

Methodology File

This file includes the verbatim wording of all independent and dependent variable instructions, manipulations, and measures. The instructions in Studies 1, 2 and 4 were in German, while instructions in Study 3 were in English.

Study 1

Transgression and help.

Der Manager hat die Aufgaben folgendermaßen zugeteilt.

Sie können sich die Aufgabenverteilung erst einmal in Ruhe ansehen.

Transgression:



Participants solve tasks, then see the results table.

Ergebnis Runde 1

	Manager hat Schwierigkeiten folgendermaßen verteilt:		Richtige/ Gesamt	Vom System zugewiesene Lotterie-Lose	Chance auf den Bonus (5€)
	leichte	schwierige			
Manager	8	0	8/8	8	66,67%
Angestellte/r 1	2	6	2/8	2	16,67%
Angestellte/r 2	2	6	2/8	2	16,67%

Als nächstes erhalten Sie Feedback vom Manager. Klicken Sie auf "Weiter", um das Feedback einzusehen.

Participants receive help from manager.

Feedback
Sie haben eine Nachricht von "Manager" erhalten.

<Manager> Hey, du scheinst Schwierigkeiten bei den Aufgaben zu haben...vermutlich waren sie zu schwer. Lass mich dir helfen - ich gebe dir in der nächsten Runde einfachere.

“Hey, du scheinst Schwierigkeiten bei den Aufgaben zu haben...vermutlich waren sie zu schwer. Lass mich dir helfen – ich gebe dir in der nächsten Runde einfachere.”

Experimental manipulation.

Control condition:

Antworten
Bitte klicken Sie **eine** Antwortmöglichkeit an.

Ich habe die Mitteilung erhalten	Ich habe die Information bekommen	Ich habe die Nachricht gelesen
----------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------

Experimental condition:

Antworten
Bitte klicken Sie **eine** Antwortmöglichkeit an.

Danke	Super, vielen Dank	Danke schön
-------	--------------------	-------------

Protest intentions (dependent variable)

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,

Unsere Studie befindet sich gerade in den ersten Testdurchgängen, die dazu dienen, die Studie zu optimieren. Vor Ihnen gab es Teilnehmer, die im Kommentarfenster Mängel an der Studie, Kritik am Manager oder dem Verhalten der Angestellten geäußert haben. Sie gaben auch an, was sie tun würden, um die Studie zu verändern.

Weil uns die Meinung aller Teilnehmenden wichtig ist, bitten wir auch Sie im Folgenden anzugeben, ob Sie bei den verschiedenen, genannten Aktionen mitmachen würden. Im Anschluss haben Sie ebenfalls die Möglichkeit Kritik, Vorschläge, Ideen zu was Sie tun würden, um die Studie zu verändern, oder Sonstiges im Kommentarfenster zu hinterlassen – was dann auch den nächsten Teilnehmern vorgelegt wird.

Anmerkung: Zur vergleichbaren Erfassung der Kommentare wurden die Formulierungen der Teilnehmenden in der Weise angepasst, dass es möglich ist zu äußern, ob man bei den Aktionen mitmachen würde.

Bitte geben Sie an, ob Sie bei diesen von vorherigen Teilnehmern vorgeschlagenen Aktionen mitmachen würden.

Protest intentions. Skala: *würde auf keinen Fall mitmachen (1) – würde auf jeden Fall mitmachen (7).*

1. ...verlangen, dass der Manager den Angestellten Lotterie-Lose abgeben muss.
2. ...nicht gegen den Manager vorgehen.
3. ...zusammen mit dem anderen Angestellten den Manager zur Rede stellen.
4. ...den Manager in Ruhe lassen.
5. ...dem Manager sagen, dass seine Entscheidungen unfair waren.
6. ...fordern, dass der Manager mir und der anderen Angestellten Lose abgeben muss.
7. ...verlangen, dass der Manager für seine ungerechte Aufgabenverteilung bestraft wird.
8. ...mich dafür einsetzen, dass alle Personen, die in Zukunft an dem Experiment teilnehmen, die gleiche Macht und Entscheidungsgewalt haben.
9. ...verlangen, dass die Aufgaben per Zufall vom Computer zugeteilt werden.

Protest behavior.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an der Evaluation der Studie. Sie können nun mit "Angestellte/r 2" kommunizieren.

