

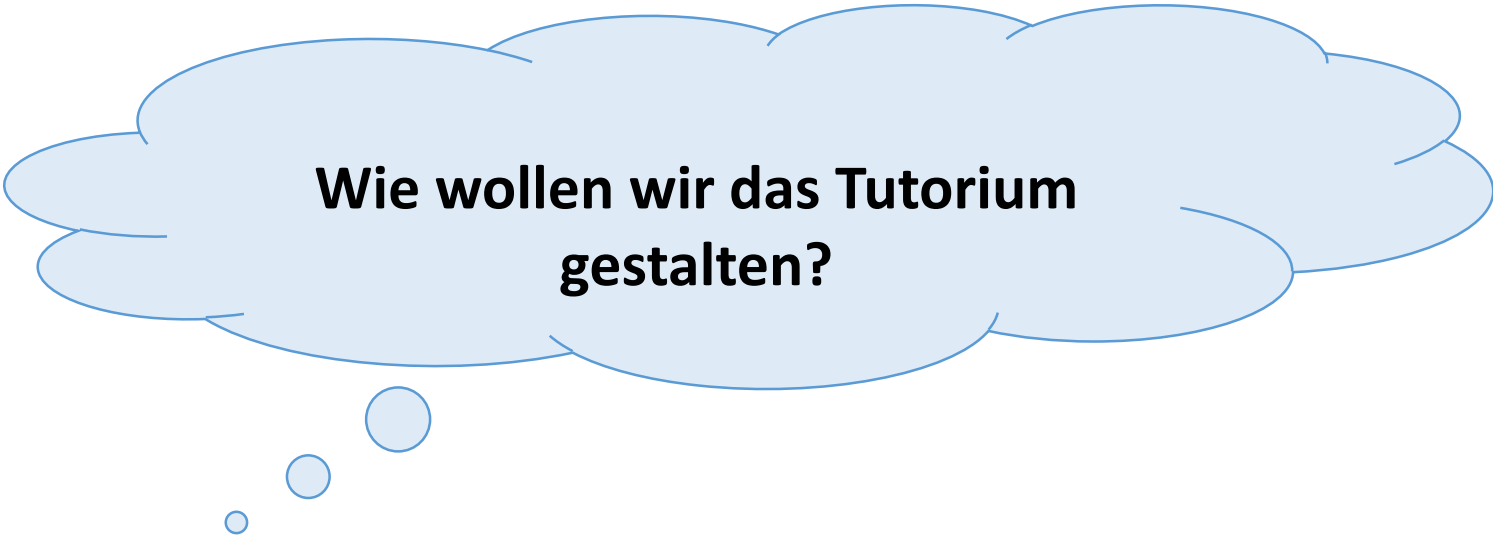


Tutorium Diversität und Intergruppenbeziehungen

Tutorium zur Vorlesung Diversität und Intergruppenbeziehungen

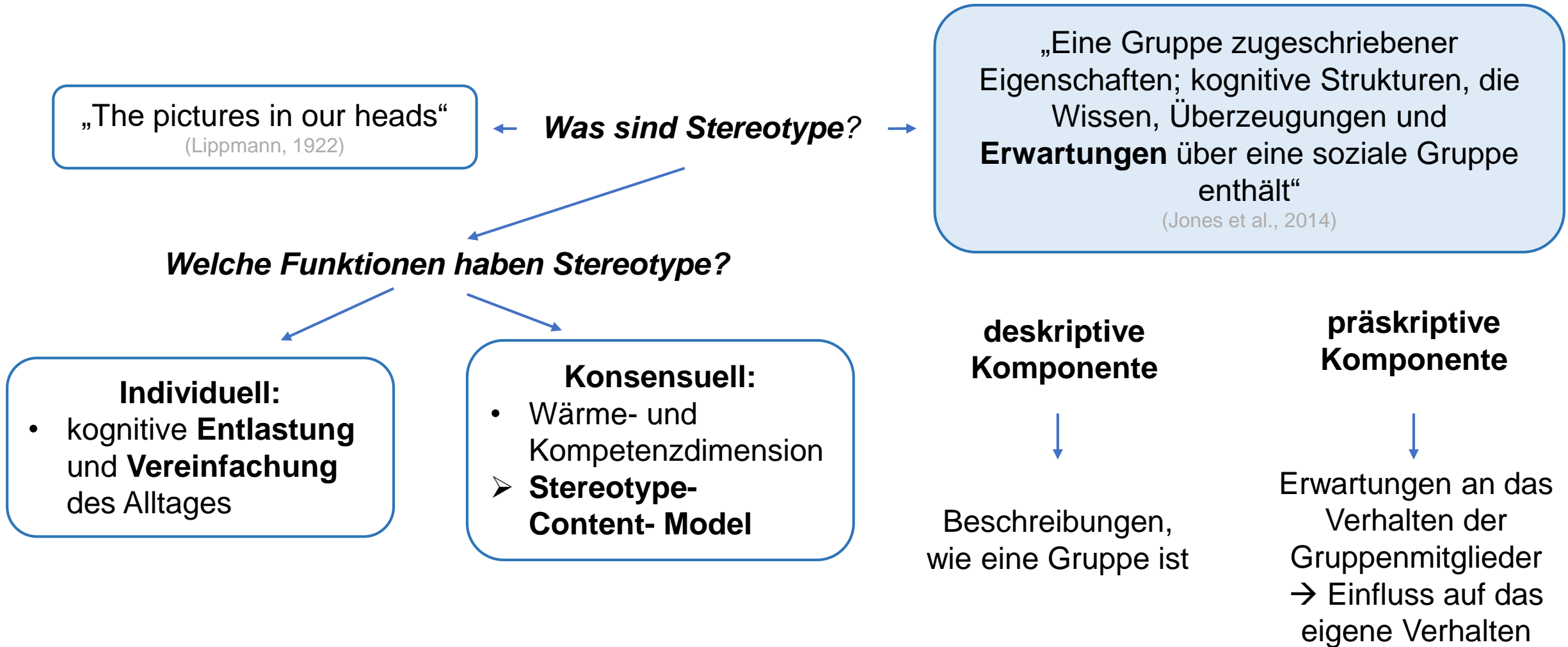
1. Organisatorisches

- ✓ Termin: Mittwoch, 15:30 Uhr
- ✓ Kontakt: stefanie.brunkow@psychologie.tu-chemnitz.de
- ✓ OPAL:
<https://bildungsportal.sachsen.de/opal/auth/RepositoryEntry/41160441865/CourseNode/1665455316979626011?10>



