimbardo, 1973).

Ein weiterer Aspekt ist die Bedeutung der Rollen, Vorschriften und Normen. Es konnte beobachtet werden, dass die Studenten keine großen Schwierigkeiten hatten, sich mit ihrer Rolle anzufreunden. Seitens der Strafvollzugsbeamten hatte dies ein Aufrechterhalten der Vorschriften und Regeln, die Großteils von den Psychologen aufgestellt wurden, zur Folge. Dies führte allerdings dazu, dass die Wärter die Vorschriften als Rechtfertigung für ihre Bestrafungen, die teilweise in Misshandlungen und entmenslichenden Prozessen an den Gefangenen ausarteten, heranzogen.

Weiters waren sowohl die Wärter als auch die Häftlinge Konformitätsdruck ausgesetzt. Der Wunsch nach sozialer Billigung und dem Bedürfnis ein Teil der Gruppe zu sein, führte in beiden Gruppen zu konformem Verhalten (Haney, Banks & Zimbardo, 1973).

1.1.2.4. Erkenntnisse und Schlussfolgerungen

Die Erkenntnisse, die Zimbardo aus seinem Experiment gewann, fasste er wie folgt zusammen: „Der Verlauf dieser Studie [...] zeigt lebhaft, in welchem Maße gewöhnliche, normale, gesunde, junge Männer den sozialen Kräften dieses Verhaltensumfelds erlegen sind [...] – auch mir selbst [...] erging es nicht anders“ (Zimbardo, 2008, S. 191).

Folglich konnte er zeigen, dass menschliches Verhalten nicht zwangsläufig mit dem Charakter oder der Persönlichkeit zusammenhängt, sondern viel mehr von situativen Kräften und Umständen abhängig ist.

Seitdem wurden einige Nachfolge-Untersuchungen durchgeführt, die ähnliche Ergebnisse ergaben (Lovibond et al., 1979; Koppel & Mirsky, 2002; Haslam & Reicher, 2006).

1.1.3. Die *Drive Theory* von Zajonc (1965)

1.1.3.1. Hintergrund

Die Erforschung der sozialen Erleichterung hat innerhalb der Psychologie bereits eine lange Tradition (Triplet, 1898; Allport, 1920, 1924; Travis, 1925, 1928; Zajonc, 1965).

Es handelt sich hierbei um ein Phänomen des „beiläufigen“ sozialen Einflusses, „bei dem Menschen durch die Anwesenheit oder implizite Anwesenheit anderer beeinflusst werden, ohne dass es einen gezielten Versuch gibt, sie zu beeinflussen“ (Jonas, Stroebe & Hewstone, 2014, S. 270). Den ersten Nachweis der sozialen Erleichterung erbrachte Triplet (1898), indem er zeigte, dass Radrennfahrer lediglich aufgrund der Anwesenheit anderer schneller fahren, als wenn sie dies alleine taten.

Viele Forscher führten in Anlehnung an Triplet weitere Studien durch mit dem Ziel, dieses Phänomen, bei dem nur die Anwesenheit anderer Mitmenschen zu einer besseren Leistung führt, bei diversen Aufgaben bzw. Tätigkeiten nachzuweisen; dies führte allerdings zu recht widersprüchlichen Ergebnissen – während manche Untersuchungen Triplets Erkenntnis bestätigten (z.B. Allport, 1920; Travis, 1925), lieferten andere den Nachweis, dass Koakteure bzw. Zuschauer zu schlechteren Leistungen führten (z.B. Travis, 1928). Aufgrundessen wurde der von Allport (1924) geprägte Begriff „social facilitation“ („soziale Förderung“), der die gesteigerte Leistung infolge der Anwesenheit anderer zum Ausdruck bringt, auf die „soziale Förderung und Hemmung“ („social facilitation and inhibition“) erweitert (Schweizer, 2006).

1.1.3.2. Zajoncs Erklärung für die widersprüchlichen Ergebnisse – die *Drive Theory*

Robert Zajonc (1965) entwickelte eine Hypothese, die eine Erklärung für die gegensätzlichen Resultate darstellen sollte. Der Psychologe betonte darin die Bedeutung der Aufgabe – ist es eine leichte oder gut gelernte, so trägt die Anwesenheit anderer zu einer Leistungssteigerung bei (soziale Erleichterung). Handelt es sich allerdings um eine Aufgabe, die von der Versuchsperson nicht gut gelernt wurde und die ihr deswegen womöglich schwierig erscheint, führen Zuseher zu einer schlechteren Leistung (soziale Hemmung).

Diese von Zajonc (1965) publizierte Theorie stellte einen Durchbruch dar, da mit ihrer Hilfe einige widersprüchliche Ergebnisse erklärt werden konnten.

Darüber hinaus schlug er eine theoretische Erklärung für dieses Phänomen vor. Seine Grundannahme lautet, dass sich Zuseher positiv auf das Auftreten dominanter Reaktionen auswirken. Dominante Reaktionen definiert er als Reaktionen, die in einer bestimmten Situation im Verhaltensrepertoire einer Person Priorität haben. Handelt es sich nun um eine leichte oder von einer Person gut gelernte Aufgabe, ist es nach Zajonc eine korrekte und daher dominante Reaktion, weshalb beispielsweise Radrennfahrer in Anwesenheit anderer bessere Leistungen erzielen. Im Gegensatz dazu sind in jenen Situationen, in denen eine Person eine weniger gut gelernte Aufgabe zu erledigen hat, wie etwa beim Lernen von Silben, eher falsche Reaktionen dominant, weshalb ein Publikum schlechtere Leistungen begünstigt (Zajonc, 1965). Seine Untersuchungen an Kakerlaken (Zajonc, Heingartner & Herman, 1969) und Studierenden (Zajonc & Sales, 1966) bekräftigten unter anderem seine Theorie.

2. Generierung der Items

Bereits Milgram (1986) verwies auf die Bedeutung der Situation und der damit verbundenen Umstände, die seiner Ansicht nach maßgeblich für die Gehorsamsbereitschaft einer Person verantwortlich sind. Ausgehend von dieser Erkenntnis wurde Brauns (2014) eigens konstruierter Fragebogen, dessen gekürzte Version insgesamt elf Items beinhaltet, herangezogen und von der Autorin anhand der Theorien von Milgram, Zimbardo und Zajonc erweitert.

Milgrams Gehorsamkeitstheorie lässt sich folgendermaßen erklären: eine Autoritätsperson gibt einer Person (x) eine Anweisung, beispielsweise einer weiteren Person (z) Schmerzen zuzufügen. Folgt diese Person der Anweisung verhält sie sich gehorsam.

Zimbardos Theorie besagt, dass das Verhalten bzw. Handeln einer Person (x) direkte Auswirkungen auf eine zweite Person (z) hat, z.B. indem man sie darauf hinweist, dass sie einem zuviel Wechselgeld ausgehändigt hat.

Ähnlich wie Zimbardos Theorie beeinflusst bei Zajoncs Theorie zu Gehorsamkeit eine Person (x) mit ihrem Handeln eine zweite Person (z) allerdings wird sie hierbei von Zuschauern beobachtet, beispielsweise indem sie in der Gegenwart von anderen eine vordrängelnde Person zur Rede stellt.

Dadurch sollte ein möglichst breitgefächertes Spektrum an sozialen Situationen erzielt werden, das es ermöglichte, die Bereitschaft von Gehorsam in verschiedenen Situationen, bei denen mannigfaltige soziale Normen (Cialdini & Trost, 1998) zum Tragen kommen, zu untersuchen.

Bei der Beschreibung der Situationen wurde auch versucht körperliche Befindlichkeiten, wie beispielsweise das Sättigungsgefühl, das Verspüren von Müdigkeit oder Hunger, zu integrieren. Ebenso sollte näher beleuchtet werden, ob die Tatsache, dass die Versuchsperson in Eile ist, Einfluss auf die Gehorsamsneigung ausübt.

Jedes Item (n=58) schildert eine alltägliche Konfliktsituation und fragt den Leser/die Leserin, wie diese/r sich in derselbigen verhalten würde. Die Antwortdimension reicht auf einer fünfstufigen Skala von „auf keinen Fall“ bis „auf jeden Fall“. Die Items lauten wie folgt:

Tabelle 1: Items des Gehorsamkeitsfragebogens

	Auf keinen Fall	Eher nein	Weiß nicht	Eher ja	Auf jeden Fall
Sie beobachten zufällig zwei Kinder, die etwas an eine Kirchenmauer kritzeln. Würden Sie sie zur Rede stellen?					
Sie beobachten in der Straßenbahn eine lautstarke Auseinandersetzung zwischen zwei Fahrgästen. Gehen Sie dazwischen?					
Am Flughafen stehen Sie in einer Menschenglange und warten darauf, die Sicherheitskontrolle zu passieren. Eine Person im Business Outfit und mit einer Aktentasche drängt sich an Ihnen vorbei. Stellen Sie sie zur Rede?					
Ihr/e Vorgesetzte/r bittet Sie, eine Belohnung an einen Kollegen/ eine Kollegin auszusahlen. Sie wissen aber, dass diese ungerechtfertigt ist. Würden Sie trotzdem die Auszahlung vornehmen?					
Sie warten bereits seit einiger Zeit im Wartezimmer eines Amtes. Eine Person, die nach Ihnen kam, wird nun vor Ihnen aufgerufen. Würden Sie die Beamten darauf aufmerksam machen?					
Sie erfahren, dass Ihr Nachbar/Ihre Nachbarin, zu dem/der Sie kein besonders gutes Verhältnis haben, ein zusätzliches Einkommen hat, das er/sie nicht versteuert. Melden Sie sein Versäumnis dem Finanzamt?					
Es ist bereits 23 Uhr und Sie vernehmen seit einiger Zeit Lärm aus der Nachbarwohnung, der Sie stört. Würden Sie die Polizei rufen?					
Ihr/e Vorgesetzte/r beauftragt Ihren Kollegen/Ihre Kollegin mit einer Aufgabe, die Ihnen sinnlos erscheint. Würden Sie Ihre/n Vorgesetzte/n auf Ihre Bedenken ansprechen?					
Bei einem Gespräch über ihre Befunde, erklärt Ihr Arzt/Ihre Ärztin Ihnen diese nur oberflächlich und scheint in Eile zu sein, da er/sie bereits das Ende des Gesprächs einleitet. Würden Sie darauf beharren, dass er/sie sich mehr Zeit für Sie nimmt?					
Sie feiern ausgiebig Ihren Geburtstag mit ein paar Freunden und Freundinnen in einer Bar. Als die Rechnung gebracht wird, merken Sie, dass einige Getränke auf ihr vergessen wurden. Würden Sie die Bedienung darauf aufmerksam machen?					
Sie werden auf einer Landstraße von einem Polizisten/einer Polizistin wegen zu schnellen Fahrens angehalten. Obwohl Sie überzeugt sind, das Tempolimit nicht überschritten zu haben, fordert der Polizist eine Geldstrafe. Würden Sie sich der Forderung widersetzen?					
Durch Zufall erfahren Sie, dass Ihr Freund/Ihre Freundin trotz eines funktionsfähigen Fernsehers keine GIS-Gebühren bezahlt. Sprechen Sie ihn/sie diesbezüglich an?					
Sie, ein/e sehr engagierte und pflichtbewusste Arbeitnehmer/in, werden von Ihrem Arbeitsgeber aufgefordert einen Kollegen/eine Kollegin zu unterstützen, von dem/der Sie wissen, dass er/sie die Arbeitszeit oft nutzt, um privaten Angelegenheiten nachzukommen. Gehen Sie der Aufforderung nach?					

Auf der Straße beobachten Sie eine betagte Person, deren Hund sein großes Geschäft soeben auf dem Gehsteig verrichtet hat. Der Besitzer/die Besitzerin lässt dieses wohlgernekt liegen und setzt den Spaziergang fort. Machen Sie die ältere Person auf ihr Vergehen aufmerksam?					
Sie treten eine Zugreise an und teilen sich ein Abteil mit einem/einer Jugendlichen, der/die die Straßenschuhe auf der gepolsterten Sitzfläche abstellt. Stellen Sie ihn/sie zur Rede?					
Ein Kollege/eine Kollegin, den/die Sie schätzen, begeht einen folgenschweren Fehler. Melden Sie es Ihrem Arbeitsgeber?					
Um pünktlich zu einem wichtigen Treffen zu kommen, müssen Sie eine Station mit der Straßenbahn fahren. Aus Erfahrung wissen Sie, die Wahrscheinlichkeit bei einer kurzen Fahrt von „Schwarzkapplern“ erwischt zu werden, ist sehr gering. Kaufen Sie sich einen Fahrschein?					
Bei einem Spaziergang finden Sie ein wertvolles Schmuckstück. Geben Sie es in einem Fundbüro ab?					
An der Kassa einer Drogerie wird Ihnen zu viel Wechselgeld ausgehändigt. Machen Sie den Verkäufer/die Verkäuferin auf seinen/ihren Fehler aufmerksam?					
Aus Gründen der Bequemlichkeit sammeln Sie Ihre Einkäufe im Kinderwagen bzw. Ihrer Einkaufstasche. Nachdem Sie bezahlt haben und Ihre neuesten Errungenschaften verstauen, bemerken Sie, dass sie vergessen haben, einen der Gegenstände auf das Förderband zu legen. Bezahlen Sie ihn nachträglich?					
Sie sind sehr hungrig und befinden sich alleine auf einer abgelegenen Straße auf der Suche nach einem ansprechenden Restaurant. Sie entdecken, dass in einem Bankomat Geldscheine vergessen wurden. Bringen Sie das gefundene Geld in eine Bankfiliale?					
Beim Entleeren Ihres Briefkastens stellen Sie fest, dass Ihnen irrtümlicherweise eine Zeitschrift eines Nachbarn/einer Nachbarin, die sie nicht kennen, zugestellt wurde. Die falsch adressierte Lektüre weckt nicht Ihr Interesse. Lassen Sie die Zeitschrift ihrem/ihrer rechtmäßigen Besitzer/in zukommen?					
Sie unterstützen Ihre neuen Schwiegereltern bei der Gartenarbeit. Ihr Schwiegervater/ihre Schwiegermutter gibt Ihnen eine Arbeitsanweisung, von der Sie wissen, dass sie nicht zielführend ist. Folgen Sie trotzdem der Anweisung?					
Ein/e geliebte/r Verwandte/r muss sich vor Gericht verantworten. Sie werden als Zeuge geladen – ihre Aussage würde ihn/sie jedoch schwer belasten. Würden Sie dennoch auf die Fragen des Richters/der Richterin wahrheitsgetreu antworten?					
Sie arbeiten als Koch bzw. Köchin in einem Restaurant. Ihr/e Chef/in zwingt Sie bereits abgelaufene Lebensmittel zu verarbeiten. Gehen Sie der Aufforderung nach?					
Auf einer belebten Einkaufsstraße beobachten Sie jemanden, der sein Kind ohrfeigt. Greifen Sie ein?					
Ein geliebter Mensch liegt im Sterben. Auf dem Sterbebett werden Sie gebeten, ihm/ihr ein Versprechen zu geben, von dem Sie wissen, dass Sie es nicht einhalten werden. Versprechen Sie es trotzdem?					
Da Ihre Waschmaschine nicht funktioniert, rufen Sie einen Handwerker. Als dieser seine Arbeit vollendet hat, fragt er Sie, ob Sie eine Rechnung benötigen. Sie haben Geldprobleme. Verneinen Sie seine Frage?					
Am Bahnhof stehen Sie in einer Menschenschlange und warten darauf, ein Zugticket kaufen zu können. Eine junge Person drängt sich an Ihnen vorbei. Stellen Sie sie zur Rede?					
In einem Elektrogeschäft kaufen Sie sich ein neues Mobiltelefon. Als Sie es zu Hause aus seiner Packung nehmen, fällt es zu Boden, wodurch das Glasdisplay zerbricht. Reklamieren Sie es beim Händler?					

Durch Zufall entdecken Sie einen Hintereingang beim Kino, wodurch Sie eine Vorstellung ohne zu bezahlen besuchen könnten. Nutzen Sie diese Gelegenheit?					
Eine mit Ihnen verwandte Person stirbt. Durch Zufall finden Sie sein/ihr Testament, in dem Sie nicht angeführt werden. Lassen Sie dieses unbemerkt verschwinden?					
Auf der Straße verliert jemand, der vor Ihnen geht, unbemerkt Geld. Machen Sie ihn darauf aufmerksam?					
Bei einer schriftlichen Prüfung besteht für Sie die Möglichkeit zu schummeln. Nutzen Sie diese Gelegenheit?					
An der Garderobe eines Theaters händigt man Ihnen einen sehr wertvollen Pelzmantel anstatt Ihres Stoffmantels aus. Machen Sie auf diesen Fehler aufmerksam?					
Als Sie in einem Lebensmittelgeschäft in der Warteschlange stehen, drängt sich eine betagte Person an Ihnen vorbei. Stellen Sie sie zur Rede?					
Aufgrund einer technischen Störung mussten Sie einen Handwerker rufen. Einige Wochen später haben Sie immer noch keine Rechnung erhalten. Machen Sie den Handwerker darauf aufmerksam?					
Sie sind nachts alleine auf einer verlassenen Straße unterwegs. Sie sind bereits sehr müde. Eine Ampel auf Ihrem Weg ist rot. Bleiben Sie stehen?					
Da Sie sich bereit erklärt haben, Ihre Freunde nach Hause zu bringen, fahren Sie nachts mit eben diesen in Ihrem Auto auf einer verlassenen Straße. Sie sind bereits sehr müde und sehnen sich nach Ihrem Bett. Eine Ampel auf Ihrem Weg ist rot. Bleiben Sie stehen?					
Es ist verboten, selbst mitgebrachte Speisen im Kino zu verzehren. Tun Sie es trotzdem?					
Sie sind gemeinsam mit Bekannten in den öffentlichen Verkehrsmitteln auf dem Weg in ein Restaurant. Sie sind bereits sehr hungrig und in freudiger Erwartung auf das Essen, als Sie beobachten, dass eine Person lautstark beleidigt wird. Gehen Sie dazwischen?					
Obwohl Sie in einem Lokal den Nicht-Raucher-Bereich wählen, befinden sich am Nebentisch zwei Personen, die rauchen. Bitten Sie sie aufzuhören?					
Nachdem Sie Ihre Einkäufe verstaut haben und den Wagen zurückgeben, bemerken Sie, dass im Wagen vor Ihnen Lebensmittel vergessen wurden. Bringen Sie die Fundstücke zur Kassa?					
Da Sie Bürozubehör benötigen, suchen Sie eine Papierhandlung auf. Das Geschäft ist menschenleer und selbst nach mehrmaligem Rufen, kommt niemand kassieren. Nehmen Sie die neue Errungenschaft ohne zu zahlen mit?					
Sie haben Freundinnen und Freunde zu Besuch. Beim Nachschenken stoßen Sie ein Glas Rotwein um, wodurch sich dieser über Ihren hellen Teppich ergießt. Einer der Gäste bietet an, es bei seiner/ihrer Versicherung einzureichen. Nehmen Sie das Angebot an?					
Sie sind in Ihrem Auto unterwegs, als Sie eine Person beobachten, die auf der Straße zusammenbricht. Halten Sie an, um zu helfen?					
Ein geliebter Mensch verstirbt und bittet Sie, um eine Erdbestattung. Aufgrund Ihrer finanziellen Situation käme jedoch nur eine Feuerbestattung in Frage. Werden Sie dennoch versuchen, diesen Wunsch zu realisieren?					
Sie haben gemeinsam mit Ihren Freundinnen und Freunden Lotto gespielt und einen Treffer erzielt. Teilen Sie den Gewinn mit ihnen?					
Man schenkt Ihnen für sich und Ihre Kolleginnen und Kollegen Süßigkeiten. Teilen Sie diese mit ihnen?					

Sie sind in der Position Bauaufträge vergeben zu können. Ihr/e Vorgesetzte/r setzt Sie unter Druck Bestechungsgelder anzunehmen und diese mit ihm/ihr zu teilen. Gehen Sie dieser Aufforderung nach?					
Ihr bettlägeriger Großvater/Ihre bettlägerige Großmutter bittet Sie, ein neues Fernsehgerät für ihn/sie zu besorgen und hierbei um Prozente zu bitten. Es ist Ihnen sehr unangenehm, den Verkäufer danach zu fragen. Tun Sie es dennoch?					
Sie gehen privat mit Ihren Kolleginnen und Kollegen Essen, um einen beruflichen Erfolg zu feiern. Nachdem Sie üppig gegessen haben, bitten Sie die Bedienung um die Rechnung. Diese fragt Sie, ob Sie eine Quittung benötigen. Verneinen Sie diese Frage in dem Wissen, Sie können dadurch Geld sparen?					
Auf dem Weg zu Ihrer Wohnungstür bemerken Sie, dass Ihr/e Nachbar/in, der/die Ihnen unsympathisch ist, seinen/ihren Haustürschlüssel stecken gelassen hat. Machen Sie ihn/sie darauf aufmerksam?					
Sie sind mit Ihrem Auto auf einer Landstraße unterwegs. Sie haben es sehr eilig und wissen, dass sich auf dieser Strecke keine Radargeräte befinden. Halten Sie sich trotzdem an das Tempolimit?					
Sie waren sehr ausgiebig essen und machen sich auf den Heimweg. Beim Ausparken streifen Sie versehentlich ein fremdes Auto, wodurch Lackspuren zurückbleiben. Lassen Sie dem Besitzer des von Ihnen angefahrenen Fahrzeugs Ihre Versicherungsdaten zukommen?					
Über die Homepage eines Möbelhauses haben Sie sich einen neuen Tisch bestellt, der Ihnen nach Hause geliefert wird. Beim Zusammenbauen desselbigen stellen Sie fest, dass Ihnen die Tischbeine irrtümlich zweifach geliefert wurden. Für Sie entstehen dadurch keine Mehrkosten. Machen Sie das Möbelhaus auf seinen Fehler aufmerksam?					
Sie bestellen sich über das Internet mehrere Kleidungsstücke. Bei der Anprobe derselbigen müssen Sie feststellen, dass sie Ihnen nicht passen. Das Zurücksenden von fehlerfreier Ware ist für Kundinnen & Kunden kostenpflichtig. Beschädigen Sie eines der Kleidungsstücke, um die Versandkosten zu sparen?					
Sie sind mit Freunden/Freundinnen auf dem Weg zu einem Kabarett. Um pünktlich einzutreffen, müssen Sie eine Station mit den öffentlichen Verkehrsmitteln fahren. Aus Erfahrung wissen Sie, die Wahrscheinlichkeit bei einer kurzen Fahrt von „Schwarzkapplern“ erwischt zu werden, ist sehr gering. Kaufen Sie sich einen Fahrschein?					

3. Beschreibung der Erhebungsinstrumente

3.1. Demographische Angaben und Fragen zur beruflichen Situation

Der „demographische Angaben“ ermitteln sowohl das Geschlecht und das Alter als auch die höchst abgeschlossene Schulbildung (Hauptschule, mittlerer Bildungsabschluss/Lehre/HASCH, Matura, universitärer Abschluss/FH, Sonstiges).

Der Abschnitt „Fragen zur beruflichen Situation“ erfragt die Unternehmensbranche, ob der Leser/die Leserin eine Führungsposition im Unternehmen hat, die Anzahl der MitarbeiterInnen seines Teams, das Geschlechterverhältnis desselbigen und ob die Führungsperson männlich oder weiblich ist.

3.2. Leader-Member-Exchange (LMX-7)

Der Fragebogen Leader-Member-Exchange (LMX-7) von Graen und Uhl-Bien (1995) dient der Erfassung der Beziehungsqualität zwischen MitarbeiterInnen und Führungspositionen. In der vorliegenden Untersuchung wurde die deutsche Übersetzung von Schyns und Paul (2014) herangezogen.