Message from employee #2:

„Hey du! Das war ja voll die unfaire aktion von dem manager! Das schreibe ich ihm gleich, finde ich echt nicht okay...ich spreche auch gleich meine Versuchsleiterin drauf an und schlage ihr vor, dass sie die Studie so umgestalten, dass es dem Manager nicht möglich ist so ungerecht zu handeln. Willst du das auch machen? Ich denke, wenn wir beide was sagen, haben die Angestellten nach uns fairere Chancen.“

Nachricht

Sie haben eine Nachricht von "Angestellte/r 2" erhalten.

<Angestellte/r 2>

Hey du! Das war ja voll die unfaire Aktion von dem Manager! Das schreibe ich ihm gleich, finde ich echt nicht okay... ich spreche auch gleich meine Versuchsleiterin drauf an und schlage ihr vor, dass sie die Studie so umgestaltet, dass es dem Manager nicht möglich ist so ungerecht zu handeln. Willst du das auch machen? Ich denke, wenn wir beide was sagen, haben die Angestellten nach uns fairere Chancen.

Nachricht

Bitte geben Sie Ihre Nachricht an "Angestellte/r 2" hier ein.

Message to the manager, assessing protest behavior:

Nachricht

Bitte geben Sie Ihre Nachricht an "Manager" hier ein.

Klicken Sie auf "Weiter", um Ihre Nachricht zu versenden.

Study 2a

Transgression and help.

Nun geht es um Ihre Zufriedenheit mit der Bewertung von Referaten. Im Folgenden wird Ihnen eine von mehreren Erfahrungen mit Referaten vorgestellt, die Studierende an der Universität Osnabrück gemacht haben. Diese Erfahrungen wurden in Form von Tagebüchern während des letzten Semesters gesammelt und werden hier in einer gekürzten Form dargestellt.

Es wird nun darum gehen wie Sie sich fühlen und verhalten würden, wenn Sie die gleiche Erfahrung machen würden. Bitte lesen Sie sich den Erfahrungsbericht auf den folgenden Seiten, jeweils im weißen Kasten und in Kursivschrift, durch und stellen Sie sich vor, dass Sie Teil der geschilderten Interaktionen sind. An manchen Stellen werden Sie gebeten entsprechende Angaben zu der Situation zu machen.

Es ist also sehr wichtig, dass Sie versuchen sich in die geschilderte Situation so gut wie möglich hineinzusetzen. Bitte versuchen Sie sich die Geschehnisse in dem Erfahrungsbericht und Ihre eigenen Angaben dazu zu merken, da später Fragen dazu gestellt werden.

Lesen Sie sich bitte den Erfahrungsbericht aufmerksam durch und versuchen Sie bitte sich so gut wie möglich in die Situation hineinzusetzen.

„Stellen Sie sich bitte vor, dass Sie für ein Seminar in Ihrem Studienfach in einer Gruppe ein Referat vorbereiten müssen. Als Prüfungsleistung erhält Ihre Referatsgruppe, bestehend aus insgesamt 3 Personen, eine gemeinsame Note, die mit 4 ECTS Punkten gewichtet ist.

Sie haben in Ihrer Referatsgruppe die zu lesenden Texte untereinander aufgeteilt und Ihre Präsentation sehr gut vorbereitet. Sie haben sich oft mit Ihrer Referatsgruppe getroffen, die Texte ausführlich durchgesprochen und interessante Interaktionen mit den Seminarteilnehmenden geplant. Ihre Referatsnote ist Ihnen sehr wichtig, und sie geben sich sehr viel Mühe, weil die Note einen relativ großen Einfluss auf Ihre Bachelor-Note hat.

Bei der Vorbesprechung zeigt sich der Dozent sehr zufrieden und empfiehlt Ihnen sogar den vertiefenden Teil der Theorie rauszunehmen, damit noch genug Zeit für die Diskussion bleibt. Sie arbeiten den Vorschlag des Dozenten ein.

Ihre Referatsgruppe hält nun das Referat im Seminar. Alles verläuft nach Plan und Sie und Ihr Referatsteam sind sehr zufrieden. Sie finden, sie haben eine 1,3 oder sogar eine 1,0 verdient.