**Wie wollen wir das Tutorium
gestalten?**

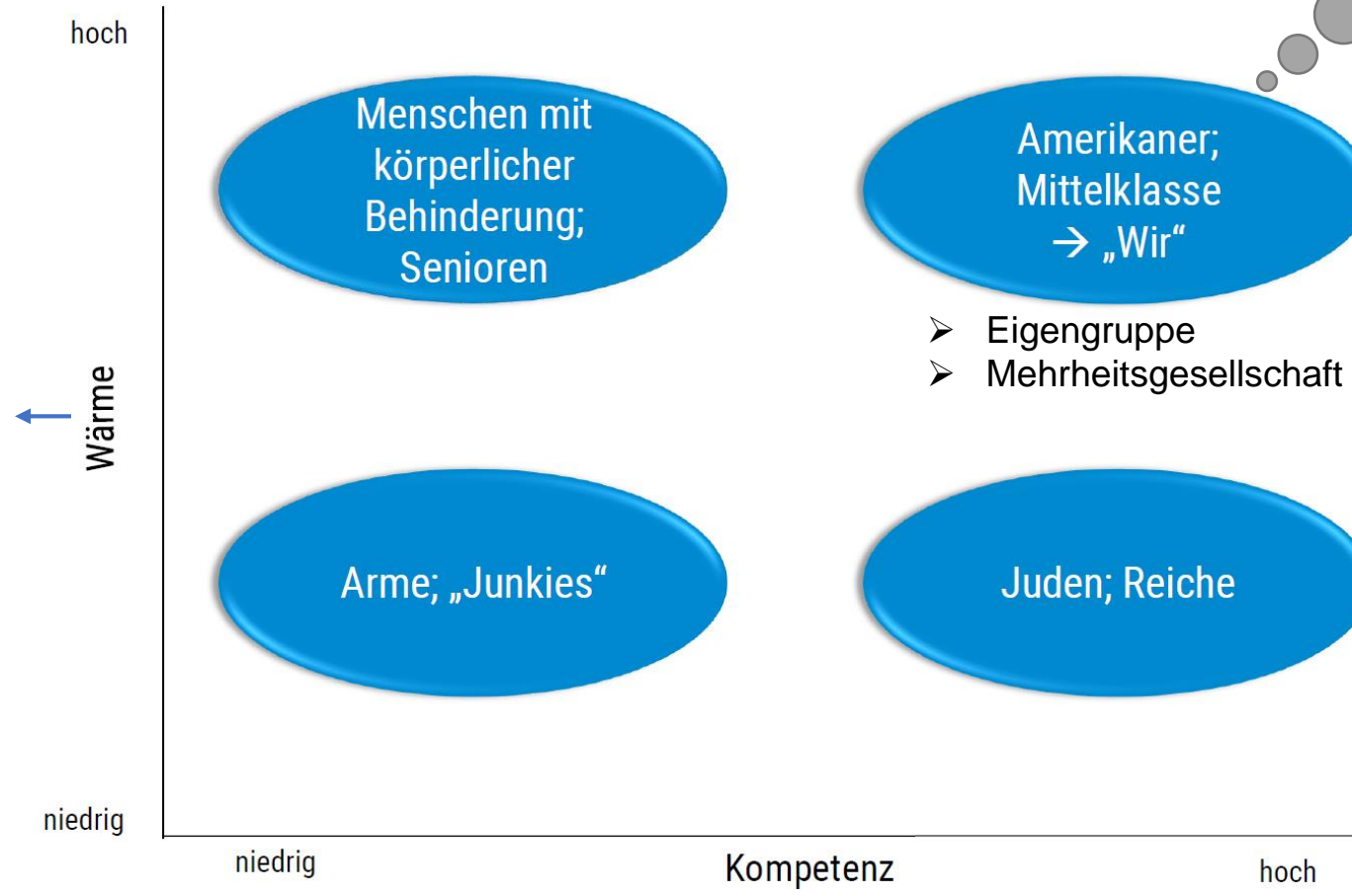
Stereotype



Stereotype – Content – Model

Es geht hierbei um die Einordnung von Gruppen und deren Mitgliedern, nicht von Einzelpersonen