Ein besonderes Merkmal dieses Instruments besteht darin, dass sowohl die MitarbeiterInnen als auch die Führungskraft gebeten werden, die Beziehungsqualität einzuschätzen, wodurch es möglich ist, sie zu vergleichen und zu analysieren.

Hierfür werden den Personen sieben Items vorgelegt mit der Bitte, anhand einer fünfstufigen Antwortskala – von beispielsweise „gar nicht“ bis „sehr gut“ – anzugeben, wie genau die Aussagen zutreffen.

In dieser Untersuchung wurde allerdings auf die Selbsteinschätzung der TeamleiterInnen verzichtet. Stattdessen wurden lediglich die Versuchspersonen angehalten, anhand folgender Items, eine Fremdeinschätzung vorzunehmen.

Items 1: „Wissen Sie im Allgemeinen, wie Ihr Vorgesetzter Sie einschätzt?“

Items 2: „Wie gut versteht Ihr Vorgesetzter Ihre beruflichen Probleme und Bedürfnisse?“

Items 3: „Wie gut erkennt Ihr Vorgesetzter Ihre Entwicklungsmöglichkeiten?“

Items 4: „Wie hoch ist die Chancen, dass Ihr Vorgesetzter seinen Einfluss nutzt, um Ihnen bei Arbeitsproblemen zu helfen?“

Items 5: „Wie groß ist die Wahrscheinlichkeit, dass Ihr Vorgesetzter Ihnen auf seine Kosten „aus der Patsche“ hilft?

Items 6: „Ich habe genügend Vertrauen in meinen Vorgesetzten, um seine Entscheidungen zu verteidigen.“

Items 7: „Wie würden Sie das Arbeitsverhältnis mit Ihrem Vorgesetzten beschreiben?“

Hohe Werte innerhalb der Skala stehen für eine gute Bewertung der Beziehungsqualität zwischen MitarbeiterInnen und Führungskräften (Schyns & Paul, 2014).

3.3. Selbstwertskala von Rosenberg (1965)

Rosenberg (1965) definiert Selbstwert bzw. das Selbstwertgefühl als „Einstellung zu sich selbst“ (S. 5). Zur Erfassung desselbigen kommen meist standardisierte Selbstbeschreibungsfragebögen zum Einsatz. Bei der wohl weitverbreitetsten Skala handelt es sich um die Self-Esteem Scale von Rosenberg (1965), die revidierte deutsche Form der Rosenberg Skala stammt von Collani und Herzberg (2003) und umfasst folgende zehn Items:

Item 1: „Alles in allem bin ich mit mir selbst zufrieden.“

Item 2: „Hin und wieder denke ich, daß ich gar nichts tauge.“ (-)

Item 3: „Ich besitze eine Reihe guter Eigenschaften.“

Item 4: „Ich kann vieles genauso gut wie die meisten anderen Menschen auch.“

Item 5: „Ich fürchte, es gibt nicht viel, worauf ich stolz sein kann.“ (-)

Item 6: „Ich fühle mich von Zeit zu Zeit richtig nutzlos.“ (-)

Item 7: „Ich halte mich für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wertvoll als andere auch.“

Item 8: „Ich wünschte, ich könnte vor mir selbst mehr Achtung haben.“ (-)

Item 9: „Alles in allem neige ich dazu, mich für einen Versager zu halten.“ (-)

Item 10: „Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst gefunden.“

Die Versuchspersonen werden gebeten, auf einer vierstufigen Skala – von „trifft gar nicht zu“ bis „trifft völlig zu“ – anzugeben, wie sehr eine Aussage auf sie zutrifft.

Die Items 2, 5, 6, 8, 9 werden für die Auswertung umgepoolt.

Desto höher die Werte innerhalb der Skala, desto stärker ist das Selbstwertgefühl der entsprechenden Person.

3.4. Die regulatorische Fokus Theorie nach Higgins (1997)

Laut dem hedonistischen Prinzip und dem von Sigmund Freud (1923) beschriebenen Lustprinzip strebt jeder Mensch nach Zuständen, die sich für ihn positiv und befriedigend auswirken. Zeitgleich ist er bestrebt, Schmerzen und Niederlagen zu vermeiden. Welche Strategien hierbei zur Anwendung kommen, untersuchten bereits einige Forscher (Higgins, 1997).

Die Theorie des regulatorischen Fokus von E. Tory Higgins (1997) nimmt eine Unterscheidung zwischen zwei Selbstregulationssystemen vor – dem Promotionsfokus und Präventionsfokus.

Menschen im Promotionsfokus zielen darauf ab, Gewinne zu erzielen und Hoffnungen zu erfüllen, um somit einen als befriedigend erlebten Endzustand zu erreichen. Promotion-fokussierte Personen arbeiten mit Hingabe, Fleiß und Eifer, um an ihr Ziel zu gelangen. Eine Zielverfehlung ist somit als Nicht-Gewinn definiert. Charakteristisch ist ihre Orientierung an der An- bzw. Abwesenheit positiver Ereignisse und Konsequenzen (Werth & Förster, 2007).

Personen im Präventionsfokus hingegen sind bestrebt, Verluste zu vermeiden. Die Zielerreichung definieren diese als Nicht-Verlust. Ihre strategische Vorgehensweise zeichnet sich durch Vorsicht und Zurückhaltung aus. Sie sind stets bemüht, Sicherheit und Schutz zu gewährleisten, weshalb sie ihr Handeln mit Genauigkeit und Voraussicht planen, um negative Ereignisse zu minimieren. Ihr Interesse schenken sie der An- bzw. Abwesenheit negativer Ereignisse und Konsequenzen (Werth & Förster, 2007).

Um die individuelle Ausprägung im regulatorischen Fokus zu erfassen, wurde der Fragebogen von Lockwood, Jordan und Kunda (2002) herangezogen, der von Keller und Bless (2006) ins Deutsche übersetzt wurde. Er umfasst folgende 16 Items:

Item 1: „Im Allgemeinen wende ich viel Energie auf, negativen Ergebnissen (z.B. gesundheitliche Schäden) in meinem Leben vorzubeugen.“

Item 2: „Ich habe oft Angst davor, Anforderungen und Erwartungen nicht gerecht zu werden.“

Item 3: „Ich stelle mir oft vor, wie ich meine Hoffnungen und Sehnsüchte erreiche.“

Item 4: „Ich habe oft Befürchtungen und Ängste über meine Zukunft.“

Item 5: „Ich denke oft an die Verwirklichung meiner Ideale und Träume in der Zukunft.“

Item 6: „Mein Ziel ist meist der Erfolg.“

Item 7: „Ich habe oft die Befürchtung, dass ich meine Ziele im Beruf verfehle.“

Item 8: „Ich denke oft darüber nach, wie ich Erfolg im Beruf erreiche.“

Item 9: „Ich denke oft an Dinge oder Ereignisse, vor denen ich Angst habe.“

Item 10: „Ich denke oft darüber nach, wie ich ein mögliches Scheitern verhindern kann.“

Item 11: „Ich bin eher darauf ausgerichtet, mögliche Einbußen zu vermeiden, als Gewinne zu erzielen.“

Item 12: „Mein Hauptziel im Beruf ist es zur Zeit, meine Ambitionen zu verwirklichen.“

Item 13: „Ich betrachte mich selbst als jemanden, der hauptsächlich bestrebt ist, an ihn gestellte Erwartungen, Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen zu erfüllen.“

Item 14: „Im Allgemeinen verwende ich meine Energie dafür, um positives im Leben (z.B. Erfolg, körperliche Fitness) zu erreichen.“

Item 15: „Ich denke häufig an tolle Dinge, von denen ich hoffe, dass sie mir passieren werden.“

Item 16: „Im Großen und Ganzen bin ich eher darauf ausgerichtet, Erfolge zu erreichen als Misserfolge zu vermeiden.“

Die Befragten werden gebeten, auf einer vierstufigen Skala – von „trifft gar nicht zu“ bis „trifft völlig zu“ – anzugeben, wie sehr eine Aussage auf sie zutrifft.

Von den insgesamt 16 Items lassen sich jeweils acht dem Präventionsfokus und dem Promotionsfokus zuordnen. Der Grad der Zustimmung zu den Items 1, 2, 4, 7, 9, 10, 11 und 13 weist auf die Stärke der Ausprägung des Präventionsfokus hin. Die Ausprägungsstärke des Promotionsfokus kann hingegen anhand der Zustimmung der Items 3, 5, 6, 8, 12, 14, 15 und 16 ermittelt werden.

Nachdem sowohl der Wert für den Promotionsfokus als auch den Präventionsfokus ermittelt wurde, werden diese voneinander subtrahiert. Die Einteilung des Probanden in promotion-fokussiert oder prävention-fokussiert erfolgt schließlich per Median-Split (Werth & Förster, 2007).

3.5. NEO-PI-R – NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae (revidierte Fassung von Ostendorf und Angleitner 2004)

Anfänglich gingen Costa und McCrae (1976) von nur drei Persönlichkeitsdimensionen aus. Diese waren:

- Neurotizismus (N)
- Extraversion (E) und
- Offenheit für Erfahrungen (O).

Ihre Anfangsbuchstaben bilden das Akronym „NEO“.

In Anlehnung an das „Big Five“ Modell wurden diese drei Dimensionen im 1985 veröffentlichten NEO-PI von Costa und McCrae um die Dimensionen *Verträglichkeit* und *Gewissenhaftigkeit* ergänzt.

Während bei diesem Persönlichkeitstest bereits eine Unterteilung der drei Hauptdimensionen in jeweils sechs Unterskalen vorgenommen wurde, galt dies nicht für die neu hinzugekommenen. Diese Ergänzung, die eine spezifischere Erfassung der Persönlichkeitseigenschaften ermöglichte, vervollständigte den NEO-PI – der NEO-PI-R (Ostendorf & Angleitner, 2004).

Das revidierte NEO-Persönlichkeitsinventar (NEO-PI-R) besteht aus den bereits genannten fünf Hauptdimensionen, die wiederum in jeweils sechs Subskalen unterteilt werden. Pro Skala stehen acht Items bereit. Folglich stehen 240 Items zur Verfügung, die eine differenzierte und umfassende Beschreibung der fünf Persönlichkeitsbereiche ermöglichen.

Zudem besteht neben der Selbstbeurteilungsform des NEO-PI-R (Form S) die Möglichkeit einer Bekanntenbeurteilung (NEO-PI-R-Form F), beispielsweise durch Familienmitglieder oder Krankenhauspersonal (Ostendorf & Angleitner, 2004).

Dimensionen des NEO-PI-R

3.5.1. Neurotizismus (Neuroticism, N)

Dieser Bereich beschreibt die Ausprägung der gefühlsmäßigen Stabilität sowie die emotionale Empfindlichkeit einer Person. Umso geringer die emotionale Stabilität desto höher der Neurotizismuswert.

Personen mit hohen Neurotizismuswerten sind sensibel und neigen dazu, in Stresssituationen leichter aus der Fassung zu geraten. Sie neigen zu negativen Gefühlslagen und dazu sich Sorgen zu machen, die den Alltag häufig dominieren. Zu charakteristischen Gemütslagen zählen: Ärger, Traurigkeit, Verlegenheit, Ängstlichkeit, Unsicherheit, Erschütterung, Launenhaftigkeit und Unzufriedenheit. Sie tendieren zu triebhaftem Handeln und zu Ideen, die nicht realisierbar sind (Ostendorf & Angleitner, 2004).

Jene mit niedrigen Neurotizismuswerten sind ausgeglichen, robust und selbst stressige Umstände bringen sie nicht aus dem seelischen Gleichgewicht. Aufgrund der Tatsache, dass sie Gefühle – im Gegensatz zu emotional instabilen Menschen – nicht so stark erleben und ausdrücken, erwecken sie bei ihren Mitmenschen oft den Eindruck unsensibel oder kalt zu sein. Charakteristische Gemütslagen sind beispielsweise: Gelassenheit, Entspanntheit, Ruhe, Selbstsicherheit, Sorglosigkeit, Zufriedenheit und Unempfindlichkeit (Ostendorf & Angleitner, 2004).

3.5.2. Extraversion (Extraversion, E)

Extraversion beschreibt Aktivität und zwischenmenschliches Verhalten.

Menschen mit hohen Extraversionswerten befinden sich gerne in der Gesellschaft anderer und sind unternehmensfreudig sowie gesprächig. Obwohl sie sich am liebsten in Gruppen aufhalten, haben sie ein ausgeprägtes Selbstbewusstsein. Sie tendieren dazu, sich durchzusetzen, dominant aufzutreten und ihre Mitmenschen gekonnt zu unterhalten. Ihr Gedankengut neigt zu Optimismus und im Allgemeinen haben sie ein heiteres Naturell (Ostendorf & Angleitner, 2004).

Menschen mit einer niedrigen Ausprägung in diesem Bereich – introvertierte Personen sind ruhig, zurückhaltend, distanziert und bleiben lieber für sich – dies ist jedoch nicht mit Unfreundlichkeit zu verwechseln. Die Tatsache, dass diese Personen es bevorzugen alleine zu sein, hat nicht notwendigerweise zu bedeuten, diese Menschen hätten soziale Ängste. Trotz ihrer eigenbrötlerischen Art sind Introvertierte weder unglücklich noch neigen sie zu pessimistischem Gedankengut (Ostendorf & Angleitner, 2004).

3.5.3. Offenheit für Erfahrungen (Openness to Experience, O)

Dieses Konstrukt spiegelt das Interesse an neuen Erfahrungen und Eindrücken.

Personen mit hohen Werten in dieser Dimension hegen ein großes Interesse an neuen Erlebnissen und Eindrücken. Sie tendieren dazu, ihrer Fantasie häufig freien Lauf zu lassen und dank ihrer Experimentierfreudigkeit, lassen sie sich schnell auf neue Ideen ein. Ihre Gefühle – sowohl positive als auch negative – erleben sie klar. Zudem schrecken sie nicht davor zurück, sich mit neuen, komplexen Themen auseinanderzusetzen sowie bestehende Normen und Wertvorstellungen kritisch zu hinterfragen (Ostendorf & Angleitner, 2004).

Männer und Frauen mit niedriger Merkmalsausprägung in Offenheit verhalten sich eher konservativ und konventionell. Sie sind kaum gewillt Neues auszuprobieren, stattdessen bevorzugen sie Routine und Altbekanntes, das sich bereits bewährt hat. Aufgrund dessen sind ihre Interessen sehr eingeschränkt und selbst die bestehenden werden nur in geringem Maße verfolgt. Ihre Mitmenschen nehmen sie als eingefahren, fantasielos, pragmatisch, praktisch, unkritisch, unflexibel und realistisch wahr (Ostendorf & Angleitner, 2004).

3.5.4. Verträglichkeit (Agreeableness, A)

Mit dieser Eigenschaft werden „Einstellungen und gewohnheitsmäßige Verhaltensweisen in sozialen Beziehungen“ (Ostendorf & Angleitner, 2004, S. 44) zum Ausdruck gebracht.

Personen mit hohen Verträglichkeitswerten sind sehr bestrebt, ihren Mitmenschen uneigennützig zu helfen und teilen die Überzeugung, dass sich diese genauso hilfsbereit verhalten würden. Sie begegnen anderen nicht mit Argwohn, sondern glauben an das Gute im Menschen. In Konfliktsituationen sind sie oft gewillt, nachzugeben, weshalb es unter Umständen den Anschein erwecken kann, sie wären unterwürfig (Ostendorf & Angleitner, 2004).

Eine Person mit niedriger Merkmalsausprägung lässt sich als egozentrisch, narzisstisch und misstrauisch gegenüber der Absichten anderer kennzeichnen. Ihrer Wettbewerbsorientierung ist es zu verschulden, dass diese Person kaum gewillt ist, sich kooperativ zu verhalten. Zudem schreckt sie nicht davor zurück, berechnend, hinterlistig, manipulierend oder unehrlich zu handeln (Ostendorf & Angleitner, 2004).

3.5.5. Gewissenhaftigkeit (Conscientiousness, C)

Diese Dimension beschreibt Selbstkontrolle, Genauigkeit und Zielstrebigkeit.

Bei hoher Ausprägung in diesem Bereich neigen die Personen zu Zielstrebigkeit, Willensstärke und Entschlossenheit. Sie gelten im Allgemeinen als sorgfältig, verrichten ihre Aufgaben sowohl gewissenhaft als auch verlässlich und haben eine Tendenz zum Perfektionismus. Eine zu hohe Merkmalsausprägung kann allerdings unter Umständen ins Negative abgleiten – ein übertrieben hohes Anspruchsniveau, zwanghafte Ordentlichkeit und Arbeitssucht können als Negativbeispiele genannt werden (Ostendorf & Angleitner, 2004).

Personen mit niedrigen Gewissenhaftigkeitswerten wenden ihre moralischen Grundsätze weniger streng an und gehen ihren Aufgaben und Zielen mit weniger Eifer und Anstrengung nach, als jene mit hohen Werten. Beispiele hierfür sind inkonsequentes, unverlässiges und ergeizloses Handeln sowie Gleichgültigkeit, Faulheit und Unüberlegtheit (Ostendorf & Angleitner, 2004).

3.5.6. Die verwendeten Items des NEO-PI-R

Für diese Untersuchung wurde der Selbstbeurteilungsbogen der autorisierten deutschen Übersetzung des revidierten NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) von Ostendorf und Angleitner (2004) herangezogen.

Die Versuchspersonen werden gebeten, auf einer fünffach abgestuften Skala – von „starke Ablehnung“ bis „starke Zustimmung“ – anzugeben, wie sehr das Beschriebene auf sie zutrifft.

In der vorliegenden Untersuchung kam die Kurzversion des NEO-PI-R zum Einsatz. Er unterscheidet sich insofern von dem Original, da für jede Subskala lediglich das trennschärfste Item ausgewählt wurde, wodurch dieser Test statt 240 bloß 30 Items umfasst.

Item 1: „Ich empfinde selten Furcht oder Angst“ entspricht Item 61 (Neurotizismus; N1 Ängstlichkeit) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

Item 2: „Man hält mich nicht für eine reizbare oder leicht erregbare Person“ entspricht Item 96 (Neurotizismus; N2 Reizbarkeit) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

Item 3: „Manchmal fühle ich mich völlig wertlos“ entspricht Item 41 (Neurotizismus; N3 Depression) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

Item 4: „Ich fühle mich anderen oft unterlegen“ entspricht Item 136 (Neurotizismus; N4 Befangenheit) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

Item 5: „Ich habe Schwierigkeiten meinen Begierden zu widerstehen“ entspricht Item 51 (Neurotizismus; N5 Impulsivität) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

Item 6: „Wenn ich unter starkem Stress stehe, fühle ich mich manchmal, als ob ich zusammenbreche“ entspricht Item 86 (Neurotizismus; N6 Verletzlichkeit) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

Item 7: „Ich unterhalte mich wirklich gerne mit anderen Menschen“ entspricht Item 122 (Extraversion; E1 Herzlichkeit) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

Item 8: „Ich habe gerne viele Leute um mich herum“ entspricht Item 37 (Extraversion; E2 Geselligkeit) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

Item 9: „Es fällt mir schwer, eine führende Rolle zu übernehmen“ entspricht Item 222 (Extraversion; E3 Durchsetzungsfähigkeit) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

Item 10: „Ich bin ein sehr aktiver Mensch“ entspricht Item 227 (Extraversion; E4 Aktivität) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

Item 11: „Manchmal habe ich etwas nur wegen des Nervenkitzels getan“ entspricht Item 82 (Extraversion; E5 Erlebnishunger) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

Item 12: „Ich halte mich nicht für besonders fröhlich“ entspricht Item 147 (Extraversion; E6 Frohsinn) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

Item 13: „Ich versuche, mit meinen Gedanken bei der Realität zu bleiben und vermeide Ausflüge ins Reich der Phantasie“ entspricht Item 33 (Offenheit; O1 Phantasie) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

Item 14: „Wenn ich Literatur lese oder ein Kunstwerk betrachte, empfinde ich manchmal ein Frösteln oder eine Welle der Begeisterung“ entspricht Item 188 (Offenheit; O2 Ästhetik) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

Item 15: „Ich erlebe einen weiten Bereich verschiedener Gefühle und Empfindungen“ entspricht Item 133 (Offenheit; O3 Gefühle) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

Item 16: „Ich ziehe es vor, meine Zeit in vertrauter und bekannter Umgebung zu verbringen“ entspricht Item 138 (Offenheit; O4 Handlungen) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

Item 17: „Ich habe oft Spaß daran, mit Theorien oder abstrakten Ideen zu spielen“ entspricht Item 23 (Offenheit; O5 Ideen) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

Item 18: „Ich glaube, dass es Schüler oft nur verwirrt und irreführt, wenn man sie Rednern zuhören lässt, die kontroverse Standpunkte vertreten“ entspricht Item 28 (Offenheit; O6 Werte) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

Item 19: „Ich glaube, dass die meisten Menschen im Grunde gute Absichten haben“ entspricht Item 34 (Verträglichkeit; A1 Vertrauen) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

Item 20: „Um zu bekommen, was ich will, bin ich notfalls bereit, Menschen zu manipulieren“ entspricht Item 39 (Verträglichkeit; A2 Freimütigkeit) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

Item 21: „Manche Leute halten mich für kalt und berechnend“ entspricht Item 74 (Verträglichkeit; A3 Altruismus) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

Item 22: „Wenn jemand einen Streit anzettelt, bin ich bereit zurückzuschlagen“ entspricht Item 169 (Verträglichkeit; A4 Entgegenkommen) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

Item 23: „Ich glaube, dass ich anderen überlegen bin“ entspricht Item 234 (Verträglichkeit; A5 Bescheidenheit) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

Item 24: „Ich empfinde Mitgefühl für Menschen, denen es weniger gut geht als mir“ entspricht Item 209 (Verträglichkeit; A6 Gütherzigkeit) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

Item 25: „Ich halte mich auf dem Laufenden und treffe gewöhnlich intelligente Entscheidungen“ entspricht Item 65 (Gewissenhaftigkeit; C1 Kompetenz) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

Item 26: „Ich halte meine Sachen ordentlich und sauber“ entspricht Item 40 (Gewissenhaftigkeit; C2 Ordnungsliebe) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

Item 27: „Wenn ich eine Verpflichtung eingehe, so kann man sich auf mich bestimmt verlassen“ entspricht Item 135 (Gewissenhaftigkeit; C3 Pflichtbewusstsein) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

Item 28: „Ich arbeite hart, um meine Ziele zu erreichen“ entspricht Item 110 (Gewissenhaftigkeit; C4 Leistungsstreben) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

Item 29: „Ich habe Schwierigkeiten, mich dazu zu bringen, das zu tun, was ich tun sollte“ entspricht Item 115 (Gewissenhaftigkeit; C5 Selbstdisziplin) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

Item 30: „Bevor ich handle, überdenke ich grundsätzlich die möglichen Konsequenzen“ entspricht Item 120 (Gewissenhaftigkeit; C6 Besonnenheit) des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner, 2004.

4. Deskriptive Statistik

Insgesamt erklärten sich 101 Personen bereit, den vorliegenden Fragebogen zu beantworten.

61 von ihnen waren weiblichen und 40 männlichen Geschlechts. Das Alter der Versuchspersonen lag zwischen 55 und 93 Jahren, im Mittel betrug es 68 Jahre.