Nachdem die anderen Seminarteilnehmenden den Raum verlassen haben, kommt der Dozent auf Sie zu. Dabei bemerken Sie schon seinen kritischen Gesichtsausdruck. Er sagt Ihnen, er sei mit dem Referat nicht zufrieden; Sie hätten den vertiefenden Teil der Theorie nicht referiert. Dieser sei sehr wichtig gewesen, um das Thema zu verstehen; dafür fand er die Diskussion viel zu lang. Der Dozent bewertet das Referat mit einer 2,7.

Sie sind geschockt – Sie hatten die Anweisung, die der Dozent in der Vorbesprechung gab, genau befolgt. Sie machen den Dozenten darauf aufmerksam, dass er Ihnen bei der Vorbesprechung empfahl die Vertiefung rauszulassen, damit mehr Zeit für die Diskussion bleibt.

Der Dozent wirkt verwundert und sagt, er zweifle es stark an, dass er das empfohlen habe, aber entscheidet sich daraufhin Ihrer Gruppe eine 2,3 zu geben – er wisse ja, dass es sich um eine wichtige Note für den Bachelor-Abschluss handle.“

Expression of thanks (independent variable).

Nun gibt es verschiedene Möglichkeiten in dieser Situation zu reagieren. Bitte wählen Sie zwischen zwei Beispielen aus, was Sie dem Dozenten eher antworten würden.

(Erinnerung:)

„... Der Dozent wirkt verwundert und sagt, er zweifle es stark an, dass er das empfohlen habe, aber entscheidet sich daraufhin Ihrer Gruppe eine 2,3 zu geben – er wisse ja, dass es sich um eine wichtige Note für den Bachelor-Abschluss handle.“

Bitte wählen Sie zwischen zwei Beispielen aus, was Sie dem Dozenten eher antworten würden.

Sie sagen dem Dozenten:

*„Ja, diese Note ist schon wichtig für die Abschlussnote“ und verabschieden sich:
„Tschüss, bis nächste Woche.“*

„Ja, diese Note ist schon wichtig für die Abschlussnote. Daher vielen Dank für Ihr Entgegenkommen!“ und verabschieden sich: „Tschüss, bis nächste Woche.“

Protest intentions (dependent variable).

Sie verlassen mit Ihrer Referatsgruppe den Seminarraum. Draußen unterhalten Sie sich mit Ihrer Referatsgruppe. Eine Person aus der Gruppe sagt, sie fände das Vorgehen des Dozenten nicht okay und schlägt vor, sein Verhalten nicht unkommentiert zu lassen. Die andere Person findet er habe angemessen gehandelt und möchte nichts weiter unternehmen. Die beiden fragen Sie nach Ihrer Meinung.

Wie wahrscheinlich würden Sie bei den folgenden Handlungsmöglichkeiten mitmachen? Ich würde...

Protestintentionen. Skala: *würde auf keinen Fall mitmachen (1) bis würde auf jeden Fall mitmachen (7).*

1. ...nicht gegen den Dozenten vorgehen.
2. ...den Dozenten in Ruhe lassen.
3. ...zusammen mit der Referatsgruppe den Dozenten zur Rede stellen.
4. ...dem Dozenten zusammen nochmal sagen, dass seine Notengebung unfair war.
5. ...mich zusammen bei der Fachschaft über den Dozenten beschweren.
6. ...zusammen dem Studiendekan am Fachbereich den Vorfall schildern.
7. ...den Vorfall gemeinsam mit der Referatsgruppe im Institutsrat thematisieren.
8. ...gemeinsam einen anonymen Brief an die Institutsleitung schreiben und sich über den Dozenten beschweren.

Mediator.

Soeben hatten Sie angegeben, wie Sie sich nach der geschilderten Situation am ehesten verhalten würden. Wie begründen Sie Ihre Angaben? Unten stehen Gründe, die Teilnehmende vor Ihnen angegeben hatten.

Bitte geben Sie an, inwieweit diese Erklärungen auch auf Sie zutreffen.

Vergebung. Skala: *trifft überhaupt nicht zu (1) bis trifft voll und ganz zu (7).*

1. Ich entschuldige das Verhalten des Dozenten.
2. Ich verzeihe dem Dozenten, egal ob er sich nun richtig oder falsch verhalten hat.

Power perception check. Skala: *überhaupt keine (1) – sehr viel (5).*

1. Wie viel Macht hatte der Dozent über Sie?
2. Wie viel Macht hatten Sie über den Dozenten?

Study 2b

Instructions and measures were the same as in Study 2a, except for, now, forgiveness was measured before protest intentions. We added one item to the forgiveness measure in order to increase reliability of the scale.