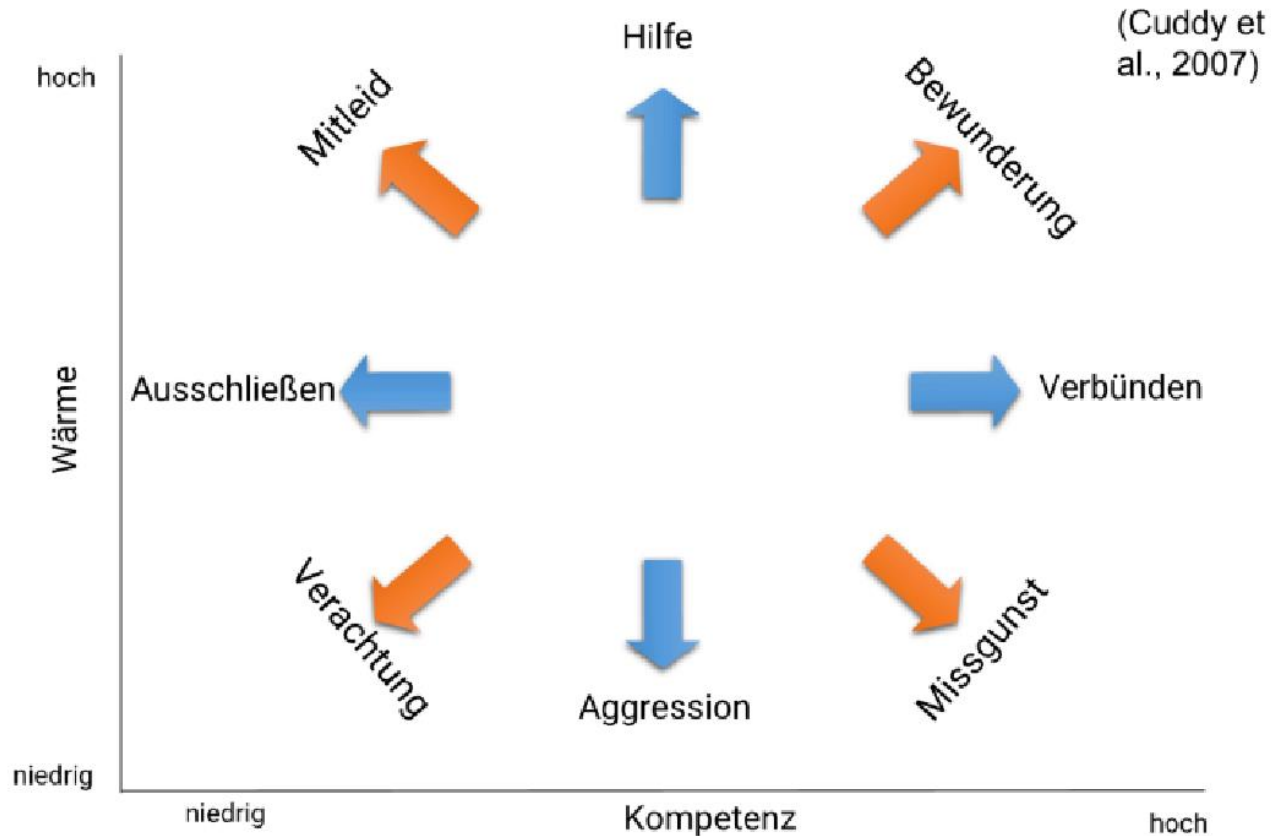
Sind die Absichten der Gruppe gut (warm) oder schlecht (kalt)?



- Eigengruppe
- Mehrheitsgesellschaft

Können die Absichten umgesetzt werden (kompetent) oder nicht (inkompetent)?

Konsequenzen des SCM: Die Bias – Map



Orange Pfeile:
Wahrscheinlichste
Emotionale Reaktion
gegenüber der Gruppe

beeinflusst

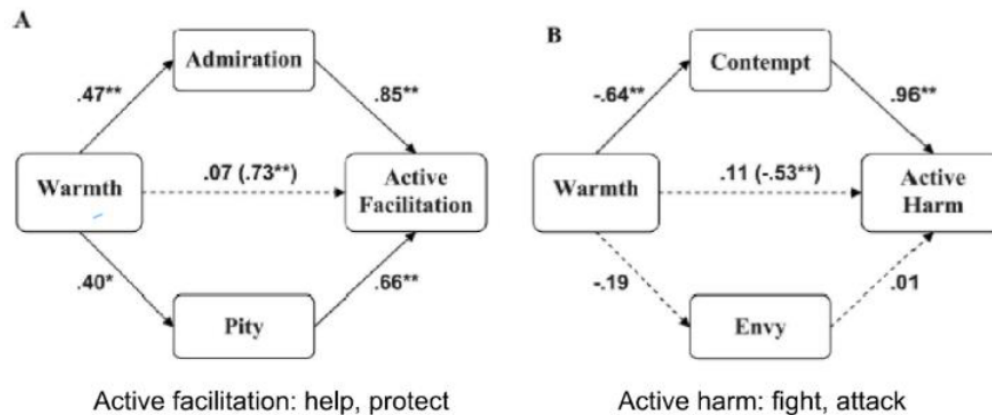
Blaue Pfeile:
resultierendes Verhalten gegenüber
der Gruppe
Horizontal: *Passives Verhalten*,
„etwas mit oder ohne die Gruppe
machen“
Vertikal: *Aktives Verhalten*, „etwas
für oder gegen die Gruppe machen“