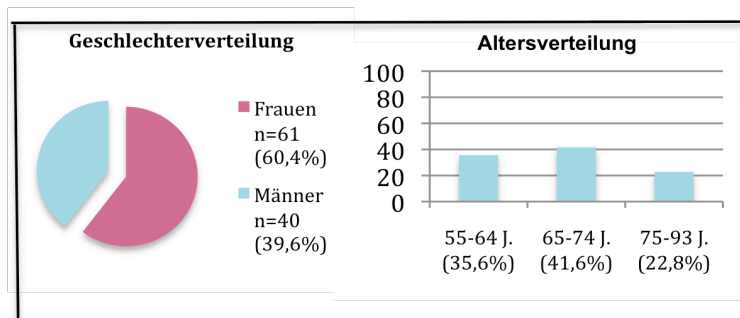


Abbildung 1: Charakteristika der Versuchspersonen: Geschlechts- und Altersverteilung

Die höchste abgeschlossene Ausbildung war bei 43 der TeilnehmerInnen ein Hauptschulabschluss, 26 hatten einen Mittleren Bildungs- oder Lehrabschluss, 15 einen Maturaabschluss und 17 verfügten über einen Universitätsabschluss.

Von den insgesamt 101 befragten Personen befanden sich bereits 50 im Ruhestand. Die verbleibenden 51 waren noch berufstätig. Aus denen, die noch eine berufliche Tätigkeit ausüben, lassen sich drei große Kategorien ableiten. Im kaufmännischen Bereich sind 24 Personen anzusetzen, weitere 10 Personen sind im Dienstleistungsbereich tätig und fünf befinden sich im öffentlichen Dienst. 12 konnten oben genannter Kategorien nicht zugeordnet werden (z.B. Handel, soziale Berufe).

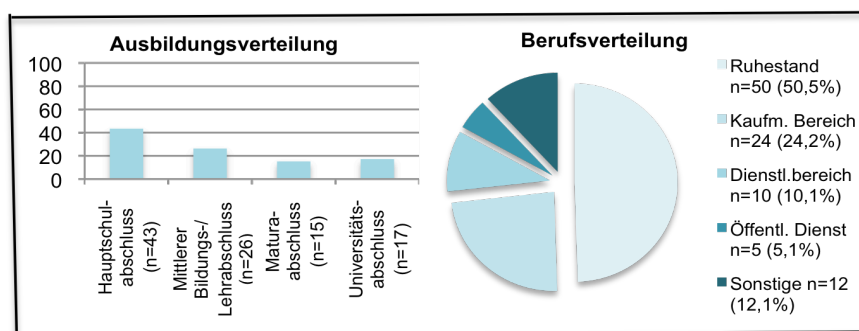


Abbildung 2: Charakteristika der Versuchspersonen: Ausbildungsniveau und Berufsverteilung

5. Analyse

Die Zuverlässigkeit der Gesamtskala wurde anhand des Cronbachs Alpha ermittelt. Zudem werden nachfolgend die Trennschärfen, die als Korrelation mit der Gesamtskala berechnet wurden, angeführt. Außerdem erfolgte eine Faktorenanalyse, die dazu diente, Korrelationen zwischen gehorsamen Verhalten und beispielsweise verschiedenen Persönlichkeitseigenschaften zu ermitteln.

5.1. Trennschärfen und Cronbachs Alpha der Gesamtskala

Die Ergebnisse der Reliabilitätsanalyse der Gesamtskala werden in Tabelle 2 angeführt. Für die Gesamtskala ergab sich ein Cronbachs Alpha von $\alpha=0,60$.

Tabelle 2: Trennschärfen der Gesamtskala

Item	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Sie beobachten in der Straßenbahn eine lautstarke Auseinandersetzung zwischen zwei Fahrgästen. Gehen Sie dazwischen?	88,39	171,38	,20	,78
Am Flughafen stehen Sie in einer Menschenschlange und warten darauf, die Sicherheitskontrolle zu passieren. Eine Person im Business Outfit und mit einer Aktentasche drängt sich an Ihnen vorbei. Stellen Sie sie zur Rede?	87,36	166,87	,29	,78
Sie erfahren, dass Ihr Nachbar/Ihre Nachbarin, zu dem/der Sie kein besonders gutes Verhältnis haben, ein zusätzliches Einkommen hat, das er/sie nicht versteuert. Melden Sie sein Versäumnis dem Finanzamt?	88,75	180,66	-,17	,79
Bei einem Gespräch über ihre Befunde, erklärt Ihr Arzt/Ihre Ärztin Ihnen diese nur oberflächlich und scheint in Eile zu sein, da er/sie bereits das Ende des Gesprächs einleitet. Würden Sie darauf beharren, dass er/sie sich mehr Zeit für Sie nimmt?	86,54	181,78	-,20	,80
Sie feiern ausgiebig Ihren Geburtstag mit ein paar Freunden und Freundinnen in einer Bar. Als die Rechnung gebracht wird, merken Sie, dass einige Getränke auf ihr vergessen wurden. Würden Sie die Bedienung darauf aufmerksam machen?	86,74	167,44	,35	,78
Sie werden auf einer Landstraße von einem Polizisten/ einer Polizistin wegen zu schnellen Fahrens angehalten. Obwohl Sie überzeugt sind, das Tempolimit nicht überschritten zu haben, fordert der Polizist eine Geldstrafe. Würden Sie sich der Forderung widersetzen?	87,73	179,45	-,12	,79
Durch Zufall erfahren Sie, dass Ihr Freund/Ihre Freundin trotz eines funktionsfähigen Fernsehers keine GIS-Gebühren bezahlt. Sprechen Sie ihn/sie diesbezüglich an?	88,44	174,47	,07	,79
Auf der Straße beobachten Sie eine betagte Person, deren Hund sein großes Geschäft soeben auf dem Gehsteig verrichtet hat. Der Besitzer/die Besitzerin lässt dieses wohlgemerkt liegen und setzt den Spaziergang fort. Machen Sie die ältere Person auf ihr Vergehen aufmerksam?	87,04	172,67	,13	,78
Sie treten eine Zugreise an und teilen sich ein Abteil mit einem/einer Jugendlichen, der/die die Straßenschuhe auf der gepolsterten Sitzfläche abstellt. Stellen Sie ihn/sie zur Rede?	86,74	165,16	,48	,77

Um pünktlich zu einem wichtigen Treffen zu kommen, müssen Sie eine Station mit der Straßenbahn fahren. Aus Erfahrung wissen Sie, die Wahrscheinlichkeit bei einer kurzen Fahrt von „Schwarzkaplern“ erwischt zu werden, ist sehr gering. Kaufen Sie sich einen Fahrschein?	87,05	161,6	,43	,77
Bei einem Spaziergang finden Sie ein wertvolles Schmuckstück. Geben Sie es in einem Fundbüro ab?	86,58	166,17	,42	,77
An der Kassa einer Drogerie wird Ihnen zu viel Wechselgeld ausgehändigt. Machen Sie den Verkäufer/die Verkäuferin auf seinen/ihren Fehler aufmerksam?	86,52	161,01	,58	,77
Aus Gründen der Bequemlichkeit sammeln Sie Ihre Einkäufe im Kinderwagen bzw. Ihrer Einkaufstasche. Nachdem Sie bezahlt haben und Ihre neuesten Errungenschaften verstauen, bemerken Sie, dass sie vergessen haben, einen der Gegenstände auf das Förderband zu legen. Bezahlen Sie ihn nachträglich?	87,26	155,5	,68	,76
Sie sind sehr hungrig und befinden sich alleine auf einer abgelegenen Straße auf der Suche nach einem ansprechenden Restaurant. Sie entdecken, dass in einem Bankomat Geldscheine vergessen wurden. Bringen Sie das gefundene Geld in eine Bankfiliale?	87,31	160,93	,49	,77
Sie unterstützen Ihre neuen Schwiegereltern bei der Gartenarbeit. Ihr Schwiegervater/ihre Schwiegermutter gibt Ihnen eine Arbeitsanweisung, von der Sie wissen, dass sie nicht zielführend ist. Folgen Sie trotzdem der Anweisung?	87,88	175,39	,04	,79
Ein/e geliebte/r Verwandte/r muss sich vor Gericht verantworten. Sie werden als Zeuge geladen – ihre Aussage würde ihn/sie jedoch schwer belasten. Würden Sie dennoch auf die Fragen des Richters/der Richterin wahrheitsgetreu antworten?	87,71	161,15	,51	,77
Sie arbeiten als Koch bzw. Köchin in einem Restaurant. Ihr/e Chef/in zwingt Sie bereits abgelieferte Lebensmittel zu verarbeiten. Gehen Sie der Aufforderung nach?	88,40	178,18	-,07	,79
Am Bahnhof stehen Sie in einer Menschengruppe und warten darauf, ein Zugticket kaufen zu können. Eine junge Person drängt sich an Ihnen vorbei. Stellen Sie sie zur Rede?	86,67	172,06	,19	,78
Durch Zufall entdecken Sie einen Hintereingang beim Kino, wodurch Sie eine Vorstellung ohne zu bezahlen besuchen könnten. Nutzen Sie diese Gelegenheit?	86,93	167,25	,32	,78
Auf der Straße verliert jemand, der vor Ihnen geht, unbemerkt Geld. Machen Sie ihn darauf aufmerksam?	86,31	166,71	,52	,77
Bei einer schriftlichen Prüfung besteht für Sie die Möglichkeit zu schummeln. Nutzen Sie diese Gelegenheit?	88,04	164,28	,42	,77
An der Garderobe eines Theaters händigt man Ihnen einen sehr wertvollen Pelzmantel anstatt Ihres Stoffmantels aus. Machen Sie auf diesen Fehler aufmerksam?	86,03	171,01	,28	,78
Als Sie in einem Lebensmittelgeschäft in der Warteschlange stehen, drängt sich eine betagte Person an Ihnen vorbei. Stellen Sie sie zur Rede?	87,28	181,63	-,18	,80
Aufgrund einer technischen Störung mussten Sie einen Handwerker rufen. Einige Wochen später haben Sie immer noch keine Rechnung erhalten. Machen Sie den Handwerker darauf aufmerksam?	87,12	167,52	,29	,78
Sie sind nachts alleine auf einer verlassenem Straße unterwegs. Sie sind bereits sehr müde. Eine Ampel auf Ihrem Weg ist rot. Bleiben Sie stehen?	86,80	177,04	-,04	,79
Es ist verboten, selbst mitgebrachte Speisen im Kino zu verzehren. Tun Sie es trotzdem?	87,19	161,38	,47	,77
Nachdem Sie Ihre Einkäufe verstaut haben und den Wagen zurückgeben, bemerken Sie, dass im Wagen vor Ihnen Lebensmittel vergessen wurden. Bringen Sie die Fundstücke zur Kassa?	87,19	162,81	,42	,77
Sie haben Freundinnen und Freunde zu Besuch. Beim Nachschenken stoßen Sie ein Glas Rotwein um, wodurch sich dieser über Ihren hellen Teppich ergießt. Einer der Gäste bietet an, es bei seiner/ihrer Versicherung einzureichen. Nehmen Sie das Angebot an?	88,31	166,24	,32	,78
Ein geliebter Mensch verstirbt und bittet Sie, um eine Erdbestattung. Aufgrund Ihrer finanziellen Situation käme jedoch nur eine Feuerbestattung in Frage. Werden Sie dennoch versuchen, diesen Wunsch zu realisieren?	86,73	170,83	,20	,78
Sie sind in der Position Bauaufträge vergeben zu können. Ihr/e Vorgesetzte/r setzt Sie unter Druck Bestechungsgelder anzunehmen und diese mit ihm/ihr zu teilen. Gehen Sie dieser Aufforderung nach?	86,54	169,90	,31	,78

Sie gehen privat mit Ihren Kolleginnen und Kollegen Essen, um einen beruflichen Erfolg zu feiern. Nachdem Sie üppig gegessen haben, bitten Sie die Bedienung um die Rechnung. Diese fragt Sie, ob Sie eine Quittung benötigen. Verneinen Sie diese Frage in dem Wissen, Sie können dadurch Geld sparen?	87,78	159,93	,46	,77
Auf dem Weg zu Ihrer Wohnungstür bemerken Sie, dass Ihr/e Nachbar/in, der/die Ihnen unsympathisch ist, seinen/ihren Haustürschlüssel stecken gelassen hat. Machen Sie ihn/sie darauf aufmerksam?	86,77	161,18	,50	,77
Sie sind mit Ihrem Auto auf einer Landstraße unterwegs. Sie haben es sehr eilig und wissen, dass sich auf dieser Strecke keine Radargeräte befinden. Halten Sie sich trotzdem an das Tempolimit?	87,02	175,61	-,00	,79
Sie waren sehr ausgiebig essen und machen sich auf den Heimweg. Beim Ausparken streifen Sie versehentlich ein fremdes Auto, wodurch Lackspuren zurückbleiben. Lassen Sie dem Besitzer des von Ihnen angefahrenen Fahrzeugs Ihre Versicherungsdaten zukommen?	86,43	166,33	,42	,77
Über die Homepage eines Möbelhauses haben Sie sich einen neuen Tisch bestellt, der Ihnen nach Hause geliefert wird. Beim Zusammenbauen desselbigen stellen Sie fest, dass Ihnen die Tischbeine irrtümlich zweifach geliefert wurden. Für Sie entstehen dadurch keine Mehrkosten. Machen Sie das Möbelhaus auf seinen Fehler aufmerksam?	87,15	160,68	,45	,77
Sie bestellen sich über das Internet mehrere Kleidungsstücke. Bei der Anprobe derselbigen müssen Sie feststellen, dass sie Ihnen nicht passen. Das Zurücksenden von fehlerfreier Ware ist für Kundinnen & Kunden kostenpflichtig. Beschädigen Sie eines der Kleidungsstücke, um die Versandkosten zu sparen?	86,31	168,28	,35	,78

5.2. Faktorenanalyse

Die Faktorenanalyse der Gesamtskala ergab fünf verschiedene Faktoren. Nachfolgend werden die dazugehörigen Items und die Ergebnisse der Reliabilitätsanalysen jedes Faktors angegeben.

5.2.1. Faktor 1 – „Fehler aufzeigen“

Der erste Faktor beinhaltet Items (n=20), die das falsche Verhalten eines anderen thematisieren und dem Leser/der Leserin die Möglichkeit geben, deren Fehler aufzuzeigen und sich dadurch gehorsam zu verhalten.

Das Cronbachs Alpha dieses Faktors beträgt $\alpha=0,87$.

Tabelle 3: Trennschärfen des Faktors 1

Item	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala- Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Sie treten eine Zugreise an und teilen sich ein Abteil mit einem/einer Jugendlichen, der/die die Straßenschuhe auf der gepolsterten Sitzfläche abstellt. Stellen Sie ihn/sie zur Rede?	50,54	131,22	,39	,87

Um pünktlich zu einem wichtigen Treffen zu kommen, müssen Sie eine Station mit der Straßenbahn fahren. Aus Erfahrung wissen Sie, die Wahrscheinlichkeit bei einer kurzen Fahrt von „Schwarzkapplern“ erwischt zu werden, ist sehr gering. Kaufen Sie sich einen Fahrschein?	50,85	126,82	,41	,87
An der Kassa einer Drogerie wird Ihnen zu viel Wechselgeld ausgehändigt. Machen Sie den Verkäufer/die Verkäuferin auf seinen/ihren Fehler aufmerksam?	50,35	126,09	,55	,87
Aus Gründen der Bequemlichkeit sammeln Sie Ihre Einkäufe im Kinderwagen bzw. Ihrer Einkaufstasche. Nachdem Sie bezahlt haben und Ihre neuesten Errungenschaften verstauen, bemerken Sie, dass sie vergessen haben, einen der Gegenstände auf das Förderband zu legen. Bezahlen Sie ihn nachträglich?	51,07	121,5	,66	,86
Sie sind sehr hungrig und befinden sich alleine auf einer abgelegenen Straße - auf der Suche nach einem ansprechenden Restaurant. Sie entdecken, dass in einem Bankomat Geldscheine vergessen wurden. Bringen Sie das gefundene Geld in eine Bankfiliale?	51,11	123,78	,56	,86
Ein/e geliebte/r Verwandte/r muss sich vor Gericht verantworten. Sie werden als Zeuge geladen – Ihre Aussage würde ihn/sie jedoch schwer belasten. Würden Sie dennoch auf die Fragen des Richters/der Richterin wahrheitsgetreu antworten?	51,51	124,96	,55	,87
Durch Zufall entdecken Sie einen Hintereingang beim Kino, wodurch Sie eine Vorstellung ohne zu bezahlen besuchen könnten. Nutzen Sie diese Gelegenheit?	50,73	129,35	,39	,87
Auf der Straße verliert jemand, der vor Ihnen geht, unbemerkt Geld. Machen Sie ihn darauf aufmerksam?	50,12	128,57	,66	,86
Bei einer schriftlichen Prüfung besteht für Sie die Möglichkeit zu schummeln. Nutzen Sie diese Gelegenheit?	51,84	127,17	,48	,87
An der Garderobe eines Theaters händigt man Ihnen einen sehr wertvollen Pelzmantel anstatt Ihres Stoffmantels aus. Machen Sie auf diesen Fehler aufmerksam?	49,84	133,81	,33	,87
Es ist verboten, selbst mitgebrachte Speisen im Kino zu verzehren. Tun Sie es trotzdem?	51,02	124,34	,53	,87
Nachdem Sie Ihre Einkäufe verstaut haben und den Wagen zurückgeben, bemerken Sie, dass im Wagen vor Ihnen Lebensmittel vergessen wurden. Bringen Sie die Fundstücke zur Kassa?	52,11	126,64	,47	,87
Sie haben Freundinnen und Freunde zu Besuch. Beim Nachschenken stoßen Sie ein Glas Rotwein um, wodurch sich dieser über Ihren hellen Teppich ergießt. Einer der Gäste bietet an, es bei seiner/ihren Versicherung einzureichen. Nehmen Sie das Angebot an?	51,00	126,12	,47	,87
Ein geliebter Mensch verstirbt und bittet Sie, um eine Erdbestattung. Aufgrund Ihrer finanziellen Situation käme jedoch nur eine Feuerbestattung in Frage. Werden Sie dennoch versuchen, diesen Wunsch zu realisieren?	50,54	131,32	,39	,87
Sie sind in der Position Bauaufträge vergeben zu können. Ihr/e Vorgesetzte/r setzt Sie unter Druck Bestechungsgelder anzunehmen und diese mit ihm/ihr zu teilen. Gehen Sie dieser Aufforderung nach?	50,35	131,81	,42	,87
Sie gehen privat mit Ihren Kolleginnen und Kollegen Essen, um einen beruflichen Erfolg zu feiern. Nachdem Sie üppig gegessen haben, bitten Sie die Bedienung um die Rechnung. Diese fragt Sie, ob Sie eine Quittung benötigen. Verneinen Sie diese Frage in dem Wissen, Sie können dadurch Geld sparen?	51,60	122,57	,54	,87
Auf dem Weg zu Ihrer Wohnungstür bemerken Sie, dass Ihr/e Nachbar/in, der/die Ihnen unsympathisch ist, seinen/ihren Haustürschlüssel stecken gelassen hat. Machen Sie ihn/sie darauf aufmerksam?	50,15	131,32	,38	,87
Sie waren sehr ausgiebig essen und machen sich auf den Heimweg. Beim Ausparken streifen Sie versehentlich ein fremdes Auto, wodurch Lackspuren zurückbleiben. Lassen Sie dem Besitzer des von Ihnen angefahrenen Fahrzeugs Ihre Versicherungsdaten zukommen?	50,58	125,32	,53	,87
Über die Homepage eines Möbelhauses haben Sie sich einen neuen Tisch bestellt, der Ihnen nach Hause geliefert wird. Beim Zusammenbauen desselbigen stellen Sie fest, dass Ihnen die Tischbeine irrtümlich zweifach geliefert wurden. Für Sie entstehen dadurch keine Mehrkosten. Machen Sie das Möbelhaus auf seinen Fehler aufmerksam?	50,24	130,33	,43	,87

Sie bestellen sich über das Internet mehrere Kleidungsstücke. Bei der Anprobe derselbigen müssen Sie feststellen, dass sie Ihnen nicht passen. Das Zurücksenden von fehlerfreier Ware ist für Kundinnen & Kunden kostenpflichtig. Beschädigen Sie eines der Kleidungsstücke, um die Versandkosten zu sparen?	50,95	126,51	,41	,87
--	-------	--------	-----	-----

5.2.2. Faktor 2 – „öffentliches Fehlverhalten Anderer“

Die Items des zweiten Faktors (n=5) beschreiben öffentliches Fehlverhalten von Mitmenschen und fragen, ob man sich diesem fügt.

Das Cronbachs Alpha dieser Skala beträgt $\alpha=0,69$.

Tabelle 4: Trennschärfen des Faktors 2

Item	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Am Flughafen stehen Sie in einer Menschenschlange und warten darauf, die Sicherheitskontrolle zu passieren. Eine Person im Business Outfit und mit einer Aktentasche drängt sich an Ihnen vorbei. Stellen Sie sie zur Rede?	10,01	8,91	,45	,64
Sie werden auf einer Landstraße von einem Polizisten/einer Polizistin wegen zu schnellen Fahrens angehalten. Obwohl Sie überzeugt sind, das Tempolimit nicht überschritten zu haben, fordert der Polizist eine Geldstrafe. Würden Sie sich der Forderung widersetzen?	10,35	10,73	,27	,71
Auf der Straße beobachten Sie eine betagte Person, deren Hund sein großes Geschäft soeben auf dem Gehsteig verrichtet hat. Der Besitzer/die Besitzerin lässt dieses wohlgemerkt liegen und setzt den Spaziergang fort. Machen Sie die ältere Person auf ihr Vergehen aufmerksam?	9,69	9,34	,49	,63
Am Bahnhof stehen Sie in einer Menschenschlange und warten darauf, ein Zugticket kaufen zu können. Eine junge Person drängelt sich an Ihnen vorbei. Stellen Sie sie zur Rede?	9,33	9,5	,58	,60
Als Sie in einem Lebensmittelgeschäft in der Warteschlange stehen, drängt sich eine betagte Person an Ihnen vorbei. Stellen Sie sie zur Rede?	9,93	8,83	,48	,62

5.2.3. Faktor 3 – „Vorteil ergibt sich“

In den Items des dritten Faktors (n=6) ergibt sich ein Vorteil für die befragte Person und sie muss entscheiden, ob sie diesen nützt.

Der dritte Faktor hat ein Cronbachs Alpha von $\alpha=0,59$.

Tabelle 5: Trennschärpen des Faktors 3

Item	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala- Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Bei einem Gespräch über ihre Befunde, erklärt Ihr Arzt/Ihre Ärztin Ihnen diese nur oberflächlich und scheint in Eile zu sein, da er/sie bereits das Ende des Gesprächs einleitet. Würden Sie darauf beharren, dass er/sie sich mehr Zeit für Sie nimmt?	14,14	12,08	,26	,57
Sie feiern ausgiebig Ihren Geburtstag mit ein paar Freunden und Freundinnen in einer Bar. Als die Rechnung gebracht wird, merken Sie, dass einige Getränke auf ihr vergessen wurden. Würden Sie die Bedienung darauf aufmerksam machen?	14,31	12,32	,24	,58
Bei einem Spaziergang finden Sie ein wertvolles Schmuckstück. Geben Sie es in einem Fundbüro ab?	14,15	12,65	,22	,59
Aufgrund einer technischen Störung mussten Sie einen Handwerker rufen. Einige Wochen später haben Sie immer noch keine Rechnung erhalten. Machen Sie den Handwerker darauf aufmerksam?	14,72	10,39	,45	,49
Sie sind nachts alleine auf einer verlassenem Straße unterwegs. Sie sind bereits sehr müde. Eine Ampel auf Ihrem Weg ist rot. Bleiben Sie stehen?	14,41	10,57	,34	,54
Sie sind mit Ihrem Auto auf einer Landstraße unterwegs. Sie haben es sehr eilig und wissen, dass sich auf dieser Strecke keine Radargeräte befinden. Halten Sie sich trotzdem an das Tempolimit?	14,62	9,65	,44	,49

5.2.4. Faktor 4 – „Kommunikationsempfänger“

Der vierten Faktor fasst Situationen (n=3) zusammen, in denen dem Leser/der Leserin etwas zugetragen wird und dieser entscheiden muss, wie dieser mit dem neuen Wissen umgeht.

Das Cronbachs Alpha dieses Faktors beträgt $\alpha=0,31$.

Tabelle 6: Trennschärpen des Faktors 4

Item	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Sie beobachten in der Straßenbahn eine lautstarke Auseinandersetzung zwischen zwei Fahrgästen. Gehen Sie dazwischen?	2,18	2,21	,11	,38
Sie erfahren, dass Ihr Nachbar/Ihre Nachbarin, zu dem/der Sie kein besonders gutes Verhältnis haben, ein zusätzliches Einkommen hat, das er/sie nicht versteuert. Melden Sie sein Versäumnis dem Finanzamt?	2,59	2,24	,22	,15
Durch Zufall erfahren Sie, dass Ihr Freund/Ihre Freundin trotz eines funktionsfähigen Fernsehers keine GIS-Gebühren bezahlt. Sprechen Sie ihn/sie diesbezüglich an?	2,28	2,02	,20	,17

5.2.5. Faktor 5 – „Autoritätsperson“

Dieser Faktor fasst Items bzw. Situationen (n=2) zusammen, in denen die befragte Person eine nicht zielführende bzw. moralisch verwerfliche Anweisung von einer Autoritätsperson erhält und gefragt wird, ob sie dieser – trotz besseren Wissens – nachkommt.

Das Cronbachs Alpha des fünften Faktors beträgt $\alpha=0,45$.

Tabelle 7: Trennschärfen des Faktors 5

Item	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Sie unterstützen Ihre neuen Schwiegereltern bei der Gartenarbeit. Ihr Schwiegervater/ihre Schwiegermutter gibt Ihnen eine Arbeitsanweisung, von der Sie wissen, dass sie nicht zielführend ist. Folgen Sie trotzdem der Anweisung?	1,30	1,43	,30	.
Sie arbeiten als Koch bzw. Köchin in einem Restaurant. Ihr/e Chef/in zwingt Sie bereits abgelaufene Lebensmittel zu verarbeiten. Gehen Sie der Aufforderung nach?	1,81	,95	,30	.

5.3. Korrelationen

Da mit dieser Arbeit versucht wird, diverse Fragen bezüglich der Gehorsamkeitsbereitschaft von Personen, die ihr 54. Lebensjahr bereits beendet haben, zu untersuchen, werden nachfolgend die Ergebnisse diverser Korrelationsberechnungen angeführt.

5.3.1. Zusammenhänge zwischen den Gehorsamkeitsfaktoren und den Big Five

Um die Frage zu beantworten, ob es einen Zusammenhang in der Ausprägung der Persönlichkeitsvariablen und der Bereitschaft zu Gehorsam gibt, wurden die einzelnen Gehorsamkeitsfaktoren in Korrelation gestellt mit den Big Five. Die Ergebnisse sind in Tabelle 8 dargestellt.

Tabelle 8: Korrelationen zwischen den Gehorsamkeitsfaktoren und den Big Five

		Fehler aufzeigen	Öffentliches Fehlverhalten Anderer	Vorteil ergibt sich	Kommunikations-empfänger	Autoritätsperson	Extraversion	Offenheit	Verträglichkeit	Gewissenhaftigkeit	Neurotizismus
Fehler aufzeigen	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	1 100	-,00 ,98 100	,08 ,46 99	,05 ,65 100	-,04 ,68 100	,10 ,35 100	-,15 ,14 100	,29** ,01 99	,18 ,08 100	,05 ,61 100
Öffentliches Fehlverhalten Anderer	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N		1 101	,01 ,93 100	-,02 ,82 101	-,16 ,11 101	,09 ,35 101	,17 ,09 101	-,15 ,51 100	,06 ,53 101	-,00 ,97 101
Vorteil ergibt sich	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N			1 100	-,05 ,62 100	,09 ,39 100	,20* ,05 100	,14 ,16 100	,21* ,70 100	-,03 ,80 100	-,05 ,63 100
Kommunikations-empfänger	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N				1 101	,21* ,04 101	,20* ,05 101	,14 ,16 101	-,24* ,01 100	,08 ,44 101	,13 ,19 101
Autoritätsperson	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N					1 101	,02 ,84 101	-,06 ,56 101	,07 ,74 100	,05 ,60 101	,07 ,49 101

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

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

In Gehorsamkeitssituationen des Faktors 1 – „Fehler aufzeigen“ – gibt es ein hoch signifikantes Ergebnis. Umso höher die Verträglichkeitswerte einer Person sind, desto eher sind diese gewillt, einen Mitmenschen auf einen Fehler hinzuweisen und sich somit gehorsam zu verhalten ($r=.29$; $p=0,01$).

In Situationen, in denen sich ein Vorteil ergibt – Faktor 3 – zeigen sich zwei signifikante Ergebnisse ($p=0,05$). Umso extravertierter eine Person ist, desto weniger gibt sie ungehorsames Verhalten an ($r=.20$). Ebenso zeigt sich, desto verträglicher eine Person ist, desto gehorsamer verhält sie sich ($r=.21$).

Innerhalb des Faktors 4 – „Kommunikationsempfänger“ – gibt es sowohl zwei signifikante als auch ein hoch signifikantes Ergebnis. Als signifikant ($p=0,05$) zeigt sich, dass Personen, die in dieser Kategorie gehorsam sind, es in Situationen des Faktors 5 – „Autoritätsperson“ – ebenso sind ($r=.21$). Weiters kann als signifikant bezeichnet werden, dass Personen mit hohen Extraversionswerten eher eine große Gehorsamsbereitschaft in diesen Situationen zeigen ($r=.20$). Als signifikant ($p=0,05$)

zeigt sich, umso unverträglicher eine Person ist, desto öfter gibt sie gehorsames Verhalten an ($r=-.24$).

In den Faktoren 2 – „Fehlverhalten Anderer“ – und 5 – „Autoritätsperson“ – lassen sich darüber hinaus keine signifikanten Ergebnisse feststellen.

Interpretation

In Situationen in denen es darum geht, das Fehlverhalten eines Mitmenschen aufzuzeigen, ergibt sich, dass eher Menschen mit hohen Verträglichkeitswerten gewillt sind, dies zu tun ($r=.29$; $p=0,01$).

Daraus könnte man ableiten, dass diese Personen aufgrund ihrer tendenziell positiven Einstellung zum Leben nicht davon ausgehen, dass das Fehlverhalten anderer auf eigennützigen Motiven basiert. Sie dürften eher davon ausgehen, dass ihr falsches Handeln aufgrund Unachtsamkeit ohne Bedacht auf Konsequenzen für ihre Mitmenschen geschieht. Sie erwarten daher eine positive Reaktion des anderen und eine entsprechende Korrektur ohne damit Konfliktsituationen zu provozieren. Da sie meist selbst darauf bedacht sind, korrekt zu handeln bzw. anderen keinen Schaden zuzufügen, dürften sie davon ausgehen, dass diese Grundeinstellung auch andere teilen.

Als Beispiel lässt sich hier folgende Situation anführen:

Sie haben Freundinnen und Freunde zu Besuch. Beim Nachschenken stoßen Sie ein Glas Rotwein um, wodurch sich dieser über Ihren hellen Teppich ergießt. Einer der Gäste bietet an, es bei seiner/ihren Versicherung einzureichen. Nehmen Sie das Angebot an?

Ebenso signifikant ist der Zusammenhang zwischen dem Extraversionswert einer Person und ihrer Bereitschaft zu Gehorsam in Situationen des Faktors 3 – desto extravertierter eine Person ist, desto eher zeigt sie in Situationen in denen sich ein Vorteil für sie ergeben könnte, gehorsames Verhalten ($r=.20$; $p=0,05$).

Ein wesentlicher Charakterzug extravertierter Personen ist ein starkes Selbstbewusstsein. Aufgrund dieser Tatsache schrecken diese Menschen meist nicht davor zurück, ihre eigenen Bedürfnisse zum Ausdruck zu bringen. Dies zeigt sich zum Beispiel deutlich bei der Beantwortung der folgenden Fragestellung:

Bei einem Gespräch über ihre Befunde, erklärt Ihr Arzt/Ihre Ärztin Ihnen diese nur oberflächlich und scheint in Eile zu sein, da er/sie bereits das Ende des Gesprächs einleitet. Würden Sie darauf beharren, dass er/sie sich mehr Zeit für Sie nimmt?

Ein weiterer signifikanter Wesenszug, den man extravertierten Persönlichkeiten zuschreibt, ist eine optimistische Lebenshaltung. Sie vertrauen darauf, dass sich ihre Mitmenschen korrekt verhalten, wie sie es selbst auch tun würden. In vielen Situationen reagieren sie jedoch einfach unbedacht.

In dieser Kategorie zeigt sich außerdem, dass desto verträglicher eine Person ist, desto gehorsamer verhält sie sich ($r=.21$; $p=0,05$).

Da verträgliche Menschen dazu tendieren auf ihre Mitmenschen Rücksicht zu nehmen und nichts zu tun, was ihnen schaden könnte, scheinen sie diese Einstellung auch dann zu leben, wenn es darum geht, aus einer bestimmten Situation einen persönlichen Vorteil auf Kosten anderer zu lukrieren. Offenbar verhalten sie sich in der gegenständlichen Studie in all jenen Situationen gehorsam, wo es darum geht, auf die Bedürfnisse anderer Rücksicht zu nehmen.

Ein Beispiel, das diese Theorie bestätigen könnte, wäre folgende Fragestellung:

Aufgrund einer technischen Störung mussten Sie einen Handwerker rufen. Einige Wochen später haben Sie immer noch keine Rechnung erhalten. Machen Sie den Handwerker darauf aufmerksam?

Hinsichtlich der Ergebnisse des Faktors 4 lässt sich ableiten, dass extravertierte Personen eher zu Gehorsam tendieren als introvertierte Personen ($r=.20$; $p=0,05$).

Womöglich ist dies auf die Tatsache zurückzuführen, dass diese aufgrund ihres hohen Selbstbewusstseins nicht davor zurückschrecken, auf ihre Mitmenschen zuzugehen und sie scheuen keine Konfrontation.

Zudem zeigt sich in Bezug auf diesen Faktor, dass desto unverträglicher eine Person ist, desto eher verhält sie sich in ebendiesen Situationen gehorsam ($r=-.24$; $p=0,05$).

Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass diese Menschen eher bereit sind, andere auf ihr Fehlverhalten hinzuweisen als verträgliche Personen. Der Grund dafür könnte sein, dass sie nicht davor zurückschrecken ihre Mitmenschen in eine unangenehme Situation zu bringen. Sie nehmen dabei auch in Kauf in Streitsituationen zu geraten oder durch ihr Verhalten Konflikte auszulösen.

Als Beispiel wäre hier folgende Fragestellung zu nennen:

Sie beobachten in der Straßenbahn eine lautstarke Auseinandersetzung zwischen zwei Fahrgästen. Gehen Sie dazwischen?

Offensichtlich ist es ihnen ein Bedürfnis auf jene Dinge hinzuweisen, die sie selbst als nicht korrekt bzw. asozial empfinden. Sie scheinen in diesem Kontext auch nicht davor zurückzuschrecken, das Fehlverhalten eines Mitmenschen den Behörden zu melden.

Diese Schlussfolgerung könnte mit folgender unten angeführter Gehorsamkeitssituation belegt werden:

Sie erfahren, dass Ihr Nachbar/Ihre Nachbarin, zu dem/der Sie kein besonders gutes Verhältnis haben, ein zusätzliches Einkommen hat, das er/sie nicht versteuert. Melden Sie sein Versäumnis dem Finanzamt?

5.3.2. Zusammenhänge zwischen den Gehorsamkeitsfaktoren, der Beziehungsqualität zur Führungsposition, dem Selbstwert und dem regulatorischen Fokus

Neben der Ausprägung der Persönlichkeitsvariablen wurden die Probanden außerdem gebeten, Angaben hinsichtlich ihrer Beziehungsqualität zu ihrem Vorgesetzten, dem Selbstwert und ihrem regulatorischen Fokus zu machen, um in weiterer Folge die Korrelation zwischen diesen und den einzelnen Gehorsamkeitsfaktoren zu berechnen. Die Ergebnisse werden in Tabelle 9 dargestellt.

Tabelle 9: Korrelationen zwischen den Gehorsamkeitsfaktoren und der Beziehungsqualität zur Führungsposition, dem Selbstwert und dem regulatorischen Fokus

		Fehler aufzeigen	Öffentliches Fehlverhalten Anderer	Vorteil ergibt sich	Kommunikations-empfänger	Autoritätsperson	Leader-Member-Exchange	Selbstwert	Prävention	Promotion
Fehler aufzeigen	Korrelation nach Pearson	1	-,00	,08	,05	-,04	,40**	,14	,18	,33**
	Signifikanz (2-seitig)		,98	,46	,65	,68	,03	,17	,11	,00
	N	100	100	99	100	100	31	95	80	81
Öffentliches Fehlverhalten Anderer	Korrelation nach Pearson		1	,01	-,02	-,16	,11	,27**	-,03	,12
	Signifikanz (2-seitig)			,93	,82	,11	,55	,01	,78	,29
	N		101	100	101	101	31	96	80	82
Vorteil ergibt sich	Korrelation nach Pearson			1	-,05	,09	-,03	,10	-,03	,10
	Signifikanz (2-seitig)				,62	,39	,86	,34	,79	,37
	N			100	100	100	31	95	79	81
Kommunikations-empfänger	Korrelation nach Pearson				1	,21*	-,10	-,22*	,14	,05
	Signifikanz (2-seitig)					,04	,59	,03	,22	,68
	N				101	101	31	96	80	82
Autoritätsperson	Korrelation nach Pearson					1	-,26	-,21*	,10	-,09
	Signifikanz (2-seitig)						,16	,04	,36	,41
	N					101	31	96	80	82

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

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

Innerhalb des Gehorsamkeitsfaktors 1 – „Fehler aufzeigen“ – gibt es zwei hoch signifikante Ergebnisse ($p=0,01$). Umso besser die Befragten die Beziehungsqualität zu ihrer Führungsposition bewerteten, desto eher waren sie gehorsam ($r=.40$). Ebenso zeigten eher promotion-fokussierte Personen eine Bereitschaft zu Gehorsam ($r=.33$).

Ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Selbstwert und Gehorsamkeit ist in den Situationen des Faktors 2, 4 und 5 zu finden. Umso höher der Selbstwert einer Person, desto weniger gibt sie ungehorsames Verhalten in Situationen an, in denen sie Zeuge des Fehlverhaltens anderer (Faktor 2) wird ($r=.27$; $p=0,01$).

Im Gegensatz dazu lautet das Ergebnis für die Gehorsamkeitssituationen des Faktors 4 – „Kommunikationsempfänger“, desto niedriger der Selbstwert, desto eher verhält sie sich gehorsam ($r=-.22$; $p=0,05$). Das Selbe gilt für jene des Faktors 5 – „Autoritätsperson“ ($r=-.21$; $p=0,05$).

Interpretation

Desto besser die Befragten die Beziehungsqualität zu ihrem Vorgesetzten bewerteten, desto eher waren diese gewillt, einen Mitmenschen auf dessen Fehler hinzuweisen ($r=.40$; $p=0,01$).

Hieraus könnte geschlossen werden, dass sich die Bestätigung ihrer Führungskraft sehr positiv auf ihr Selbstvertrauen auswirkt.

Hieraus könnte man ableiten, dass Menschen, die positives Feedback in beruflicher Hinsicht erhalten, darauf bedacht sind, ihren guten Ruf zu wahren. Dafür spricht die Tatsache, dass diese Menschen eher bereit sind, andere auf ein Fehlverhalten aufmerksam zu machen, als sich selbst auf Kosten anderer einen finanziellen Vorteil zu verschaffen und damit zu riskieren, dem eigenen Ruf zu schaden.

Als Beispiel wäre hier folgende Situation zu nennen:

An der Kassa einer Drogerie wird Ihnen zu viel Wechselgeld ausgehändigt. Machen Sie den Verkäufer/die Verkäuferin auf seinen/ihren Fehler aufmerksam?

Erhalten diese jedoch eine Aufforderung zu einem Fehlverhalten von der jeweiligen Führungskraft selbst, verhalten sie sich in dieser Situation ihrem Vorgesetzten gegenüber gehorsam. Dies zeigt sich in folgender Gehorsamkeitssituation:

Sie sind in der Position Bauaufträge vergeben zu können. Ihr/e Vorgesetzte/r setzt Sie unter Druck Bestechungsgelder anzunehmen und diese mit ihm/ihr zu teilen. Gehen Sie dieser Aufforderung nach?

In Bezug auf den Faktor 2 lässt sich feststellen, dass desto höher der Selbstwert einer Person ist, desto eher verhält sie sich in Situationen in denen es darum geht, das öffentliche Fehlverhalten anderer zu dulden, gehorsam ($r=.27$; $p=0,01$).

Menschen mit hohem Selbstwertgefühl scheinen ein korrektes Verhalten ihrer Mitmenschen für sich in Anspruch zu nehmen. Als Beispiel könnte genannt werden, dass sie ein Vordrängen an einer Kassa nicht wortlos akzeptieren, sondern auf ihr Vorrecht hinweisen.

Im Gegensatz dazu lauten die Ergebnisse für den Gehorsamkeitsfaktor 4 – „Kommunikationsempfänger“, dass desto niedriger der Selbstwert ist, desto eher zeigt diese Person kein ungehorsames Verhalten ($r=-.22$; $p=0,05$).

Dieses Ergebnis lässt sich vermutlich darauf zurückführen, dass diese Menschen, wenn ihnen das Zuwiderhandeln eines Mitmenschen zugetragen wird, das Bedürfnis haben, dieses aufzuzeigen bzw. anzusprechen – beispielsweise ein unversteuertes Einkommen.

Da diese Menschen der Ansicht sind, nicht wertvoll für die Gesellschaft zu sein, scheinen sie den Wunsch zu hegen, andere Personen auf Fehler bzw. falsches Verhalten hinzuweisen. Man könnte davon ableiten, dass die Tatsache, ihre Mitmenschen dazu bewegen zu wollen, sich korrekt zu verhalten, ihr eigenes Selbstwertgefühl steigert. Die Motivation andere zu sozialem Handeln zu bewegen, könnte darin liegen, das eigene Handeln aufzuwerten.

Ähnliche Ergebnisse zeigt die Korrelation zwischen dem Faktor 5 und dem Selbstwert – desto niedriger der Selbstwert einer Person ist, desto eher verhält sie sich gehorsam, indem sie der Anweisung einer Autoritätsperson nachgeht ($r=-.21$; $p=0,05$).

Dieser Faktor beschreibt Situationen in denen der Proband eine nicht zielführende oder gar moralisch verwerfliche Anweisung einer Respektperson erhält und sich folglich entscheiden muss, ob er dieser – trotz besseren Wissens – nachkommt.

Die nachfolgende Fragstellung soll als Beispiel dienen:

Sie arbeiten als Koch bzw. Köchin in einem Restaurant. Ihr/e Chef/in zwingt Sie bereits abgelaufene Lebensmittel zu verarbeiten. Gehen Sie der Aufforderung nach?

Die Auswertung des Fragebogens zeigt, dass eher Personen mit niedrigem Selbstwert angeben, der Aufforderung nachzugehen, wohingegen eine Person mit hohem Selbstwert der Anweisung eher nicht nachkommt.

Da Selbstwert und Selbstbewusstsein eng miteinander verknüpft sind, könnte man davon ableiten, dass Personen mit niedrigem Selbstwert nicht selbstbewusst genug sind, um sich der Anweisung einer Respektperson, wie beispielsweise eines Vorgesetzten, zu widersetzen.

Obwohl sie in dem Wissen handeln, dass ihr Handeln nicht korrekt ist, gehen sie der Aufforderung nach. Die Autorität schüchtert sie ein, weshalb sie nicht im Stande sind, für ihre Ansichten einzustehen und sich folglich lieber unterwerfen, als eine Konfrontation zu suchen.

Menschen mit geringem Selbstwertgefühl nehmen sich meist sehr zurück. Sie empfinden andere als "wertvoller", ganz besonders dann, wenn es um Autoritätspersonen geht. Sie sprechen sich selbst das Recht ab, ihre Meinung zu äußern, da sie meist ein unrealistisch negatives Bild von sich selbst haben.

5.3.3. Korrelation zwischen dem Gesamtscore der Gehorsamkeitsbereiche und den Big Five

Tabelle 10: Korrelationen zwischen der Gehorsamkeitsbereitschaft und den Big Five

	Gesamtfaktor	Extraversion	Offenheit	Verträglichkeit	Gewissenhaftigkeit	Neurotizismus
Gesamtfaktor	1	,21*	,06	,01	,11	-,00
Korrelation nach Pearson						
Signifikanz (2-seitig)		,03	,55	,92	,28	,99
N	99	99	99	99	99	99

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Von den fünf grundlegenden Persönlichkeitseigenschaften, den Big Five, korreliert nur eine signifikant mit Gehorsamkeit – umso extravertierter eine Person ist, desto eher zeigt sie gehorsames Verhalten ($r=.21$; $p=0,05$).

Interpretation

Dieses Ergebnis lässt sich vermutlich anhand deren ausgeprägtem Selbstbewusstsein erläutern. Dank diesem schrecken extravertierte Menschen nicht davor zurück, ihre Meinung oder die eigenen Bedürfnisse mitzuteilen und sich falls notwendig dafür einzusetzen. Aufgrundessen werden sie von ihren Mitmenschen oft als dominant wahrgenommen. Extravertierte Personen haben meist im Laufe ihres Lebens die Erfahrung gemacht haben, dass sie in Konfliktsituationen dazu neigen, ihre eigene Ansicht durchzusetzen, weshalb sie womöglich nicht davor zurückscheuen, dies in zwiespältigen Situationen – wie beispielsweise der unten angeführten – zu wiederholen und sich dadurch eher gehorsam zu verhalten.

Durch Zufall erfahren Sie, dass Ihr Freund/Ihre Freundin trotz eines funktionsfähigen Fernsehers keine GIS-Gebühren bezahlt. Sprechen Sie ihn/sie diesbezüglich an?

Ein wesentlicher Charakterzug extravertierter Menschen ist ihr Optimismus. Dies könnte erklären, warum diese Menschen eher bereit sind, andere auf ihr Fehlverhalten hinzuweisen, da sie aufgrund ihres positiven Denkens davon ausgehen, dass dies nicht aufgrund bösen Willens, sondern eher auf Unachtsamkeit bzw. Unbedachtheit beruht. Sie scheinen daher davon auszugehen, dass sie mit diesem Hinweis andere nicht vor den Kopf stoßen, sondern auf positive Reaktionen treffen.

Als Beispiel könnte folgende Fragestellung herangezogen werden:

Als Sie in einem Lebensmittelgeschäft in der Warteschlange stehen, drängt sich eine betagte Person an Ihnen vorbei. Stellen Sie sie zur Rede?

5.3.4. Geschlechtsunterschied in Gehorsamkeit

Um zu erforschen, ob es einen Unterschied in der Bereitschaft zu Gehorsam und dem Geschlecht gibt, wurde ein t-Test für unabhängige Stichproben berechnet. Die Tabelle 11 zeigt die Unterschiede zwischen Männern und Frauen innerhalb der Gehorsamkeitsfaktoren.