Empirische Bestätigung

Aktiv

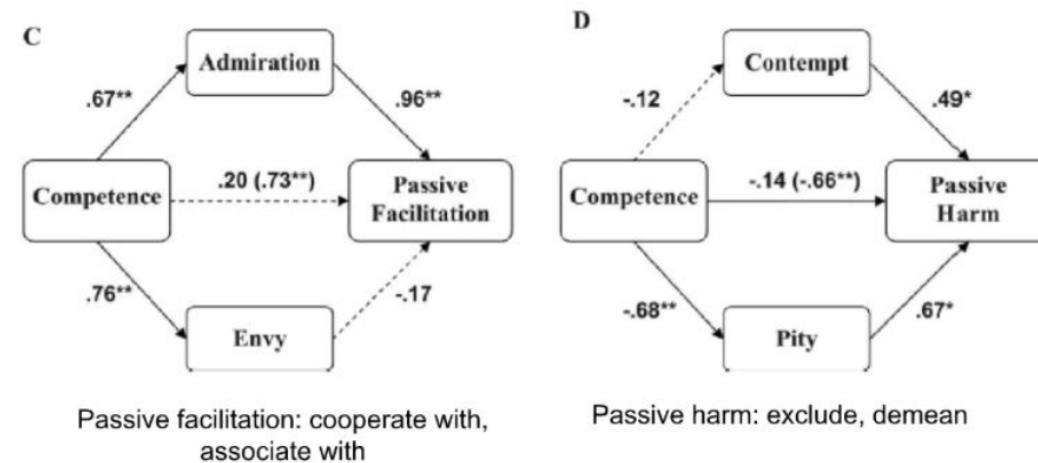
Stereotype → Emotionen → Verhalten

Repräsentative Telefonumfrage in USA ($N = 571$), Bewertung von 20 Gruppen (Cuddy et al., 2007, Studie 1)



Passiv

BIAS Map (Cuddy et al., 2007)



- Die Bias- Map konnte, mit Ausnahme von Neid, empirisch bestätigt werden.

Exkurs: Coole Studie, die aber leider nicht mehr in der Vorlesung ist

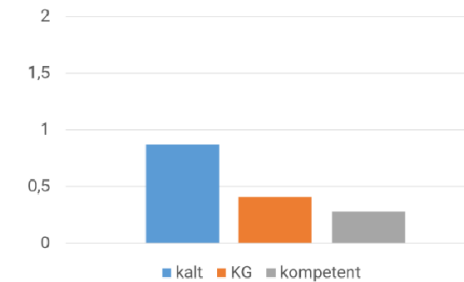
- Relative Salienz von Wärme → aktives Verhalten
- Relative Salienz von Kompetenz → passives Verhalten

Studie 1: $N = 58$ Studierende (53 weibl, Alter $M = 22$, $SD = 3.44$)

Ablauf:

- Informationen über „Yuppies“, die in eine Wohngegend ziehen
 - Wohlhabend und hoch gebildet (→ kompetent)
 - Selbstzentriert und distanziert im Kontakt mit den Alteingesessenen (→ kalt)
- Manipulation über Zusatzinformation:
 - Keine Zeit für ein Treffen (Kompetenz)
 - Kein Interesse an einem Treffen (Wärme)
 - Keine weitere Information (Kontrollgruppe)
- AV (Beispiele)
 - Aktive Schädigung: „Würde Graffiti an die Häuser der neuen Bewohner sprühen“
 - Passive Unterstützung: „Ich würde zu den Neuen Kontakte aufbauen, wenn es mir etwas nützt“