Tabelle 11: Geschlechtsunterschied in der Gehorsamkeitsbereitschaft

G		N	Mittelwert	Standard- abweichung	t-Verteilung
Fehler aufzeigen	Frauen	61	2,67	,60	[t(df=98)= -.04; p=.96]
	Männer	39	2,68	,58	
Öffentliches Fehlverhalten Anderer	Frauen	61	2,44	,67	[t(df=99)= -.43; p=.67]
	Männer	40	2,51	,85	
Vorteil ergibt sich	Frauen	60	2,99	,58	[t(df=98)= 2,13; p=.04]
	Männer	40	2,71	,71	
Kommunikations-empfänger	Frauen	61	1,13	,61	[t(df=99)= -.86; p=.39]
	Männer	40	1,24	,67	
Autoritätsperson	Frauen	61	1,6	,87	[t(df=99)= .62; p=.54]
	Männer	40	1,49	,90	
Gesamtfaktor	Frauen	60	2,15	,27	[t(df=97)= .15; p=.88]
	Männer	39	2,14	,35	

Untersucht man die einzelnen Gehorsamkeitsfaktoren hinsichtlich eines Geschlechtsunterschieds in Gehorsamkeit, so ergibt sich dieser lediglich im Faktor 3 – „Vorteil ergibt sich“. In ebendiesen Situationen geben Frauen ($Mw=2,99$) häufiger gehorsames Verhalten an als Männer ($Mw=2,71$).

Interpretation

Womöglich können die Ergebnisse einiger Studien, die in den vergangenen Jahren durchgeführt wurden und zeigten, dass Männer durchsetzungsfähiger und risikofreudiger sind als Frauen, wohingegen Frauen höhere Werte in den Kategorien Ängstlichkeit und Gütherzigkeit aufweisen, als Erklärung für dieses geschlechtsspezifische Verhalten herangezogen werden (Brody & Hall, 2000; Byrnes, Miller, & Schafer, 1999; Kring & Gordon, 1998; Lynn & Martin, 1997).

Vielleicht spiegeln diese, bei dem weiblichen Geschlecht festgestellten höheren Gütherzigkeitswerte, weshalb Frauen in Situationen des Faktors 3 häufiger gehorsames Verhalten angeben als Männer. In Situationen dieses Faktors könnten die Probanden durch Ungehorsam für sich einen persönlichen Vorteil lukrieren. Aufgrund ihrer Charaktereigenschaften wie z.B. Wohlwollen, Hilfsbereitschaft, Mitgefühl und Fürsorglichkeit verzichten jedoch vor allem Frauen darauf. Sie scheinen aus eigener Erfahrung zu wissen, welche unangenehme Gefühle solch ein Verhalten auslösen kann, weshalb sie sich gegen den finanziellen Vorteil entscheiden und es daher vorziehen, selbstlos einem Mitmenschen zu helfen.

Folgende Fragestellung kann als Beispiel genannt werden:

Sie feiern ausgiebig Ihren Geburtstag mit ein paar Freunden und Freundinnen in einer Bar. Als die Rechnung gebracht wird, merken Sie, dass einige Getränke auf ihr vergessen wurden. Würden Sie die Bedienung darauf aufmerksam machen?

Da vor allem weibliche Personen angeben, sich dafür zu entscheiden, den Irrtum aufzuzeigen, könnte man daraus schließen, dass eher Männer gewillt sind, aus dem Fehler bzw. Versäumnis eines anderen einen finanziellen Vorteil zu ziehen.

Auch in der nachfolgenden Situation geben Frauen häufiger an, sich gehorsam zu verhalten als Männer:

Bei einem Gespräch über ihre Befunde, erklärt Ihr Arzt/Ihre Ärztin Ihnen diese nur oberflächlich und scheint in Eile zu sein, da er/sie bereits das Ende des Gesprächs einleitet. Würden Sie darauf beharren, dass er/sie sich mehr Zeit für Sie nimmt?

Die Tatsache, dass sich die weiblichen Probanden eher gegen die Möglichkeit entscheiden, Männer hingegen nicht davor zurückschrecken, für ihre Bedürfnisse bzw. Meinung einzustehen, lässt sich womöglich darauf zurückführen, dass Männer als durchsetzungsfähiger gelten. Sie scheuen nicht davor zurück, ihre Meinung kund zu tun und gegebenenfalls zu vertreten, weshalb sie oft als dominant wahrgenommen werden.

Frauen scheinen in diesen und ähnlichen Situationen ihre Bedürfnisse hinten anzureihen und darauf zu achten, andere in keine unangenehme Situation zu bringen bzw. vor den Kopf zu stoßen.

Zudem zeigten diese Studien, dass Frauen unter Umständen nicht so risikofreudig wie Männer sind (Byrnes, Miller, & Schafer, 1999), sondern ängstlicher und zudem womöglich nicht gewillt, sich selbst oder ihre Mitmenschen in Gefahr zu bringen. Dies könnte als ein Erklärungsansatz für ihre höhere Gehorsamsbereitschaft im Straßenverkehr dienen.

Als Beispiel dient folgende Situation:

Sie sind mit Ihrem Auto auf einer Landstraße unterwegs. Sie haben es sehr eilig und wissen, dass sich auf dieser Strecke keine Radargeräte befinden. Halten Sie sich trotzdem an das Tempolimit?

5.3.5. Zusammenhang zwischen Alter und Gehorsamkeit

Um zu untersuchen, ob es einen Altersunterschied in der Bereitschaft zu Gehorsam gibt, wurden die Gehorsamkeitsfaktoren in Korrelation mit dem Alter gestellt. Die Ergebnisse sind in Tabelle 12 dargestellt.

Tabelle 12: Altersunterschied in Gehorsamkeit

		Gesamtfaktor	Fehler aufzeigen	Öffentliches Fehlverhalten Anderer	Vorteil ergibt sich	Kommunikations-empfänger	Autoritätsperson	A
A	Korrelation nach Pearson	,09	-,18	-,09	,33**	,01	,08	1
	Signifikanz (2-seitig)	,40	,70	,36	,00	,92	,43	
	N	99	100	101	100	101	101	101

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

Die Korrelation zwischen den fünf Gehorsamkeitsfaktoren und dem Alter der Befragten zeigt ein hoch signifikantes Ergebnis ($p=0,01$). Umso älter die Person ist, desto eher zeigt sie in Situationen des Faktors 3 – „Vorteil ergibt sich“ – gehorsames Verhalten ($r=.33$).

Interpretation

Möchte man den Zusammenhang zwischen dem Alter und der Gehorsamkeitsbereitschaft einer Person näher durchleuchten, lässt sich in dieser Versuchsreihe feststellen, dass die Probanden mit zunehmendem Alter eher bereit sind, sich in Situationen des Faktors 3 gehorsam zu reagieren.

Die Gründe hierfür könnten darin liegen, dass diese Menschen nicht riskieren wollen, ihrem Ansehen und gutem Ruf zu schaden, da sie im Gegensatz zu jüngeren Personen für gewöhnlich immer die Konsequenzen ihres Handelns im Hinterkopf haben. Aus Erfahrung wissen sie, dass ein Fehlverhalten immer Folgen nach sich zieht und sich unter Umständen auch negativ auf ihr Berufs- oder Privatleben auswirken kann. Untermauern lässt sich dieser Erklärungsansatz anhand häufig geäußelter Aussagen von älteren Menschen, die sich bereit erklärten, den Fragebogen zu beantworten. Befragte man diese, weshalb sie eher dazu tendieren, sich in bestimmten Situationen gehorsam zu verhalten, erwiderten diese ein Unbehagen, da sie sich nie sicher sein könnten, dass jemand der sie kennt, ihr Fehlverhalten beobachten würde.

Als Beispiel dient folgende Fragestellung:

Bei einem Spaziergang finden Sie ein wertvolles Schmuckstück.
Geben Sie es in einem Fundbüro ab?

Ein weiterer Erklärungsansatz wäre, dass man sich im Laufe seines Berufslebens bereits sehr häufig in Situationen befunden hat, wo Gehorsam trotz besseren Wissens geübt wurde. Man kann davon ausgehen, dass mit zunehmendem Alter ein gewisses Sicherheitsdenken vorrangig ist. Ein jüngerer Mensch tendiert eher dazu, spontan und leichtsinnig zu reagieren und damit eventuell seine berufliche Stellung zu riskieren. Ältere Menschen hingegen sind sich häufig der Problematik bewusst, dass sie aufgrund ihres Alters am Arbeitsmarkt mit größeren Problemen zu kämpfen haben als junge.

Befragt man ältere Menschen zu ihrem Verhältnis zu ihren Ärzten, bekommt man den Eindruck, dass der Arzt des Vertrauens meist sehr großes Ansehen genießt. Aufgrund des großen Respekts, den sie „den Göttern in weiß“ entgegenbringen, scheuen sie häufig davor zurück, Fragen zu stellen oder gar zu widersprechen. Da sie aufgrund ihres Alters meist schon gesundheitliche Probleme haben, kommt dem Arzt ihres Vertrauens eine bedeutende Rolle in ihrem Leben zu. Gesundheit hat für ältere Menschen eine wesentlich größere Bedeutung als für junge.

All dies könnte als Erklärung dienen, weshalb sich ältere Menschen in der folgenden Situation eher gehorsam verhalten als jüngere:

Bei einem Gespräch über ihre Befunde, erklärt Ihr Arzt/Ihre Ärztin Ihnen diese nur oberflächlich und scheint in Eile zu sein, da er/sie bereits das Ende des Gesprächs einleitet. Würden Sie darauf beharren, dass er/sie sich mehr Zeit für Sie nimmt?

6. Theoriegeleitete Reduktion des Fragebogens

Bei der Erstellung des selbst konstruierten Fragebogens wurde theoriegeleitet vorgegangen, allerdings zeigten die empirischen Ergebnisse der vorliegenden Arbeit, dass die drei zugrunde liegenden Theorien von Milgram, Zimbardo und Zajonc so nicht ausreichend abgebildet werden konnten. Aufgründessen wurde eine Reduktion des Fragebogens auf insgesamt elf Items vorgenommen. Tabelle 13 zeigt die Items des reduzierten Gehorsamkeitsfragebogens.

Tabelle 13: Reduzierter Gehorsamkeitsfragebogen

	Auf keinen Fall	Eher nein	Weiß nicht	Eher ja	Auf jeden Fall
An der Kassa einer Drogerie wird Ihnen zu viel Wechselgeld ausgehändigt. Machen Sie den Verkäufer/die Verkäuferin auf seinen/ihren Fehler aufmerksam?					
Sie unterstützen Ihre neuen Schwiegereltern bei der Gartenarbeit. Ihr Schwiegervater/ihre Schwiegermutter gibt Ihnen eine Arbeitsanweisung, von der Sie wissen, dass sie nicht zielführend ist. Folgen Sie trotzdem der Anweisung?					
Sie arbeiten als Koch bzw. Köchin in einem Restaurant. Ihr/e Chef/in zwingt Sie bereits abgelaufene Lebensmittel zu verarbeiten. Gehen Sie der Aufforderung nach?					
Am Bahnhof stehen Sie in einer Menschenschlange und warten darauf, ein Zugticket kaufen zu können. Eine junge Person drängelt sich an Ihnen vorbei. Stellen Sie sie zur Rede?					
Auf der Straße verliert jemand, der vor Ihnen geht, unbemerkt Geld. Machen Sie ihn darauf aufmerksam?					
Als Sie in einem Lebensmittelgeschäft in der Warteschlange stehen, drängt sich eine betagte Person an Ihnen vorbei. Stellen Sie sie zur Rede?					
Sie haben Freundinnen und Freunde zu Besuch. Beim Nachschenken stoßen Sie ein Glas Rotwein um, wodurch sich dieser über Ihren hellen Teppich ergießt. Einer der Gäste bietet an, es bei seiner/ihren Versicherung einzureichen. Nehmen Sie das Angebot an?					
Sie sind in der Position Bauaufträge vergeben zu können. Ihr/e Vorgesetzte/r setzt Sie unter Druck Bestechungsgelder anzunehmen und diese mit ihm/ihr zu teilen. Gehen Sie dieser Aufforderung nach?					
Sie gehen privat mit Ihren Kolleginnen und Kollegen Essen, um einen beruflichen Erfolg zu feiern. Nachdem Sie üppig gegessen haben, bitten Sie die Bedienung um die Rechnung. Diese fragt Sie, ob Sie eine Quittung benötigen. Verneinen Sie diese Frage in dem Wissen, Sie können dadurch Geld sparen?					
Auf dem Weg zu Ihrer Wohnungstür bemerken Sie, dass Ihr/e Nachbar/in, der/die Ihnen unsympathisch ist, seinen/ihren Haustürschlüssel stecken gelassen hat. Machen Sie ihn/sie darauf aufmerksam?					

Sie waren sehr ausgiebig essen und machen sich auf den Heimweg. Beim Ausparken streifen Sie versehentlich ein fremdes Auto, wodurch Lackspuren zurückbleiben. Lassen Sie dem Besitzer des von Ihnen angefahrenen Fahrzeugs Ihre Versicherungsdaten zukommen?					
--	--	--	--	--	--

6.1. Analyse

Die Zuverlässigkeit der reduzierten Gesamtskala wurde anhand des Cronbachs Alpha ermittelt. Zudem werden nachfolgend die Trennschärfen, die als Korrelation mit der Gesamtskala berechnet wurden, angeführt. Außerdem erfolgte eine Faktorenanalyse, die dazu diente, diverse Korrelationen zu ermitteln.

6.1.1. Trennschärfe und Cronbachs Alpha der Gesamtskala

Die Ergebnisse der Reliabilitätsanalyse der neuen Gesamtskala werden in Tabelle 14 angeführt.

Durch Ausschluss jener Items, deren Trennschärfe nicht ausreichend hoch war, ergab sich ein reduzierter Fragebogen dessen Cronbachs Alpha $\alpha=0,30$ ergab.

Tabelle 14: Trennschärfen der reduzierten Gesamtskala

Item	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
An der Kassa einer Drogerie wird Ihnen zu viel Wechselgeld ausgehändigt. Machen Sie den Verkäufer/die Verkäuferin auf seinen/ihren Fehler aufmerksam?	23,59	14,20	,20	,23
Sie unterstützen Ihre neuen Schwiegereltern bei der Gartenarbeit. Ihr Schwiegervater/ihre Schwiegermutter gibt Ihnen eine Arbeitsanweisung, von der Sie wissen, dass sie nicht zielführend ist. Folgen Sie trotzdem der Anweisung?	25,42	13,97	,19	,23
Sie arbeiten als Koch bzw. Köchin in einem Restaurant. Ihr/e Chef/in zwingt Sie bereits abgelaufene Lebensmittel zu verarbeiten. Gehen Sie der Aufforderung nach?	24,9	16,31	-,02	,32
Am Bahnhof stehen Sie in einer Menschengruppe und warten darauf, ein Zugticket kaufen zu können. Eine junge Person drängelt sich an Ihnen vorbei. Stellen Sie sie zur Rede?	23,71	14,17	,29	,20
Auf der Straße verliert jemand, der vor Ihnen geht, unbemerkt Geld. Machen Sie ihn darauf aufmerksam?	23,33	16,46	,01	,31
Als Sie in einem Lebensmittelgeschäft in der Warteschlange stehen, drängt sich eine betagte Person an Ihnen vorbei. Stellen Sie sie zur Rede?	24,32	13,70	,22	,21
Sie haben Freundinnen und Freunde zu Besuch. Beim Nachschenken stoßen Sie ein Glas Rotwein um, wodurch sich dieser über Ihren hellen Teppich ergießt. Einer der Gäste bietet an, es bei seiner/ihrer Versicherung einzureichen. Nehmen Sie das Angebot an?	24,12	14,83	,10	,28

Sie sind in der Position Bauaufträge vergeben zu können. Ihr/e Vorgesetzte/r setzt Sie unter Druck Bestechungsgelder anzunehmen und diese mit ihm/ihr zu teilen. Gehen Sie dieser Aufforderung nach?	25,87	16,19	,03	,30
Sie gehen privat mit Ihren Kolleginnen und Kollegen Essen, um einen beruflichen Erfolg zu feiern. Nachdem Sie üppig gegessen haben, bitten Sie die Bedienung um die Rechnung. Diese fragt Sie, ob Sie eine Quittung benötigen. Verneinen Sie diese Frage in dem Wissen, Sie können dadurch Geld sparen?	24,61	15,78	-,04	,35
Auf dem Weg zu Ihrer Wohnungstür bemerken Sie, dass Ihr/e Nachbar/in, der/die Ihnen unsympathisch ist, seinen/ihren Haustürschlüssel stecken gelassen hat. Machen Sie ihn/sie darauf aufmerksam?	23,78	15,85	-,01	,33
Sie waren sehr ausgiebig essen und machen sich auf den Heimweg. Beim Ausparken streifen Sie versehentlich ein fremdes Auto, wodurch Lackspuren zurückbleiben. Lassen Sie dem Besitzer des von Ihnen angefahrenen Fahrzeugs Ihre Versicherungsdaten zukommen?	23,48	14,83	,19	,24

6.1.2. Faktorenanalyse

6.1.2.1. Statistische Ergebnisse der Faktorenanalyse

Das erste hier verwendete Extraktionskriterium ist das Eigenwertkriterium. Da der Eigenwert über 1 liegen sollte, sprechen die Ergebnisse der Tabelle 15 für eine 3-Faktoren-Lösung.

Ein weiteres Kriterium stellte die erklärte Varianz durch einen Faktor dar.

Die Abfolge der Faktoren entspricht ihrer Bedeutsamkeit.

Erklärte Gesamtvarianz:

Tabelle 15: Eigenwerte der Faktorenanalyse

Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion			Rotierte Summe der
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt
1	2,95	26,84	26,84	2,95	26,84	26,84	2,81
2	1,77	16,05	42,89	1,77	16,05	42,89	1,82
3	1,43	13,03	55,92	1,43	13,03	55,92	1,53
4	1	9,07	65				
5	,80	7,29	72,28				
6	,69	6,22	78,51				
7	,62	5,62	84,13				
8	,52	4,73	88,86				
9	,50	4,55	93,41				
10	,37	3,37	96,77				
11	,36	3,23	100				

Das letzte Auswahlkriterium, das hier zum Zuge kam, war der Screeplot der Faktorenanalyse. Er bietet eine graphische Darstellung der Eigenwerte der einzelnen Faktoren. Abbildung 3 zeigt den Screeplot.

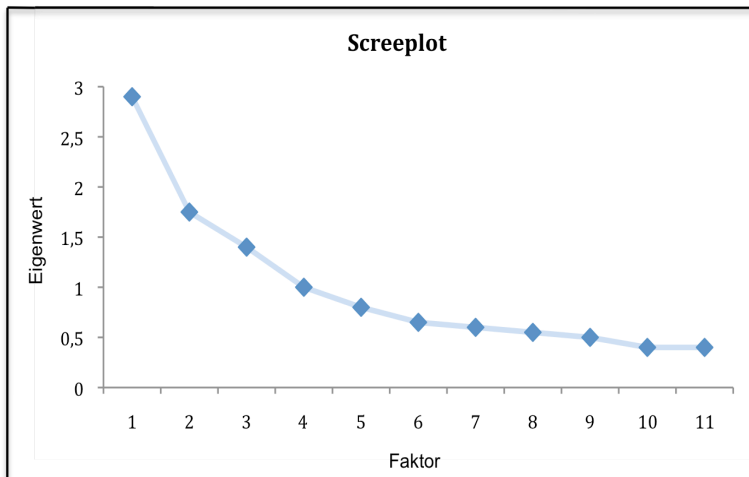


Abbildung 3: Screeplot aller Faktoren

Der Verlauf zeigt eine Diskontinuität zwischen dem dritten und vierten Faktor. Folglich sprechen diese Resultate und die erklärte Gesamtvarianz der ersten drei Faktoren, die bei 55% liegt (siehe Tabelle 15), für eine 3-Faktoren-Lösung.

Auch eine inhaltliche Analyse ergab, dass diese Faktoren-Lösung sinnvoll erscheint, da die Faktoren unabhängig von einander sind und die zugrunde liegenden Gehorsamkeitstheorien durch sie abgebildet werden.

Tabelle 16: Rotierte Komponentenmatrix

	Komponente		
	1	2	3
An der Kassa einer Drogerie wird Ihnen zu viel Wechselgeld ausgehändigt. Machen Sie den Verkäufer/die Verkäuferin auf seinen/ihren Fehler aufmerksam?	,78		
Auf der Straße verliert jemand, der vor Ihnen geht, unbemerkt Geld. Machen Sie ihn/sie darauf aufmerksam?	,76		
Sie waren sehr ausgiebig essen und machen sich auf den Heimweg. Beim Ausparken streifen Sie versehentlich ein fremdes Auto, wodurch Lackspuren zurückbleiben. Lassen Sie dem Besitzer des von Ihnen angefahrenen Fahrzeugs Ihre Versicherungsdaten zukommen?	,69		
Auf dem Weg zu Ihrer Wohnungstür bemerken Sie, dass Ihr/e Nachbar/in, der/die Ihnen unsympathisch ist, seinen/ihren Haustürschlüssel stecken gelassen hat. Machen Sie ihn/sie darauf aufmerksam?	,66		

Sie gehen privat mit Ihren Kolleginnen und Kollegen Essen, um einen beruflichen Erfolg zu feiern. Nachdem Sie üppig gegessen haben, bitten Sie die Bedienung um die Rechnung. Diese fragt Sie, ob Sie eine Quittung benötigen. Verneinen Sie diese Frage in dem Wissen, Sie können dadurch Geld sparen?	-,58		
Als Sie in einem Lebensmittelgeschäft in der Warteschlange stehen, drängt sich eine betagte Person an Ihnen vorbei. Stellen Sie sie zur Rede?		,82	
Am Bahnhof stehen Sie in einer Menschengruppe und warten darauf, ein Zugticket kaufen zu können. Eine junge Person drängt sich an Ihnen vorbei. Stellen Sie sie zur Rede?		,73	
Sie haben Freundinnen und Freunde zu Besuch. Beim Nachschenken stoßen Sie ein Glas Rotwein um, wodurch sich dieser über Ihren hellen Teppich ergießt. Einer der Gäste bietet an, es bei seiner/ihrer Versicherung einzureichen. Nehmen Sie das Angebot an?	-,41	,55	
Sie arbeiten als Koch bzw. Köchin in einem Restaurant. Ihr/e Chef/in zwingt Sie bereits abgelaufene Lebensmittel zu verarbeiten. Gehen Sie der Aufforderung nach?			,79
Sie unterstützen Ihre neuen Schwiegereltern bei der Gartenarbeit. Ihr Schwiegervater/Ihre Schwiegermutter gibt Ihnen eine Arbeitsanweisung, von der Sie wissen, dass sie nicht zielführend ist. Folgen Sie trotzdem der Anweisung?			,72
Sie sind in der Position Bauaufträge vergeben zu können. Ihr/e Vorgesetzte/r setzt Sie unter Druck Bestechungsgelder anzunehmen und diese mit ihm/ihr zu teilen. Gehen Sie dieser Aufforderung nach?			,61

Tabelle 17: Komponententransformationsmatrix

Komponente	1	2	3
1	,95	-,23	-,22
2	,18	,95	-,26
3	,26	,21	,94

6.1.2.2. Faktoreneinteilung

Die Faktorenanalyse ergab eine 3-Faktoren-Lösung. Nachfolgend werden die dazugehörigen Items und die Ergebnisse der Reliabilitätsanalysen der einzelnen Faktoren angegeben.

6.1.2.3. Faktor 1 – „Milgram“

Der erste Faktor beinhaltet Items (n=3), die der Gehorsamkeitstheorie von Milgram zugeordnet werden können. Diese Theorie lässt sich folgendermaßen erklären: eine Autoritätsperson gibt einer Person (x) eine Anweisung, beispielsweise einer weiteren Person (z) Schmerzen zuzufügen. Folgt diese Person der Anweisung verhält sie sich gehorsam.

Eine schematische Darstellung dieser Theorie ist in Abbildung 4 zu finden und soll dem Verständnis dienen.

Das Cronbachs Alpha dieses Faktors beträgt $\alpha=0,52$.

Schematische Darstellung

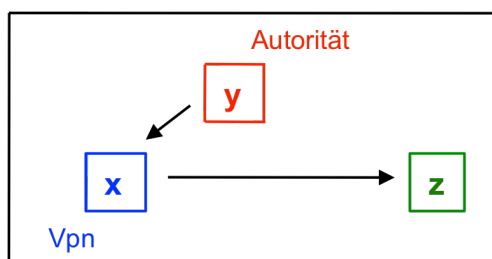


Abbildung 4: Schemata der Gehorsamkeitstheorie von Milgram

Tabelle 15: Trennschärfen des Faktors 1

Item	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Sie unterstützen Ihre neuen Schwiegereltern bei der Gartenarbeit. Ihr Schwiegervater/ihre Schwiegermutter gibt Ihnen eine Arbeitsanweisung, von der Sie wissen, dass sie nicht zielführend ist. Folgen Sie trotzdem der Anweisung?	2,14	2,72	,31	,45
Sie arbeiten als Koch bzw. Köchin in einem Restaurant. Ihr/e Chef/in zwingt Sie bereits abgelaufene Lebensmittel zu verarbeiten. Gehen Sie der Aufforderung nach?	2,65	1,93	,39	,31
Sie sind in der Position Bauaufträge vergeben zu können. Ihr/e Vorgesetzte/r setzt Sie unter Druck Bestechungsgelder anzunehmen und diese mit ihm/ihr zu teilen. Gehen Sie dieser Aufforderung nach?	3,11	3,08	,32	,45

6.1.2.4. Faktor 2 – „Zimbardo“

Die Items des zweiten Faktors (n=4) sind der Gehorsamkeitstheorie von Zimbardo zuordenbar. Diese Theorie besagt, dass das Verhalten bzw. Handeln einer Person (x) direkte Auswirkungen auf eine zweite Person (z) hat, z.B. indem man sie darauf hinweist, dass sie einem zuviel Wechselgeld ausgehändigt hat.

Abbildung 5 zeigt eine schematische Darstellung derselbigen.

Das Cronbachs Alpha dieser Skala beträgt $\alpha=0,74$.

Schematische Darstellung

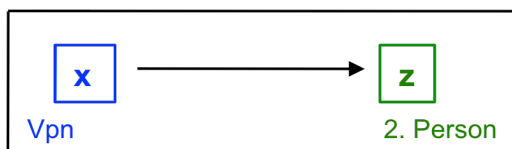


Abbildung 5: Schemata der Gehorsamkeitstheorie von Zimbardo

Tabelle 16: Trennschärfen des Faktors 2

Item	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
An der Kassa einer Drogerie wird Ihnen zu viel Wechselgeld ausgehändigt. Machen Sie den Verkäufer/die Verkäuferin auf seinen/ihren Fehler aufmerksam?	9,55	4,67	,64	,61
Auf der Straße verliert jemand, der vor Ihnen geht, unbemerkt Geld. Machen Sie ihn darauf aufmerksam?	9,29	6,27	,56	,68
Auf dem Weg zu Ihrer Wohnungstür bemerken Sie, dass Ihr/e Nachbar/in, der/die Ihnen unsympathisch ist, seinen/ihren Haustürschlüssel stecken gelassen hat. Machen Sie ihn/sie darauf aufmerksam?	9,74	5,15	,47	,72
Sie waren sehr ausgiebig essen und machen sich auf den Heimweg. Beim Ausparken streifen Sie versehentlich ein fremdes Auto, wodurch Lackspuren zurückbleiben. Lassen Sie dem Besitzer des von Ihnen angefahrenen Fahrzeugs Ihre Versicherungsdaten zukommen?	9,44	5,75	,50	,69

6.1.2.5. Faktor 3 – „Zajonc“

Die Items (n=4) des dritten und somit letzten Faktors können Zajoncs Theorie zugeordnet werden. Ähnlich wie Zimbardos Theorie beeinflusst Person (x) mit ihrem Handeln eine zweite Person (z) allerdings wird sie hierbei von Zusehern beobachtet, beispielsweise indem sie in der Gegenwart von anderen eine vordrängelnde Person zur Rede stellt.

Diese Theorie wird in Abbildung 6 dargestellt.

Das Cronbachs Alpha dieses Faktors beträgt $\alpha=0,58$.

Schematische Darstellung

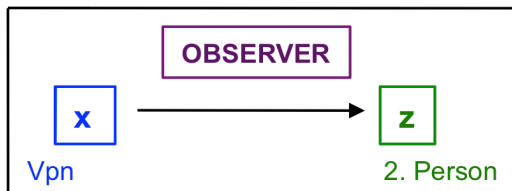


Abbildung 6: Schemata der Gehorsamkeitstheorie von Zajonc

Tabelle 17: Trennschärfen des Faktors 3

Item	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Am Bahnhof stehen Sie in einer Menschengruppe und warten darauf, ein Zugticket kaufen zu können. Eine junge Person drängelt sich an Ihnen vorbei. Stellen Sie sie zur Rede?	7,09	7,44	,26	,58
Als Sie in einem Lebensmittelgeschäft in der Warteschlange stehen, drängt sich eine betagte Person an Ihnen vorbei. Stellen Sie sie zur Rede?	7,69	5,62	,46	,43
Sie haben Freundinnen und Freunde zu Besuch. Beim Nachschicken stoßen Sie ein Glas Rotwein um, wodurch sich dieser über Ihren hellen Teppich ergießt. Einer der Gäste bietet an, es bei seiner/ihrer Versicherung einzureichen. Nehmen Sie das Angebot an?	7,50	5,87	,42	,46
Sie gehen privat mit Ihren Kolleginnen und Kollegen Essen, um einen beruflichen Erfolg zu feiern. Nachdem Sie üppig gegessen haben, bitten Sie die Bedienung um die Rechnung. Diese fragt Sie, ob Sie eine Quittung benötigen. Verneinen Sie diese Frage in dem Wissen, Sie können dadurch Geld sparen?	7,99	5,85	,32	,55

6.1.3. Korrelationen

Da mit dieser Arbeit versucht wird, diverse Fragen bezüglich der Gehorsamkeitsbereitschaft zu untersuchen, werden nachfolgend die Ergebnisse diverser Korrelationsberechnungen angeführt.

6.1.3.1. Zusammenhänge zwischen den Gehorsamkeitsfaktoren und den Big Five

Um die Frage zu beantworten, ob es einen Zusammenhang in der Ausprägung der Persönlichkeitsvariablen und der Bereitschaft zu Gehorsam gibt, wurden die Gehorsamkeitsfaktoren in Korrelation mit den Big Five gestellt. Tabelle 18 zeigt die Ergebnisse derselbigen.

Tabelle 18: Korrelationen zwischen den Gehorsamkeitsfaktoren und den Big Five

		revidierter Milgram	revidierter Zimbardo	revidierter Zajonc	Extraversion	Offenheit	Verträglichkeit	Gewissenhaftigkeit	Neurotizismus
revidierter Milgram (3 Items)	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	1 101	-,17 ,09 101	,05 ,61 101	-,05 ,63 101	-,06 ,54 101	-,01 ,89 100	-,02 ,88 101	,03 ,76 101
revidierter Zimbardo (4 Items)	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N		1 101	-,25* ,01 101	,02 ,81 101	-,17 ,08 101	,35** ,0 100	,01 ,96 101	-,04 ,69 101
revidierter Zajonc (4 Items)	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N			1 101	-,02 ,88 101	,26** ,01 101	-,21* ,2 100	-,13 ,19 101	-,05 ,62 101

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

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

In Gehorsamkeitssituationen, die sich der Theorie von Zimbardo zuordnen lassen, gibt es zwei signifikante Ergebnisse. Personen, die sich in ebendiesen ungehorsam verhalten, tun dies auch eher in jenen, die der Theorie Zajoncs zuordenbar sind ($r=-.25$; $p=0,05$). Als hoch signifikant ($p=0,01$) zeigt sich, dass desto höher die Verträglichkeitswerte einer Person sind, desto eher reagiert sie gehorsam ($r=.35$).

Innerhalb der Situationen, die Zajoncs Theorie zugehörig sind, gibt es zwei signifikantes Ergebnisse. Desto höher die Werte in der Dimension Offenheit sind, desto eher zeigt diese Person Bereitschaft zu Gehorsam ($r=.26$; $p=0,01$). Zudem

zeigt sich, dass desto niedriger die Verträglichkeitswerte einer Person sind, desto eher verhält sie sich gehorsam ($r=-.21$; $p=0,05$).

Interpretation

In Bezug auf die Gehorsamkeitssituationen, die Zimbardo zuordenbar sind, zeigt sich folgendes Ergebnis: desto höher die Verträglichkeitswerte einer Person sind, desto eher verhält sie sich gehorsam ($r=.35$; $p=0,01$).

Ein wesentlicher Charakterzug sozial verträglicher Menschen ist, dass sie dazu tendieren, ihren Mitmenschen uneigennützig zu helfen, da sie der Ansicht sind, diese würden ebenso handeln. Aus diesem Grund machen sie andere auf deren Fehlleistungen aufmerksam, anstatt aus denselbigen einen finanziellen Vorteil zu ziehen. Ebenso die Tatsache, dass ihnen der entsprechende Mitmensch unsympathisch ist, hält sie nicht davon ab, diesem zu helfen und somit selbstlos zu handeln.

Dies zeigt sich zum Beispiel deutlich bei der Beantwortung der folgenden Fragestellung:

Auf dem Weg zu Ihrer Wohnungstür bemerken Sie, dass Ihr/e Nachbar/in, der/die Ihnen unsympathisch ist, seinen/ihren Haustürschlüssel stecken gelassen hat. Machen Sie ihn/sie darauf aufmerksam?

Auch in Situationen, in denen sie aufgrund eines Missgeschicks ihrerseits die Möglichkeit hätten, diesen unaufgezeigt zu lassen und somit einen finanziellen Vorteil zu erzielen, verhalten sie sich korrekt – beispielsweise indem sie ihre Versicherungsdaten hinterlegen, anstatt Fahrerflucht zu begehen.

Die Tatsache, dass sich Menschen mit einer hoher Merkmalsausprägung in Offenheit eher in Situationen die Zajoncs Theorie zugrunde liegen, Gehorsam zeigen ($r=.26$; $p=0,01$), könnte darin begründet sein, dass sich diese Menschen mit sozialpolitischen Fragen auseinandersetzen und dadurch die Notwendigkeit für ein soziales Verhalten ihrerseits erkannt haben. Den eigenen Vorteil auf Kosten eines anderen zu erzielen, scheint für diese Menschen nicht anstrengenswert zu sein. Als Beispiel könnte man folgende Situation nennen:

Sie haben Freundinnen und Freunde zu Besuch. Beim Nachschenken stoßen Sie ein Glas Rotwein um, wodurch sich dieser

über Ihren hellen Teppich ergießt. Einer der Gäste bietet an, es bei seiner/ihren Versicherung einzureichen. Nehmen Sie das Angebot an?

Man kann davon ausgehen, dass diese Personen von sich selbst und daher auch von anderen ein soziales Verhalten fordern. Sie dürften dies als Grundlage für eine funktionierende Gesellschaft akzeptiert haben und leben danach. Ein Zuwiderhandeln ihrer Mitmenschen empfinden sie prinzipiell als asozial und scheuen nicht davor zurück, die entsprechende Person darauf hinzuweisen. Folgende Fragestellung könnte diese Theorie bestätigen:

Am Bahnhof stehen Sie in einer Menschengruppe und warten darauf, ein Zugticket kaufen zu können. Eine junge Person drängelt sich an Ihnen vorbei. Stellen Sie sie zur Rede?

Zudem zeigt sich, dass desto niedriger die Verträglichkeitswerte einer Person sind, desto eher verhält sie sich in eben diesen Situation gehorsam ($r=-.21$; $p=0,05$).

Hieraus könnte geschlossen werden, dass diese Menschen keine Konfrontation meiden oder Hemmungen haben, ihre Mitmenschen auf deren Fehlverhalten, wie beispielsweise bei der oben genannten Situation, aufmerksam zu machen. Hierbei gehen sie das Risiko ein, in Streitsituationen zu geraten und andere durch ihr Verhalten in eine unangenehme Situation zu bringen.

Die Tatsache, dass diese Personen Misstrauen hinsichtlich der Absichten anderer hegen, könnte als Erklärung dienen, weshalb sie sogar in Situationen, in denen sich für sie ein Vorteil ergeben könnte, eine Bereitschaft zu Gehorsam zeigen – als Beispiel soll folgende Fragestellung dienen:

Sie haben Freundinnen und Freunde zu Besuch. Beim Nachschenken stoßen Sie ein Glas Rotwein um, wodurch sich dieser über Ihren hellen Teppich ergießt. Einer der Gäste bietet an, es bei seiner/ihren Versicherung einzureichen. Nehmen Sie das Angebot an?

In dieser Situation dürften unverträgliche Menschen nicht den persönlichen Vorteil als vorrangig betrachten. Der Grund dafür könnte darin liegen, dass sie an den guten Absichten anderer zweifeln, da sie aus eigener Sicht nicht nachvollziehen können, einem anderen Menschen völlig uneigennützig zu helfen. Vielleicht verbirgt sich hinter diesem Verhalten auch ein gewisses Maß an Misstrauen, wodurch sie auch in scheinbar sehr sozialem Verhalten einen bösen Willen des Anderen vermuten könnten.

6.1.3.2. Zusammenhänge zwischen den Gehorsamkeitsfaktoren, der Beziehungsqualität zur Führungsposition, dem Selbstwert und dem regulatorischen Fokus

Außerdem wurden die Gehorsamkeitsfaktoren in Korrelation mit der Beziehungsqualität der Probanden zu ihrem Vorgesetzten, dem Selbstwert und ihrem regulatorischen Fokus gesetzt. Die Ergebnisse werden in Tabelle 19 dargestellt.

Tabelle 19: Korrelationen zwischen den Gehorsamkeitsfaktoren und der Beziehungsqualität zur Führungsposition, dem Selbstwert und dem regulatorischen Fokus

		revidierter Milgram	revidierter Zimbardo	revidierter Zajonc	Leader- Member- Exchange	Selbstwert	Prävention	Promotion
revidierter Milgram (3 Items)	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	1 101	-,17 101	,05 101	-,43* 31	-,23* 96	,02 80	-,17 82
revidierter Zimbardo (4 Items)	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N		1 101	-,25* 101	,32 31	,26** 96	,05 80	,19 82
revidierter Zajonc (4 Items)	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N			1 101	-,17 31	,08 96	-,07 80	-,15 82

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

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

In Situationen, die der Gehorsamkeitstheorie von Milgram zuordenbar sind, zeigen sich zwei signifikante Ergebnisse. Desto schlechter Personen die Beziehungsqualität zu ihrem Vorgesetzten bewerten, desto eher verhalten sie sich in eben diesen Situationen gehorsam ($r=-.43$; $p=0,05$). Ähnliche Ergebnisse ergibt die Korrelation mit dem Selbstwert: desto niedriger der Selbstwert einer Person ist, desto eher reagiert sie gehorsam, indem sie der Anweisung einer Autoritätsperson Folge leistet ($r=-.23$; $p=0,05$).

Auch in den Gehorsamkeitssituationen, die sich der Theorie von Zimbardo zuordnen lassen, gibt es zwei signifikante Ergebnisse. Als signifikant ($p=0,05$) zeigt sich, dass Personen mit einer niedrigen Gehorsamsbereitschaft in ebendiesen Situationen,

ebenso in jenen nach Zajonc eher ungehorsames Verhalten angeben ($r=-.25$). Weiters kann als hoch signifikant bezeichnet werden, dass desto höher der Selbstwert einer Personen ist, desto eher zeigt diese eine Bereitschaft zu Gehorsam ($r=.26$; $p=0,01$).

Interpretation

Die Auswertung zeigt, dass desto schlechter die Befragten die Beziehungsqualität zu ihrem Vorgesetzten bewerten, desto eher gehen sie einer nicht zielführenden bzw. moralisch verwerflichen Anweisung einer Autoritätsperson nach ($r=-.43$; $p=0,05$).

Man könnte daraus den Schluss ziehen, dass diese Personen im Berufsleben nicht ausreichend Bestätigung finden – eine Tatsache, die sich negativ auf ihr Selbstwertgefühl auswirkt. Sie trauen es sich nicht zu, einer Anordnung zu widersprechen, selbst dann nicht, wenn sie davon überzeugt sind, dass es grundlegend falsch oder moralisch nicht vertretbar wäre.

Ähnliche Ergebnisse zeigt die folgende Korrelation: desto niedriger der Selbstwert einer Person ist, desto eher verhält sie sich gehorsam, indem sie der Anweisung einer Autoritätsperson nachgeht ($r=-.23$; $p=0,05$).

Menschen mit niedrigem Selbstwert scheinen dazu zu neigen, durch Autorität eingeschüchtert zu werden. Sie fühlen sich oft außer Stande, ihre eigene Meinung zu vertreten. Dies geht so weit, dass sie riskieren würden, Straftaten zu begehen, wenn diese von einer Respektperson aufgetragen werden. Dies zeigt sich in der Fragestellung:

Sie sind in der Position Bauaufträge vergeben zu können. Ihr/e Vorgesetzte/r setzt Sie unter Druck Bestechungsgelder anzunehmen und diese mit ihm/ihr zu teilen. Gehen Sie dieser Aufforderung nach?

Man könnte auch davon ausgehen, dass gewisse Existenzängste eine Rolle bei diesem Verhalten spielen. Menschen mit geringem Selbstwert zweifeln an ihren Fähigkeiten. Sie riskieren es daher nicht, durch Widerspruch ihre Position zu gefährden.

Außerdem zeigt die Auswertung des Fragebogens, dass desto höher der Selbstwert einer Person ist, desto eher zeigen sie in Situationen, die sich der Gehorsamkeitstheorie Zimbardos zuordnen lassen, Bereitschaft zu Gehorsam.

Die Menschen mit hohem Selbstwert scheinen aufgrund der Tatsache, dass sie sich selbst als wertvolles Mitglied der Gesellschaft sehen, eher bereit zu sein, anderen Menschen zu helfen. In Situationen wo sie die Möglichkeit hätten, einen eigenen Vorteil auf Kosten anderer zu erzielen, verzichten sie darauf und nehmen Bedacht auf das Wohl ihrer Mitmenschen. Dies zeigt sich beispielsweise in folgender Frage:

Sie waren sehr ausgiebig essen und machen sich auf den Heimweg. Beim Ausparken streifen Sie versehentlich ein fremdes Auto, wodurch Lackspuren zurückbleiben. Lassen Sie dem Besitzer des von Ihnen angefahrenen Fahrzeugs Ihre Versicherungsdaten zukommen?

6.1.3.3. Geschlechtsunterschied in Gehorsamkeit

Um zu erforschen, ob es einen Unterschied in der Gehorsamsbereitschaft und dem Geschlecht gibt, wurde ein t-Test für unabhängige Stichproben berechnet. Tabelle 20 zeigt die Geschlechtsunterschiede innerhalb der Gehorsamkeitsfaktoren.

Tabelle 20: Geschlechtsunterschied in der Gehorsamkeitsbereitschaft

G	N	Mittelwert	Standardabweichung	t-Verteilung
revidierter Milgram (3 Items)	61	1,39	,70	[t(df=99)= 1,23; p=.22]
	40	1,21	,75	
revidierter Zimbardo (4 Items)	61	3,11	,72	[t(df=99)= -1,03; p=.31]
	40	3,26	,79	
revidierter Zajonc (4 Items)	61	2,50	,71	[t(df=99)= -.42; p=.68]
	40	2,56	,88	

Die Untersuchung der (revidierten) Gehorsamkeitssituation nach Milgram, Zimbardo und Zajonc ergeben keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich eines Geschlechtsunterschieds in Gehorsamkeit.

6.1.3.4. Zusammenhang zwischen Alter und Gehorsamkeit

Um zu untersuchen, ob es einen Altersunterschied in der Bereitschaft zu Gehorsam gibt, wurden die Gehorsamkeitsfaktoren in Korrelation mit dem Alter gestellt. Die Ergebnisse sind in Tabelle 21 dargestellt.

Tabelle 21: Altersunterschied in Gehorsamkeit

		revidierter Milgram	revidierter Zimbardo	revidierter Zajonc	A
A	Korrelation nach Pearson	,11	-,13	,06	1
	Signifikanz (2-seitig)	,30	,21	,54	
	N	101	101	101	101

Die Korrelation zwischen den (revidierten) Gehorsamkeitssituationen nach Milgram, Zimbardo und Zajonc und dem Alter der Versuchspersonen zeigte keine signifikanten Ergebnisse.

7. Diskussion

Im Rahmen der vorliegenden Diplomarbeit wurde anhand der Theorien von Milgram, Zimbardo und Zajonc ein Gehorsamkeitsfragebogen erstellt, der zu einer differenzierten Untersuchung des situativen Einflusses auf die Bereitschaft zu Gehorsam führen sollte.

Milgrams Gehorsamkeitstheorie lässt sich folgendermaßen erklären: eine Autoritätsperson gibt einer Person (x) eine Anweisung, beispielsweise einer weiteren Person (z) Schmerzen zuzufügen. Folgt diese Person der Anweisung verhält sie sich gehorsam.

Zimbardos Theorie besagt, dass das Verhalten bzw. Handeln einer Person (x) direkte Auswirkungen auf eine zweite Person (z) hat, z.B. indem man sie darauf hinweist, dass sie einem zuviel Wechselgeld ausgehändigt hat.

Ähnlich wie Zimbardos Theorie beeinflusst bei Zajoncs Theorie zu Gehorsamkeit eine Person (x) mit ihrem Handeln eine zweite Person (z) allerdings wird sie hierbei von Zusehern beobachtet, beispielsweise indem sie in der Gegenwart von anderen eine vordrängelnde Person zur Rede stellt.

Bereits Milgram (1986) verwies auf die Bedeutung der Situation und der damit verbundenen Umstände, die seiner Ansicht nach ausschlaggebend für die Gehorsamsbereitschaft einer Person sind.

Um im Zuge dieser Arbeit die Gehorsamkeit in möglichst vielen unterschiedlichen Situationen untersuchen zu können, wurde der Fragebogen als Erhebungsmethode herangezogen. Diese Methode ermöglicht es, eine Vielzahl von Rahmenbedingungen hinsichtlich ihres Einflusses auf gehorsames bzw. ungehorsames Verhalten zu analysieren, ohne hierbei wie Milgram (1963) und Zimbardo (1973) ethisch umstrittene Vorgehensweisen einzusetzen.

Selbstverständlich ließe sich an dieser Stelle einwerfen, dass bereits Milgram (1986) zeigen konnte, wie sehr sich die Einschätzungen von Personen hinsichtlich ihres Handelns und ihr tatsächliches Verhalten in eben dieser Situation voneinander unterscheiden, da der Mensch dazu tendiert, sich selbst in einem möglichst günstigen Licht zu sehen und so auch von seinen Mitmenschen wahrgenommen werden möchte.

Allerdings zeigte die Auswertung der Fragebögen, dass mehr als ein Drittel der Befragten angaben, nicht von der Vorstellung abgeneigt zu sein, der moralisch verwerflichen Anweisung einer Autoritätsperson Folge zu leisten. Daraus kann geschlossen werden, dass die Testpersonen ohne Bedacht auf ihren guten Ruf bzw. ihr Ansehen diese Fragen beantwortet haben. Man kann davon ausgehen, dass die Beantwortung aufrichtig erfolgte und sich die entsprechenden Testpersonen gedanklich in die jeweilige Situationen versetzt haben.