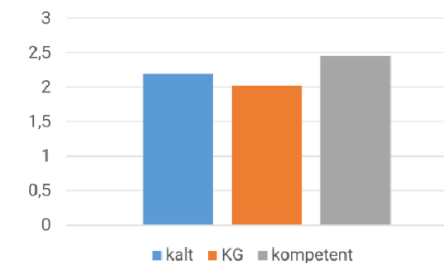
AV Aktive Schädigung



Kontrast: kalt vs. KG, kompetent: $F(1,55) = 20.30, p < .001$
KG vs. kompetent: $F < 1$

Becker & Asbrock (2012)

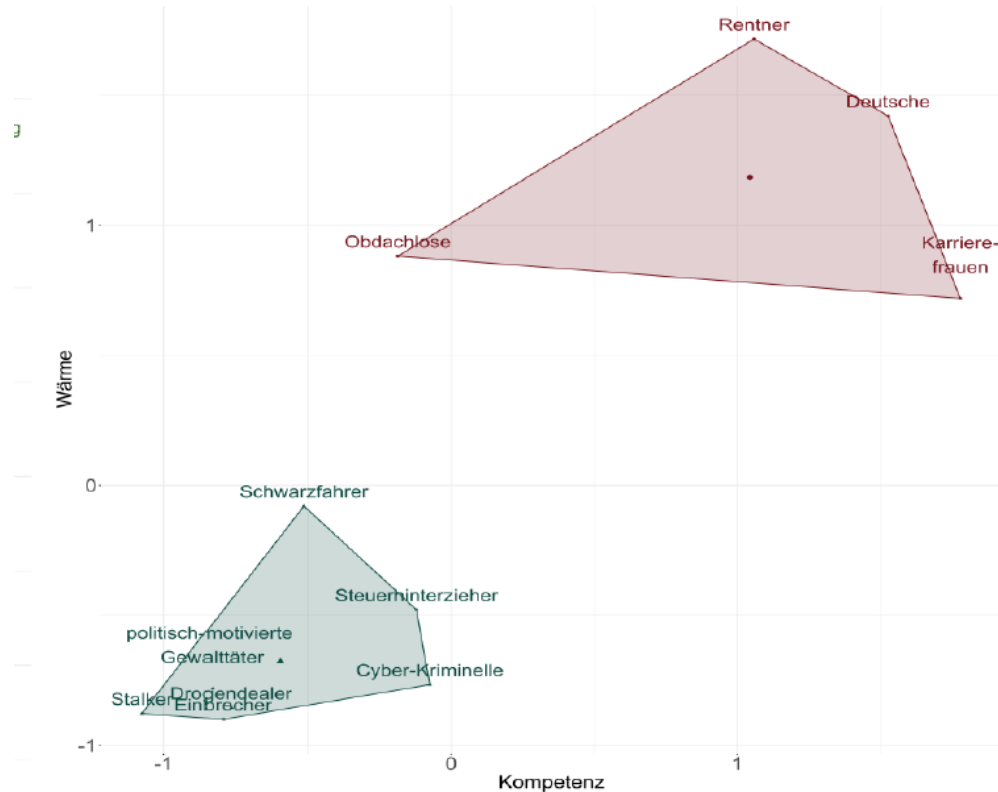
AV Passive Unterstützung (Verbünden)