Inwieweit Gehorsam gegenüber Autoritätspersonen von situationsbezogenen Faktoren abhängig ist und in welcher Form sich diese in Relation zur Persönlichkeit befinden, stellt seit vielen Jahrzehnten ein Diskussionsthema dar (Milgram, 1986; Blass, 1991; Benjamin & Simpson, 2009). So vertrat Blass (1991) die Meinung, dass der Persönlichkeit in Gehorsamkeitssituationen bisher zu wenig Bedeutung beigemessen wurde, wohingegen Milgram (1986) der Meinung war, dass vorwiegend situative Faktoren für den Gehorsam verantwortlich zu machen sind.

Die bisherigen Untersuchungen diese Thematik betreffend, ergaben entweder keine signifikanten Ergebnisse für die Bedeutung der Persönlichkeitsvariablen oder falls doch, waren diese nicht einheitlich sowie schwer zu interpretieren.

Die Analyse der vorliegenden Studie zeigte Korrelationen für die Subskalen „Verträglichkeit“ und „Offenheit“ des Big Five, der Beziehungsqualität zur Führungsposition und dem Selbstwert mit der von den Versuchspersonen angegebenen Bereitschaft zu Gehorsam.

Für die Ausprägung der Verträglichkeit ergaben sich zwei signifikante Unterschiede: Personen mit hohen Werten in dieser Dimension geben eher an sich in Gehorsamkeitssituationen nach Zimbardo, gehorsam zu verhalten. Desto niedriger die Verträglichkeitswerte hingegen sind, desto eher zeigen diese Personen in jenen Situationen, die Zajonc zuordenbar sind, Gehorsam. Zudem gilt für eben diese Situationen, dass Personen mit einer hohen Merkmalsausprägung in Offenheit eher gehorsam reagieren.

Wohingegen die Korrelationen zwischen jenen Situationen, die der Gehorsamkeitstheorie von Milgram zuzuordnen sind und den Big Five keine signifikanten Ergebnisse zeigten, ergab sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen eben diesen Situationen und der Beziehungsqualität zwischen Mitarbeitern

und Führungspositionen. Desto schlechter Personen die Beziehungsqualität zu ihrem Vorgesetzten bewerten, desto eher verhalten sie sich gehorsam. Ähnliche Ergebnisse konnten in Bezug auf den Selbstwert festgestellt werden: Personen, die angaben, einen niedrigen Selbstwert zu haben, zeigten eher Gehorsam.

Gegensätzliche Resultate ergab allerdings die Korrelation zwischen dem Selbstwert und den Gehorsamkeitssituationen, die Zimbardos Theorie zuordenbar sind. Hier zeigte sich, desto höher der Selbstwert einer Person ist, desto eher reagieren diese gehorsam.

In Bezug auf geschlechtsspezifische Differenzen in der Bereitschaft zu Gehorsam konnten im Zuge der Auswertung des endgültigen Fragebogens keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden. Dieses Ergebnis deckt sich mit jenem von Costanzo (1976), der sich in seiner Replikation des Milgram-Experiments ausschließlich dieser Thematik widmete. Auch Blass (zitiert in Lüttke, 2003) bestätigte dieses Ergebnis: „In Übereinstimmung mit Milgrams eigenen Ergebnissen fanden acht von neun Studien keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern“ (S. 64).

Ebenso konnte kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Alter und der Gehorsamsbereitschaft festgestellt werden.

Die Problematik des Alters wurde bisher nur von Shanab und Yahya (1977) in Jordanien erforscht. Auch ihnen gelang es nicht, signifikante Unterschiede in der Gehorsamsbereitschaft zwischen Heranwachsenden und Erwachsenen auszumachen (Lüttke, 2003).

Literaturverzeichnis

- Allport, F. H. (1924). Response to social stimulation in the group. *Social psychology*, 260-291.
- Allport, F. H. (1920). The influence of the group upon association and thought. *Journal of Experimental Psychology*, 3 (3), 159.
- Asch, S. E. (1955). Opinions and social pressure. *Scientific American*, 193 (5), 31-35.
- Asch, S. E. (1956). Studies of independence and conformity: I. A minority of one against a unanimous majority. *Psychological Monographs*, 70, 1-70.
- Benjamin, L. T. & Simpson, J. A. (2009). The Power of the Situation: The Impact of Milgram's Obedience Studies on Personality and Social Psychology. *American Psychologist*, 64, 12-19.
- Bierhoff, H.-W. & Herner, M. J. (2002). *Begriffswörterbuch Sozialpsychologie*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Blass, T. (2009). From New Haven to Santa Clara: A Historical Perspective on the Milgram Obedience Experiments. *American Psychologist*, 64, 37-45.
- Blass, T. (1999). The Milgram Paradigm After 35 Years: Some Things We Now Know About Obedience to Authority. *Journal of Applied Social Psychology*, 29, 955-978.
- Blass, T. (1992). The social psychology of Stanley Milgram. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 35.
- Blass, T. (1991). Understanding behaviour in the Milgram obedience experiment: The role of personality, situations, and their interactions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 398-413.
- Braun, A. (2014). Gehorsam bei ungerechtfertigten Belohnungen: Eine Anwendung des Milgram-Experiments auf den Wirtschaftskontext. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Universität Wien.
- Brody, L. R., & Hall, J. A. (2000). Gender, emotion, and expression. In M. Lewis, and J. M. Haviland-Jones (Eds.), *Handbook of emotions: Part IV: Social/personality issues*. New York: Guilford Press.
- Burger, J. M. (2009). Replicating Milgram - Would People Still Obey Today? *American Psychologist*, 64, 1-11.
- Byrnes, J. P., Miller, D. C., & Schafer, W. D. (1999). Gender differences in risk-taking: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 125, 367-383.
- Cialdini, R. B. & Goldstein, N. J. (2004). Social influence: Compliance and conformity. *Annual Review of Psychology*, 55, 591-621.
- Cialdini, R. B. & Trost, M. R. (1998). Social influence: Social norms, conformity, and compliance. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, and G. Lindzey (Eds.), *The Handbook of Social Psychology*. New York: Oxford University Press, Inc.
- Collani, G. von & Herzberg, P. Y. (2003). Eine revidierte Fassung der deutschsprachigen Skala zum Selbstwertgefühl von Rosenberg. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 24 (1), 3-7.
- Costa, P. T. (Jr.) & McCrae, R. R. (1976). Age differences in personality structure: A cluster analytic approach. *Journal of Gerontology*, 31, 564-570.
- Costa, P. T. (Jr.) & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory. Manual. Form S and Form R*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costanzo, E.M. (1976). The effect of probable retaliation and sex related variables on obedience. *Dissertation Abstracts International*. 37,4214B.
- Freud, S. (1923). *Jenseits des Lustprinzips*. Leipzig, Wien, Zürich: Internationaler Psychoanalytischer Verlag.

- Gilbert, S. J. (1981). Another Look at the Milgram Obedience Studies: The Role of the Graded Series of Shocks. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 7 (4), 690-695.
- Graen, G. B. & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, 6 (2), 219-247.
- Gruen, A. (2014). *Wider den Gehorsam*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Haney, C., Banks, W. C. & Zimbardo, P. (1973). A Study of Prisoners and Guards in a Simulated Prison. *Naval Research Reviews*, 9, 1-17. Washington, D.C.
- Haslam, S. A., & Reicher, S. D. (2006a). Stressing the group: Social identity and the unfolding dynamics of responding to stress. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1037–1052.
- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52, 1280-1300.
- Hofling, C. K., Brozman, E., Dalrymple, S., Graves, N., & Pierce, C. M. (1966). An experimental study in nurse-physician relationship. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 143 (2), 171-180.
- Jonas, K., Stroebe, W. & Hewstone, M. (Eds.). (2014). *Sozialpsychologie*. (6., vollst. überarb. Aufl.). Berlin: Springer.
- Keller, J. & Bless, H. (2006). Regulatory fit and cognitive performance: The interactive effect of chronic and situationally induced self-regulatory mechanisms on test performance. *European Journal of Social Psychology*, 36, 393-405.
- Kohlberg, L. (1996). *Die Psychologie der Moralentwicklung*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Koppel, G. (Series producer) & Mirsky, N. (Executive producer) (2002, May 14, 15, 20, 21). *The Experiment*. London: British Broadcasting Corporation.
- Kring, A. M., & Gordon, A. H. (1998). Sex differences in emotion: Expression, experience, and physiology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 686–703.
- Lockwood, P., Jordan, C. H. & Kunda, Z. (2002). Motivation by positive or negative role models: Regulatory focus determines who will best inspire us. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 4, 854-864.
- Lovibond, S., Mithiran, X., & Adams, W. (1979). The effects of three experimental prison environments on the behavior of non-convict volunteer subjects. *Australian Psychologist* 14 (3), 273–287.
- Lüttke, H. B. (2003). *Gehorsam und Gewissen – Die moralische Handlungskompetenz des Menschen aus Sicht des Milgram-Experimentes*. Frankfurt am Main : Peter Lang GmbH Europäischer Verlag der Wissenschaften.
- Lynn, R., & Martin, T. (1997). Gender differences in extraversion, neuroticism, and psychoticism in 37 countries. *Journal of Social Psychology*, 137, 369–373.
- Meeus, W. H. J. & Raaijmakers, Q. A. W. (1986). Administrative Obedience: Carrying Out Orders to Use Psychological-Administrative Violence. *European Journal of Social Psychology*, 16, 311-324.
- Meeus, W. H. J. & Raaijmakers, Q. A. W. (1995) Obedience in modern society: The Utrecht studies. *Journal of Social Issues*, 51, 155-175.
- Milgram, S. (1963). Behavioral study of obedience. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 371-378.

- Milgram, S. (1986). Das Milgram-Experiment: Zur Gehorsamsbereitschaft gegenüber Autoritäten. Reinbeck: Rowolth Taschenbuch Verlag.
- Milgram, S. (1964). Issues in the study of obedience: A reply to Baumrind. *American Psychologist*, 19, 848-852.
- Milgram, S. (1974). Obedience to Authority: An Experimental View. New York: Harper & Row.
- Milgram, S. (1965). Some Conditions of Obedience and Disobedience to Authority. *Human Relations*, 18, 57-76.
- Miller, A. G. (2009). Reflections on "Replicating Milgram" (Burger, 2009). *American Psychologist*, 64, 20-27.
- Ostendorf, F. & Angleitner, A. (2004). NEO-PI-R. NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Rank, S. & Jacobson, C. (1977). Hospital nurses' compliance with medication overdose orders: a failure to replicate. *Journal of Health and Social Behavior*, 18 (June), 188-193.
- Rosenberg, M. (1965). Society and the adolescent self-image. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Schyns, B. & Paul, T. (2014). Skala zur Erfassung des Leader-Member Exchange (LMX7 nach Graen & Uhl-Bien, 1995) Übersetzung. In D. Danner and A. Glöckner-Rist (Eds.), Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen. ZIS Version 16.00. Bonn: Gesis.
- Shanab, M.E. & Yahya, K.A. (1977). A Behavioural Study of Obedience in Children. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35 (7), 530-536.
- Jonas, K. & Tanner, C. (2006). Effekte sozialer Förderung und Hemmung. In K. Schweizer (Ed.), Leistung und Leistungsdiagnostik. Heidelberg: Springer Verlag.
- Travis, L. E. (1925). The effect of a small audience upon eye-hand coordination. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 20, 142-146.
- Travis, L. E. (1928). The influence of the group upon the stutterer's speed in free association. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 23, 45-51.
- Triplett, N. D. (1898). The dynamogenic factors in pacemaking and competition. *American Journal of Psychology*, 9, 507-533.
- Werth, L. & Förster, J. (2007). Regulatorischer Fokus – Ein Überblick. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 38, 1, 33-42.
- Zajonc, R. B., Heingartner, A. & Herman, E. M. (1969). Social enhancement and impairment of performance in the cockroach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 13 (2), 83-92.
- Zajonc, R. B. & Sales, S. M. (1966). Social facilitation of dominant and subordinate responses. *Journal of Experimental Social Psychology*, 2 (2), 160- 168.
- Zajonc, R. B. (1965) Social Facilitation. *Science*, 149, 269-274.
- Zimbardo, P. (2008): Der Luzifer-Effekt. Die Macht der Umstände und die Psychologie des Bösen. Heidelberg: Spektrum Akademischer Verlag.

Anhang

Anhang A: Deutscher Abstract

Stanley Milgram veranschaulichte in den 1960er Jahren mit Hilfe eines simulierten Lernexperiments, die hohe Gehorsamsbereitschaft von Versuchspersonen, sich den Befehlen einer vermeintlichen Autoritätsperson zu unterwerfen und einen Mitmenschen für falsch gegebene Antworten mit Elektroschocks, die eine etwaige tödliche Stärke hatten, zu bestrafen.

Keine zehn Jahre später konnte ebenso Philip Zimbardo (1973) gemeinsam mit seinen Kollegen in einer Gefängnisimulation zeigen, wie sehr soziale Normen und Rollen den Menschen beeinflussen können. Die Versuchspersonen verfielen rasch ihrer Rolle als Wärter oder Häftling, weshalb für sie die Grenzen zwischen Realität und Experiment verschwammen und seitens der Häftlinge eine hohe Bereitschaft zu Gehorsam beobachtet werden konnte.

Ein weitere bedeutsame Theorie, die in diesen Jahrzehnten entstanden ist, ist die „Drive Theory“ von Robert Zajonc. Diese besagt, dass bei der Ausführung von leichten oder gut gelernten Aufgaben die Anwesenheit anderer zu einer Leistungssteigerung führt, handelt es sich hingegen um eine schwierige, kann eine Leistungshemmung beobachtet werden. Zajonc verhalf somit zu einem Verständnis der Phänomene soziale Aktivierung und Hemmung.

Anhand dieser drei Theorien von Milgram, Zimbardo und Zajonc wurde ein Fragebogen mit 58 Gehorsamkeitssituationen erstellt (z.B. Sie arbeiten als Koch bzw. Köchin in einem Restaurant. Ihr/e Chef/in zwingt Sie bereits abgelaufene Lebensmittel zu verarbeiten. Gehen Sie der Aufforderung nach?), der dazu dienen soll, Fragen bezüglich Gehorsamkeit in teils alltäglichen Situationen zu beantworten. Dieser wurde 101 Personen zur Beantwortung vorgelegt.

Zusätzlich zu der Gehorsamsbereitschaft wurden folgende Persönlichkeitsvariablen erhoben, um den Zusammenhang zwischen denselbigen und dem gehorsamen Verhalten zu untersuchen: die Beziehungsqualität zwischen Mitarbeitern und Führungspositionen mittels des Leader-Member-Exchange (LMX-7) von Schyns und Paul (2014), der Selbstwert anhand der Skala von Collani und Herzberg (2003), der

regulatorische Fokus (Lockwood, Jordan & Kunda, 2002) und die Big Five-Dimensionen anhand der Kurzversion des NEO-PI-R nach Ostendorf und Angleitner (2004).

Das Cronbachs Alpha der Gesamtskala ergab $\alpha=0,60$. Aufgrund der Handhabbarkeit des Gehorsamsfragebogens wurde eine Kurzversion erstellt. Dieser besteht aus elf Items.

Die Ergebnisse dieser gekürzten Endversion weisen darauf hin, dass von den Big Five lediglich die Offenheits- und Verträglichkeitswerte mit der Bereitschaft zu Gehorsam korrelieren. Desto offener Personen sind, desto eher verhalten sie sich gehorsam, wenn Zuseher anwesend sind. Die Situationen, die sich Zajonc zuordnen lassen, stehen außerdem gemeinsam mit jenen nach Zimbardo im Zusammenhang mit der Verträglichkeit. Für letztere gilt: je verträglicher eine Person ist, desto eher reagiert sie gehorsam. Das Gegenteil trifft auf Situationen mit Publikum zu – eine Person, die sich als unverträglich beschreibt, zeigt in diesen eher Ungehorsam.

Weiters zeigen die Ergebnisse, dass sowohl die Beziehungsqualität zum Vorgesetzten als auch der Selbstwert einen Einfluss auf die Reaktion in Situationen ausüben, die Milgram zuordenbar sind. Je schlechter Personen die Beziehung zu ihrer Führungskraft bewerten, desto eher verhielten sie sich gehorsam. Das selbe Verhalten konnte bei Personen mit einem niedrigen Selbstwert beobachtet werden. Außerdem weisen die Resultate darauf hin, dass je höher der Selbstwert einer Person ist, desto wahrscheinlicher zeigt diese kein ungehorsames Verhalten in jenen Gehorsamkeitssituationen, die sich Zimbardos Theorie zuordnen lassen.

Ein weiteres Ergebnis dieses reduzierten Fragebogens ist, dass weder ein signifikanter Alters- noch Geschlechtsunterschied in der Bereitschaft zu Gehorsam festgestellt werden konnte.

Anhang B: Englischer Abstract

In the 1960s, Stanley Milgram demonstrated the high willingness of study participants to obey the instructions of presumed authority figures and to punish others for wrong answers with electric shocks with possibly fatal voltages in a simulated study of memory.

Less than ten years later, Philip Zimbardo and his team were able to show the extent to which social norms and roles can influence people within the scope of a prison simulation. The study participants soon adapted to their assigned role as a guard or prisoner which is why their perception for the boundaries between reality and experiment became blurred and a high willingness to obey could be observed among the prisoners.

A further important theory which emerged in this era is the drive theory by Robert Zajonc. Zajonc's drive theory suggests that the presence of an audience facilitates the better performance of easy or well-learned tasks, while the presence of an audience during difficult tasks may inhibit the performance. This way Zajonc contributed to an understanding of the phenomena of social activation and inhibition.

On the basis of the aforementioned three theories a questionnaire with 58 obedience situations was prepared (for example: You are employed in a restaurant as a chef. Your boss forces you to use expired food products. Do you comply with his/her instructions?), designed to provide answers to obedience-related questions partly in everyday settings. The questionnaire was distributed to 101 people for completion.

Apart from the willingness to obey, data on the following personality variables was collected in order to investigate the interrelation between such variables and obedient behaviour: The quality of the relationship between employees and executives by means of the leader-member-exchange theory (LMX-7) by Schyns and Paul (2014), the self-esteem based on the scale by Collani and Herzberg (2003), the regulatory focus (Lockwood, Jordan & Kunda, 2002) as well as the big five dimensions of personality in accordance with the short version of the NEO-PI-R by Ostendorf and Angleitner (2004).

The Cronbach's alpha of the overall scale scored $\alpha=0.60$. A short version was created due to the manageability of the obedience questionnaire. This consists of eleven items.

The results of this shortened final version indicate that of the big five merely the openness and agreeableness values correlate with the willingness to obey. The more open people are, the more obedient they will behave when an audience is present. The situations which can be attributed to Zajonc are also interrelated to the agreeableness like those in accordance with Zimbardo. With regard to the latter: The more agreeable a person, the more likely he/she will react with obedience. The opposite applies to situations with an audience – a person who describes himself/herself as agreeable, will in such situations tend to react with disobedience.

In addition, the results demonstrate that both the quality of the relationship to the superiors as well as the self-esteem have an influence on the reaction in situations attributable to Milgram. The poorer a person assesses his/her relationship to the executive, the sooner they acted obediently. The same behaviour could also be observed in people with a low self-esteem. Furthermore the results indicate that the higher the self-esteem of a person, the more likely it is that he/she will not display any disobedient behaviour in obedience situations in accordance with Zimbardo's theory.

A further result of this reduced questionnaire is that no age- or gender-related differences could be established with regard to the willingness to obey.

Anhang C: Gehorsamkeitsfragebogen

Demographische Angaben

- Geschlecht: ☐ männlich ☐ weiblich
- Alter: _____
- Höchste abgeschlossene Schulbildung :
 - ☐ Hauptschule
 - ☐ Mittlerer Bildungsabschluss / Lehre / HASCH
 - ☐ Matura
 - ☐ Universitärer Abschluss / FH
 - ☐ Sonstiges _____

Fragen zur beruflichen Situation

- Unternehmensbranche: _____
- Ich habe eine Führungsposition im Unternehmen: ☐ ja ☐ nein
- Mein Team besteht aus wie vielen MitarbeiterInnen? _____
- Geschlechterverhältnis im Team?
 - ☐ Mehr Frauen als Männer
 - ☐ Mehr Männer als Frauen
 - ☐ Gleich viele Männer wie Frauen
- Meine Führungskraft ist: ☐ ein Mann ☐ eine Frau
- Wissen Sie im Allgemeinen, wie Ihr Vorgesetzter Sie einschätzt?

☐	☐	☐	☐	☐
nie	selten	gelegentlich	oft	immer
- Wie gut versteht Ihr Vorgesetzter Ihre beruflichen Probleme und Bedürfnisse?

☐	☐	☐	☐	☐
gar nicht	wenig	mittelmäßig	gut	sehr gut
- Wie gut erkennt Ihr Vorgesetzter Ihre Entwicklungsmöglichkeiten?

☐	☐	☐	☐	☐
gar nicht	wenig	mittelmäßig	gut	sehr gut
- Wie hoch ist die Chance, dass Ihr Vorgesetzter seinen Einfluss nutzt, um Ihnen bei Arbeitsproblemen zu helfen?

☐	☐	☐	☐	☐
gering	eher gering	mittel	eher hoch	hoch
- Wie groß ist die Wahrscheinlichkeit, dass Ihr Vorgesetzter Ihnen auf seine Kosten „aus der Patsche“ hilft?

☐	☐	☐	☐	☐
gering	eher gering	mittel	eher hoch	hoch
- Ich habe genügend Vertrauen in meinen Vorgesetzten, um seine Entscheidungen zu verteidigen.

☐	☐	☐	☐	☐
trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittelmäßig zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
- Wie würden Sie das Arbeitsverhältnis mit Ihrem Vorgesetzten beschreiben?

☐	☐	☐	☐	☐
sehr ineffektiv	schlechter als durchschnittlich	durchschnittlich	besser als durchschnittlich	effektiv

Bitte kreuzen Sie die folgenden Aussagen nicht nach ihrem jetzigen, sondern nach ihrem generellen Gemütszustand an! Kreuzen Sie die Aussagen spontan an. Es gibt kein Richtig oder Falsch.

	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
Alles in allem bin ich mit mir selbst zufrieden.	☐	☐	☐	☐
Hin und wieder denke ich, dass ich gar nichts taue.	☐	☐	☐	☐
Ich besitze eine Reihe guter Eigenschaften.	☐	☐	☐	☐
Ich kann vieles genauso gut wie die meisten anderen Menschen auch.	☐	☐	☐	☐
Ich fürchte, es gibt nicht viel, worauf ich stolz sein kann.	☐	☐	☐	☐
Ich fühle mich von Zeit zu Zeit richtig nutzlos.	☐	☐	☐	☐
Ich halte mich für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wertvoll als andere auch.	☐	☐	☐	☐
Ich wünschte, ich könnte vor mir selbst mehr Achtung haben.	☐	☐	☐	☐
Alles in allem neige ich dazu, mich für eine/n Versager/in zu halten.	☐	☐	☐	☐
Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst gefunden.	☐	☐	☐	☐
Im Allgemeinen wende ich viel Energie auf, negativen Ergebnissen (z.B. gesundheitliche Schäden) in meinem Leben vorzubeugen.	☐	☐	☐	☐
Ich habe oft Angst davor, Anforderungen und Erwartungen nicht gerecht zu werden.	☐	☐	☐	☐
Ich stelle mir oft vor, wie ich meine Hoffnungen und Sehnsüchte erreiche.	☐	☐	☐	☐
Ich habe oft Befürchtungen und Ängste über meine Zukunft.	☐	☐	☐	☐
Ich denke oft an die Verwirklichung meiner Ideale und Träume in der Zukunft.	☐	☐	☐	☐
Mein Ziel ist meist der Erfolg.	☐	☐	☐	☐
Ich habe oft die Befürchtung, dass ich meine Ziele im Beruf verfehle.	☐	☐	☐	☐
Ich denke oft darüber nach, wie ich Erfolg im Beruf erreiche.	☐	☐	☐	☐
Ich denke oft an Dinge oder Ereignisse, vor denen ich Angst habe.	☐	☐	☐	☐
Ich denke oft darüber nach, wie ich ein mögliches Scheitern verhindern kann.	☐	☐	☐	☐
Ich bin eher darauf ausgerichtet, mögliche Einbußen zu vermeiden, als Gewinne zu erzielen.	☐	☐	☐	☐
Mein Hauptziel im Beruf ist es zur Zeit, meine Ambitionen zu verwirklichen.	☐	☐	☐	☐

	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
Ich betrachte mich selbst als jemanden, der hauptsächlich bestrebt ist, an ihn gestellte Erwartungen, Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen zu erfüllen.	☐	☐	☐	☐
Im Allgemeinen verwende ich meine Energie dafür, um positives im Leben (z.B. Erfolg, körperliche Fitness) zu erreichen.	☐	☐	☐	☐
Ich denke häufig an tolle Dinge, von denen ich hoffe, dass sie mir passieren werden.	☐	☐	☐	☐
Im Großen und Ganzen bin ich eher darauf ausgerichtet, Erfolge zu erreichen als Misserfolge zu vermeiden.	☐	☐	☐	☐

Bitte lesen Sie jede der folgenden Aussagen aufmerksam durch und kreuzen Sie als Antwort die Kategorie an, die Ihre Sichtweise am besten ausdrückt. Zur Bewertung jeder Aussage steht Ihnen eine fünffach abgestufte Skala zur Verfügung. Bitte beantworten Sie die Fragen so wahrheitsgemäß wie möglich. Lassen Sie keine Aussage aus, auch wenn Ihnen einmal die Entscheidung schwer fallen sollte.

	Starke Ablehnung	Ablehnung	Neutral	Zustimmung	Starke Zustimmung
Ich empfinde selten Furcht oder Angst.					
Man hält mich nicht für eine reizbare oder leicht erregbare Person.					
Manchmal fühle ich mich völlig wertlos.					
Ich fühle mich anderen oft unterlegen.					
Ich habe Schwierigkeiten, meinen Begierden zu widerstehen.					
Wenn ich unter starkem Stress stehe, fühle ich mich manchmal, als ob ich zusammenbreche.					
Ich unterhalte mich wirklich gerne mit anderen Menschen.					
Ich habe gerne viele Leute um mich herum.					
Es fällt mir schwer, eine führende Rolle zu übernehmen.					
Ich bin ein sehr aktiver Mensch.					
Manchmal habe ich etwas nur wegen des Nervenkitzels getan.					
Ich halte mich nicht für besonders fröhlich.					
Ich versuche, mit meinen Gedanken bei der Realität zu bleiben und vermeide Ausflüge ins Reich der Phantasie.					
Wenn ich Literatur lese oder ein Kunstwerk betrachte, empfinde ich manchmal ein Frösteln oder eine Welle der Begeisterung.					

Ich erlebe einen weiten Bereich verschiedener Gefühle und Empfindungen.					
Ich ziehe es vor, meine Zeit in vertrauter und bekannter Umgebung zu verbringen.					
Ich habe oft Spaß daran, mit Theorien oder abstrakten Ideen zu spielen.					
Ich glaube, dass es Schüler oft nur verwirrt und irreführt, wenn man sie Rednern zuhören lässt, die kontroverse Standpunkte vertreten.					
Ich glaube, dass die meisten Menschen im Grunde gute Absichten haben.					
Um zu bekommen, was ich will, bin ich notfalls bereit, Menschen zu manipulieren.					
Manche Leute halten mich für kalt und berechnend.					
Wenn jemand einen Streit anzettelt, bin ich bereit zurückzuschlagen.					
Ich glaube, dass ich anderen überlegen bin.					
Ich empfinde Mitgefühl für Menschen, denen es weniger gut geht als mir.					
Ich halte mich auf dem Laufenden und treffe gewöhnlich intelligente Entscheidungen.					
Ich halte meine Sachen ordentlich und sauber.					
Wenn ich eine Verpflichtung eingehe, so kann man sich auf mich bestimmt verlassen.					
Ich arbeite hart, um meine Ziele zu erreichen.					
Ich habe Schwierigkeiten, mich dazu zu bringen, das zu tun, was ich tun sollte.					
Bevor ich handle, überdenke ich grundsätzlich die möglichen Konsequenzen.					

Im Folgenden werden verschiedene Situationen beschrieben. Bitte versuchen Sie, sich in diese hineinzusetzen und sich vorzustellen, wie Sie reagieren würden.

	Auf keinen Fall	Eher nein	Weiß nicht	Eher ja	Auf jeden Fall
1. Sie beobachten zufällig zwei Kinder, die etwas an eine Kirchenmauer kritzeln. Würden Sie sie zur Rede stellen?					
2. Sie beobachten in der Straßenbahn eine lautstarke Auseinandersetzung zwischen zwei Fahrgästen. Gehen Sie dazwischen?					
3. Am Flughafen stehen Sie in einer Menschenschlange und warten darauf, die Sicherheitskontrolle zu passieren. Eine Person im Business Outfit und mit einer Aktentasche drängt sich an Ihnen vorbei. Stellen Sie sie zur Rede?					
4. Ihr/e Vorgesetzte/r bittet Sie, eine Belohnung an einen Kollegen/ eine Kollegin auszuzahlen. Sie wissen aber, dass diese ungerechtfertigt ist. Würden Sie trotzdem die Auszahlung vornehmen?					
5. Sie warten bereits seit einiger Zeit im Wartezimmer eines Amtes. Eine Person, die nach Ihnen kam, wird nun vor Ihnen aufgerufen. Würden Sie die Beamten darauf aufmerksam machen?					
6. Sie erfahren, dass Ihr Nachbar/Ihre Nachbarin, zu dem/der Sie kein besonders gutes Verhältnis haben, ein zusätzliches Einkommen hat, das er/sie nicht versteuert. Melden Sie sein Versäumnis dem Finanzamt?					
7. Es ist bereits 23 Uhr und Sie vernehmen seit einiger Zeit Lärm aus der Nachbarwohnung, der Sie stört. Würden Sie die Polizei rufen?					
8. Ihr/e Vorgesetzte/r beauftragt Ihren Kollegen/Ihre Kollegin mit einer Aufgabe, die Ihnen sinnlos erscheint. Würden Sie Ihre/n Vorgesetzte/n auf Ihre Bedenken ansprechen?					
9. Bei einem Gespräch über ihre Befunde, erklärt Ihr Arzt/Ihre Ärztin Ihnen diese nur oberflächlich und scheint in Eile zu sein, da er/sie bereits das Ende des Gesprächs einleitet. Würden Sie darauf beharren, dass er/sie sich mehr Zeit für Sie nimmt?					
10. Sie feiern ausgiebig Ihren Geburtstag mit ein paar Freunden und Freundinnen in einer Bar. Als die Rechnung gebracht wird, merken Sie, dass einige Getränke auf ihr vergessen wurden. Würden Sie die Bedienung darauf aufmerksam machen?					
11. Sie werden auf einer Landstraße von einem Polizisten/einer Polizistin wegen zu schnellen Fahrens angehalten. Obwohl Sie überzeugt sind, das Tempolimit nicht überschritten zu haben, fordert der Polizist eine Geldstrafe. Würden Sie sich der Forderung widersetzen?					
12. Durch Zufall erfahren Sie, dass Ihr Freund/Ihre Freundin trotz eines funktionsfähigen Fernsehers keine GIS-Gebühren bezahlt. Sprechen Sie ihn/sie diesbezüglich an?					
13. Sie, ein/e sehr engagierte und pflichtbewusste Arbeitnehmer/in, werden von Ihrem Arbeitsgeber aufgefordert einen Kollegen/eine Kollegin zu unterstützen, von dem/der Sie wissen, dass er/sie die Arbeitszeit oft nutzt, um privaten Angelegenheiten nachzukommen. Gehen Sie der Aufforderung nach?					
14. Auf der Straße beobachten Sie eine betagte Person, deren Hund sein großes Geschäft soeben auf dem Gehsteig verrichtet hat. Der Besitzer/die Besitzerin lässt dieses wohlgerne liegen und setzt den Spaziergang fort. Machen Sie die ältere Person auf ihr Vergehen aufmerksam?					

	Auf keinen Fall	Eher nein	Weiß nicht	Eher ja	Auf jeden Fall
15. Sie treten eine Zugreise an und teilen sich ein Abteil mit einem/einer Jugendlichen, der/die die Straßenschuhe auf der gepolsterten Sitzfläche abstellt. Stellen Sie ihn/sie zur Rede?					
16. Ein Kollege/eine Kollegin, den/die Sie schätzen, begeht einen folgenschweren Fehler. Melden Sie es Ihrem Arbeitsgeber?					
17. Um pünktlich zu einem wichtigen Treffen zu kommen, müssen Sie eine Station mit der Straßenbahn fahren. Aus Erfahrung wissen Sie, die Wahrscheinlichkeit bei einer kurzen Fahrt von „Schwarzkapplern“ erwischt zu werden, ist sehr gering. Kaufen Sie sich einen Fahrschein?					
18. Bei einem Spaziergang finden Sie ein wertvolles Schmuckstück. Geben Sie es in einem Fundbüro ab?					
19. An der Kassa einer Drogerie wird Ihnen zu viel Wechselgeld ausgehändigt. Machen Sie den Verkäufer/die Verkäuferin auf seinen/ihren Fehler aufmerksam?					
20. Aus Gründen der Bequemlichkeit sammeln Sie Ihre Einkäufe im Kinderwagen bzw. Ihrer Einkaufstasche. Nachdem Sie bezahlt haben und Ihre neuesten Errungenschaften verstauen, bemerken Sie, dass sie vergessen haben, einen der Gegenstände auf das Förderband zu legen. Bezahlen Sie ihn nachträglich?					
21. Sie sind sehr hungrig und befinden sich alleine auf einer abgelegenen Straße auf der Suche nach einem ansprechenden Restaurant. Sie entdecken, dass in einem Bankomat Geldscheine vergessen wurden. Bringen Sie das gefundene Geld in eine Bankfiliale?					
22. Beim Entleeren Ihres Briefkastens stellen Sie fest, dass Ihnen irrtümlicherweise eine Zeitschrift eines Nachbars/einer Nachbarin, die sie nicht kennen, zugestellt wurde. Die falsch adressierte Lektüre weckt nicht Ihr Interesse. Lassen Sie die Zeitschrift ihrem/ihrer rechtmäßigen Besitzer/in zukommen?					
23. Sie unterstützen Ihre neuen Schwiegereltern bei der Gartenarbeit. Ihr Schwiegervater/ihre Schwiegermutter gibt Ihnen eine Arbeitsanweisung, von der Sie wissen, dass sie nicht zielführend ist. Folgen Sie trotzdem der Anweisung?					
24. Ein/e geliebte/r Verwandte/r muss sich vor Gericht verantworten. Sie werden als Zeuge geladen – ihre Aussage würde ihn/sie jedoch schwer belasten. Würden Sie dennoch auf die Fragen des Richters/der Richterin wahrheitsgetreu antworten?					
25. Sie arbeiten als Koch bzw. Köchin in einem Restaurant. Ihr/e Chef/in zwingt Sie bereits abgelaufene Lebensmittel zu verarbeiten. Gehen Sie der Aufforderung nach?					
26. Auf einer belebten Einkaufsstraße beobachten Sie jemanden, der sein Kind ohrfeigt. Greifen Sie ein?					
27. Ein geliebter Mensch liegt im Sterben. Auf dem Sterbebett werden Sie gebeten, ihm/ihr ein Versprechen zu geben, von dem Sie wissen, dass Sie es nicht einhalten werden. Versprechen Sie es trotzdem?					
28. Da Ihre Waschmaschine nicht funktioniert, rufen Sie einen Handwerker. Als dieser seine Arbeit vollendet hat, fragt er Sie, ob Sie eine Rechnung benötigen. Sie haben Geldprobleme. Verneinen Sie seine Frage?					
29. Am Bahnhof stehen Sie in einer Menschenschlange und warten darauf, ein Zugticket kaufen zu können. Eine junge Person drängelt sich an Ihnen vorbei. Stellen Sie sie zur Rede?					

	Auf keinen Fall	Eher nein	Weiß nicht	Eher ja	Auf jeden Fall
30. In einem Elektrogeschäft kaufen Sie sich ein neues Mobiltelefon. Als Sie es zu Hause aus seiner Packung nehmen, fällt es zu Boden, wodurch das Glasdisplay zerbricht. Reklamieren Sie es beim Händler?					
31. Durch Zufall entdecken Sie einen Hintereingang beim Kino, wodurch Sie eine Vorstellung ohne zu bezahlen besuchen könnten. Nutzen Sie diese Gelegenheit?					
32. Eine mit Ihnen verwandte Person stirbt. Durch Zufall finden Sie sein/ihr Testament, in dem Sie nicht angeführt werden. Lassen Sie dieses unbemerkt verschwinden?					
33. Auf der Straße verliert jemand, der vor Ihnen geht, unbemerkt Geld. Machen Sie ihn darauf aufmerksam?					
34. Bei einer schriftlichen Prüfung besteht für Sie die Möglichkeit zu schummeln. Nutzen Sie diese Gelegenheit?					
35. An der Garderobe eines Theaters händigt man Ihnen einen sehr wertvollen Pelzmantel anstatt Ihres Stoffmantels aus. Machen Sie auf diesen Fehler aufmerksam?					
36. Als Sie in einem Lebensmittelgeschäft in der Warteschlange stehen, drängt sich eine betagte Person an Ihnen vorbei. Stellen Sie sie zur Rede?					
37. Aufgrund einer technischen Störung mussten Sie einen Handwerker rufen. Einige Wochen später haben Sie immer noch keine Rechnung erhalten. Machen Sie den Handwerker darauf aufmerksam?					
38. Sie sind nachts alleine auf einer verlassenem Straße unterwegs. Sie sind bereits sehr müde. Eine Ampel auf Ihrem Weg ist rot. Bleiben Sie stehen?					
39. Da Sie sich bereit erklärt haben, Ihre Freunde nach Hause zu bringen, fahren Sie nachts mit eben diesen in Ihrem Auto auf einer verlassenem Straße. Sie sind bereits sehr müde und sehnen sich nach Ihrem Bett. Eine Ampel auf Ihrem Weg ist rot. Bleiben Sie stehen?					
40. Es ist verboten, selbst mitgebrachte Speisen im Kino zu verzehren. Tun Sie es trotzdem?					
41. Sie sind gemeinsam mit Bekannten in den öffentlichen Verkehrsmitteln auf dem Weg in ein Restaurant. Sie sind bereits sehr hungrig und in freudiger Erwartung auf das Essen, als Sie beobachten, dass eine Person lautstark beleidigt wird. Gehen Sie dazwischen?					
42. Obwohl Sie in einem Lokal den Nicht-Raucher-Bereich wählen, befinden sich am Nebentisch zwei Personen, die rauchen. Bitten Sie sie aufzuhören?					
43. Nachdem Sie Ihre Einkäufe verstaut haben und den Wagen zurückgeben, bemerken Sie, dass im Wagen vor Ihnen Lebensmittel vergessen wurden. Bringen Sie die Fundstücke zur Kassa?					
44. Da Sie Bürozubehör benötigen, suchen Sie eine Papierhandlung auf. Das Geschäft ist menschenleer und selbst nach mehrmaligem Rufen, kommt niemand kassieren. Nehmen Sie die neue Errungenschaft ohne zu zahlen mit?					
45. Sie haben Freundinnen und Freunde zu Besuch. Beim Nachschenken stoßen Sie ein Glas Rotwein um, wodurch sich dieser über Ihren hellen Teppich ergießt. Einer der Gäste bietet an, es bei seiner/ihrer Versicherung einzureichen. Nehmen Sie das Angebot an?					

	Auf keinen Fall	Eher nein	Weiß nicht	Eher ja	Auf jeden Fall
46. Sie sind in Ihrem Auto unterwegs, als Sie eine Person beobachten, die auf der Straße zusammenbricht. Halten Sie an, um zu helfen?					
47. Ein geliebter Mensch verstirbt und bittet Sie, um eine Erdbestattung. Aufgrund Ihrer finanziellen Situation käme jedoch nur eine Feuerbestattung in Frage. Werden Sie dennoch versuchen, diesen Wunsch zu realisieren?					
48. Sie haben gemeinsam mit Ihren Freundinnen und Freunden Lotto gespielt und einen Treffer erzielt. Teilen Sie den Gewinn mit ihnen?					
49. Man schenkt Ihnen für sich und Ihre Kolleginnen und Kollegen Süßigkeiten. Teilen Sie diese mit ihnen?					
50. Sie sind in der Position Bauaufträge vergeben zu können. Ihr/e Vorgesetzte/r setzt Sie unter Druck Bestechungsgelder anzunehmen und diese mit ihm/ihr zu teilen. Gehen Sie dieser Aufforderung nach?					
51. Ihr bettlägeriger Großvater/Ihre bettlägerige Großmutter bittet Sie, ein neues Fernsehgerät für ihn/sie zu besorgen und hierbei um Prozente zu bitten. Es ist Ihnen sehr unangenehm, den Verkäufer danach zu fragen. Tun Sie es dennoch?					
52. Sie gehen privat mit Ihren Kolleginnen und Kollegen Essen, um einen beruflichen Erfolg zu feiern. Nachdem Sie üppig gegessen haben, bitten Sie die Bedienung um die Rechnung. Diese fragt Sie, ob Sie eine Quittung benötigen. Verneinen Sie diese Frage in dem Wissen, Sie können dadurch Geld sparen?					
53. Auf dem Weg zu Ihrer Wohnungstür bemerken Sie, dass Ihr/e Nachbar/in, der/die Ihnen unsympathisch ist, seinen/ihren Haustürschlüssel stecken gelassen hat. Machen Sie ihn/sie darauf aufmerksam?					
54. Sie sind mit Ihrem Auto auf einer Landstraße unterwegs. Sie haben es sehr eilig und wissen, dass sich auf dieser Strecke keine Radargeräte befinden. Halten Sie sich trotzdem an das Tempolimit?					
55. Sie waren sehr ausgiebig essen und machen sich auf den Heimweg. Beim Ausparken streifen Sie versehentlich ein fremdes Auto, wodurch Lackspuren zurückbleiben. Lassen Sie dem Besitzer des von Ihnen angefahrenen Fahrzeugs Ihre Versicherungsdaten zukommen?					
56. Über die Homepage eines Möbelhauses haben Sie sich einen neuen Tisch bestellt, der Ihnen nach Hause geliefert wird. Beim Zusammenbauen desselbigen stellen Sie fest, dass Ihnen die Tischbeine irrtümlich zweifach geliefert wurden. Für Sie entstehen dadurch keine Mehrkosten. Machen Sie das Möbelhaus auf seinen Fehler aufmerksam?					
57. Sie bestellen sich über das Internet mehrere Kleidungsstücke. Bei der Anprobe derselbigen müssen Sie feststellen, dass sie Ihnen nicht passen. Das Zurücksenden von fehlerfreier Ware ist für Kundinnen & Kunden kostenpflichtig. Beschädigen Sie eines der Kleidungsstücke, um die Versandkosten zu sparen?					
58. Sie sind mit Freunden/Freundinnen auf dem Weg zu einem Kabarett. Um pünktlich einzutreffen, müssen Sie eine Station mit den öffentlichen Verkehrsmitteln fahren. Aus Erfahrung wissen Sie, die Wahrscheinlichkeit bei einer kurzen Fahrt von „Schwarzkapplern“ erwischt zu werden, ist sehr gering. Kaufen Sie sich einen Fahrschein?					

Anhang D: Theoriegeleitete Reduktion des Gehorsamkeitsfragebogens

	Auf keinen Fall	Eher nein	Weiß nicht	Eher ja	Auf jeden Fall
Gehorsamkeitssituation nach Milgram					
1. Sie unterstützen Ihre neuen Schwiegereltern bei der Gartenarbeit. Ihr Schwiegervater/ihre Schwiegermutter gibt Ihnen eine Arbeitsanweisung, von der Sie wissen, dass sie nicht zielführend ist. Folgen Sie trotzdem der Anweisung?					
2. Sie sind in der Position Bauaufträge vergeben zu können. Ihr/e Vorgesetzte/r setzt Sie unter Druck Bestechungsgelder anzunehmen und diese mit ihm/ihr zu teilen. Gehen Sie dieser Aufforderung nach?					
3. Sie arbeiten als Koch bzw. Köchin in einem Restaurant. Ihr/e Chef/in zwingt Sie bereits abgelaufene Lebensmittel zu verarbeiten. Gehen Sie der Aufforderung nach?					
Gehorsamkeitssituation nach Zimbardo 1 (ein Opfer)					
4. An der Kassa einer Drogerie wird Ihnen zu viel Wechselgeld ausgehändigt. Machen Sie den Verkäufer/die Verkäuferin auf seinen/ihren Fehler aufmerksam?					
5. Auf der Straße verliert jemand, der vor Ihnen geht, unbemerkt Geld. Machen Sie ihn darauf aufmerksam?					
6. Auf dem Weg zu Ihrer Wohnungstür bemerken Sie, dass Ihr/e Nachbar/in, der/die Ihnen unsympathisch ist, seinen/ihren Haustürschlüssel stecken gelassen hat. Machen Sie ihn/sie darauf aufmerksam?					
7. Sie waren sehr ausgiebig essen und machen sich auf den Heimweg. Beim Ausparken streifen Sie versehentlich ein fremdes Auto, wodurch Lackspuren zurückbleiben. Lassen Sie dem Besitzer des von Ihnen angefahrenen Fahrzeugs Ihre Versicherungsdaten zukommen?					
Gehorsamkeitssituation nach Zajonc					
8. Sie haben Freundinnen und Freunde zu Besuch. Beim Nachschenken stoßen Sie ein Glas Rotwein um, wodurch sich dieser über Ihren hellen Teppich ergießt. Einer der Gäste bietet an, es bei seiner/ihren Versicherung einzureichen. Nehmen Sie das Angebot an?					
9. Sie gehen privat mit Ihren Kolleginnen und Kollegen Essen, um einen beruflichen Erfolg zu feiern. Nachdem Sie üppig gegessen haben, bitten Sie die Bedienung um die Rechnung. Diese fragt Sie, ob Sie eine Quittung benötigen. Verneinen Sie diese Frage in dem Wissen, Sie können dadurch Geld sparen?					
10. Am Bahnhof stehen Sie in einer Menschenschlange und warten darauf, ein Zugticket kaufen zu können. Eine junge Person drängelt sich an Ihnen vorbei. Stellen Sie sie zur Rede?					
11. Als Sie in einem Lebensmittelgeschäft in der Warteschlange stehen, drängt sich eine betagte Person an Ihnen vorbei. Stellen Sie sie zur Rede?					

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre an Eides statt, dass ich diese Diplomarbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Die Stellen meiner Arbeit, die dem Wortlaut oder dem Sinn nach anderen Werken entnommen sind, habe ich in jedem Fall unter Angabe der Quelle als Entlehnung kenntlich gemacht. Dasselbe gilt sinngemäß für Tabellen und Abbildungen. Weiters ist sie die Erste ihrer Art und liegt nicht in ähnlicher oder gleicher Form bei anderen Prüfungsstellen auf.

Wien, im April 2016

Unterschrift