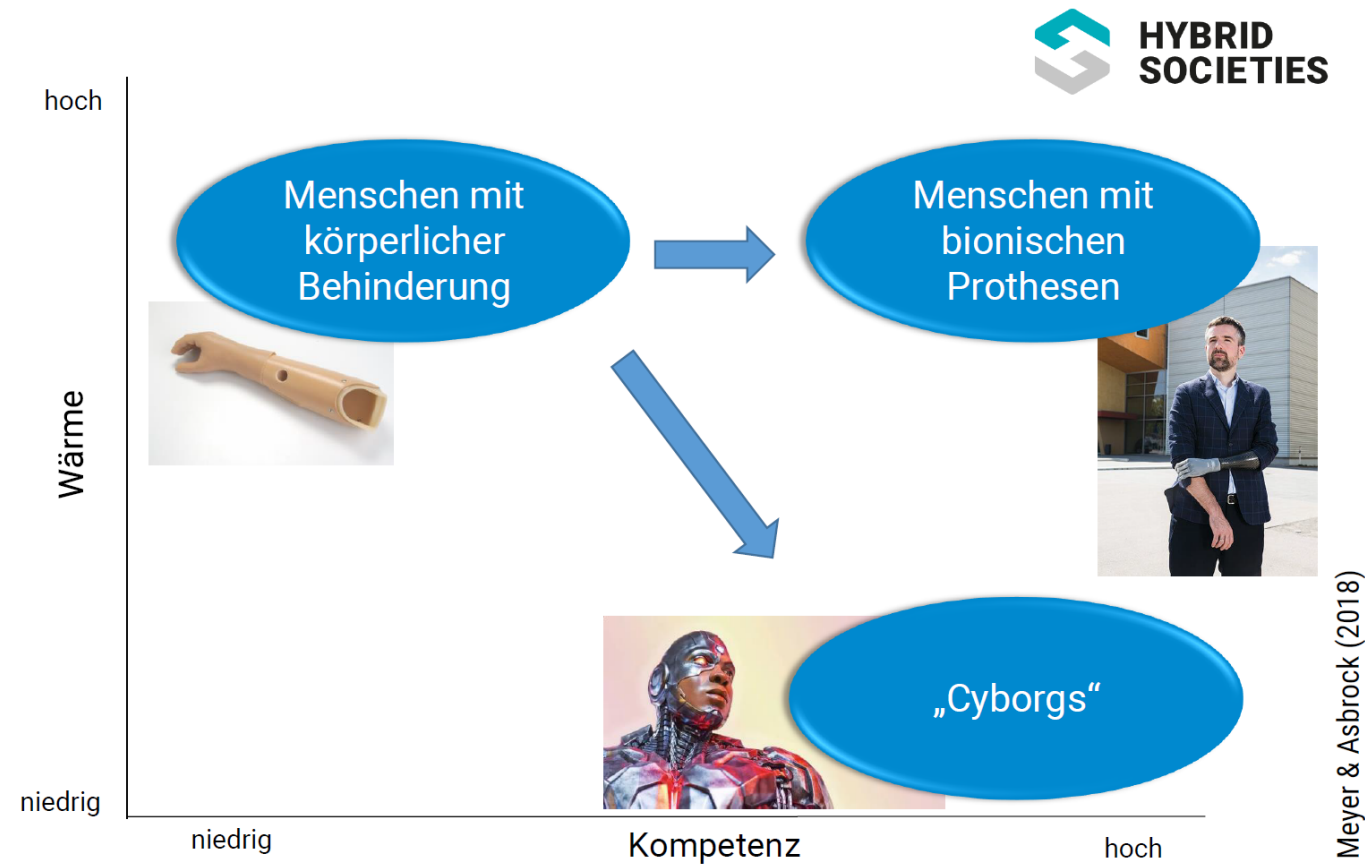
Kontrast: kompetent vs. KG, kalt: $F(1,55) = 7.04, p = .01$
KG vs. kalt: $F < 1$

Becker & Asbrock (2012)

Veränderungen von Stereotypen



- Die Einordnungen sind **voneinander abhängig**.



Kompensation von Wärme und Kompetenz

Judd et al. (2005), Studie 1

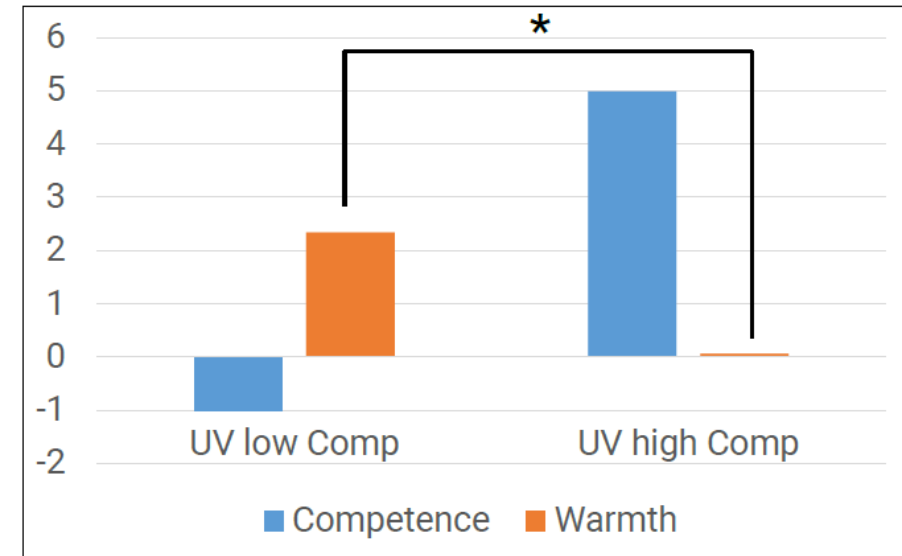
UV	Kompetenz	Wärme
Gruppe A	hoch	undiagnostisch
Gruppe B	niedrig	undiagnostisch

Beschreibung von Eigenschaften der Gruppen

AV Einschätzungen der Gruppen auf den Dimensionen Wärme und Kompetenz

N = 32

Was könnten Gründe für diese Kompensation sein?



* $p < .03$

→ Compensation Effect

Wichtig: Der Kompensationseffekt gilt für **beide Dimensionen**, konnte empirisch aber **nur für diese beiden fundamentalen Dimensionen** gezeigt werden, gilt demnach nicht für alle Merkmale!

Working Moms

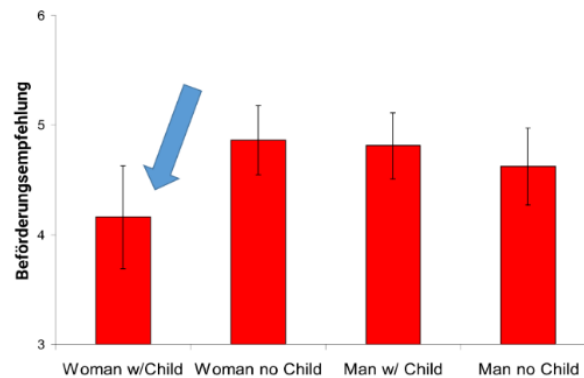
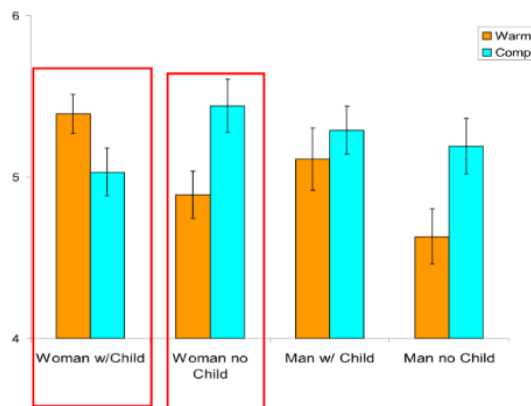
Cuddy et al (2004):

- $N = 122$ Studierende
- 2x2 Design: Einschätzung einer Person in einer Consulting Firma (Mann vs. Frau; Kind vs. kein Kind)
- AV: Wärme, Kompetenz, Diskriminierungsintentionen (Person einstellen, befördern, fortbilden)

- Kinder also für Männer ein Gewinn in der stereotypen Wahrnehmung, für Frauen ein **kompensatorischer Verlust**

Cuddy, Fiske, & Glick (2004): Working Moms

Cuddy, Fiske, & Glick (2004): Working Moms



- Welche Konsequenzen hat das für die berufliche Praxis?

Danke für Eure Aufmerksamkeit