...Sie verlassen mit Ihrer Referatsgruppe den Seminarraum...

Was denken oder fühlen Sie persönlich, während Sie den Seminarraum verlassen? Unten stehen Aussagen, die Teilnehmende vor Ihnen angegeben hatten.

Bitte geben Sie an, inwieweit diese Aussagen auch auf Sie zutreffen.

Vergebung. Skala: *trifft überhaupt nicht zu (1) bis trifft voll und ganz zu (7).*

1. Ich entschuldige das Verhalten des Dozenten.
2. Ich verzeihe dem Dozenten, egal ob er sich nun richtig oder falsch verhalten hat.
3. Ich vergebe dem Dozenten.

Study 3

Transgression and help.

You will now read about an interaction that someone experienced at work (indicated by a white box and text in italics). Please imagine being a part of this interaction. Now and then you will be asked to answer questions about how you feel or what you think about the interaction or the persons involved.

It is very important that you try to imagine this interaction as vividly as possible. Please also try to pay close attention to the events and your responses as you will be asked questions about them afterwards.

“Please imagine that you and your colleague have been working on a very important project. Both of you have put equal amounts of hard work into this project, which turned out successfully. Now that the project is done, the two of you are expected to report the results to your boss. Because your contract expires soon, it is very important that you make an excellent impression on your boss regarding your contribution to the project.

Today is the day that you and your colleague had agreed to present your results to the boss. You arrive at work and see your colleague come out of the boss’s office. He says: ‘Hey, I got here early, so I decided to show the results to the boss. You know, these things are often more effectively communicated between guys, fewer misunderstandings and such...but I made sure to put in a good word for you to help with your contract renewal. I’ve got to run. I’ll be around later.’”

Experimental manipulation.

Although there are different ways to respond in this situation, please imagine that this is your reaction:

You say:

‘Bye.’ [no thanks – condition]

‘Thank you so much for putting in a good word for me! Bye.’ [thanks – condition].

Now please copy the response above into the box below.

Mediators.

What are your thoughts and feelings after your reaction? The statements below reflect randomly selected thoughts and feelings expressed by previous participants.

Please indicate how strongly you agree or disagree with each statement. There are no ‘correct’ or ‘incorrect’ answers. Answer according to your own feelings, rather than how you think ‘most people’ would answer.

Forgiveness. Scale: 1 = *not at all* to 7 = *very much*.

1. ...I forgive my colleague.
2. ... I forgive my colleague, no matter whether his behavior was right or wrong.
3. ... I excuse my colleague’s behavior.

Gender-work-specific system justification. Scale: 1 = *not at all* to 7 = *very much*.

1. ... The division of labor between men and women in the workplace generally operates as it should.
2. ... Gender roles in the workplace need to be radically restructured.
3. ... Work environments are set up so that men and women usually get what they deserve.
4. ... Sexism at work is getting worse every year.
5. ... In general, work relations between men and women are fair.

Protest intentions (dependent variable).

“...Sitting at your desk, you think about what your two female best friends, who have similar jobs to you, would do next. Knowing them very well, you can imagine that one of them would say that your colleague’s behavior was not okay and would suggest not letting it pass without comment. Meanwhile your other friend would say that your colleague’s behavior was appropriate and that she would not want to take any action against him. Now you think about what YOU would do.”

The statements below reflect randomly selected thoughts expressed by previous participants. How likely would you engage in the following actions?

Protest intentions. Scale: “*I would definitely not engage in ...*” (1) to “*I would definitely engage in...*” (7).

1. ...not taking action against my colleague.
2. ...leaving my colleague alone.

3. ...calling out my colleague.
4. ... telling my colleague that his behavior was unfair.
5. ... writing an email to my colleague explaining why his behavior was not okay.
6. ... complaining about my colleague to the women's representative.
7. ... describing the incident to the boss.
8. ... reporting the incident to Human Resources.
9. ... writing an anonymous letter to Human Resources complaining about my colleague.
10. ...not making any issue out of the incident.
11. ...criticizing my colleague in the next anonymous performance review.

Study 4

Transgression.

Dies sind die Anmerkungen der anderen Teilnehmenden. **Bitte lesen Sie diese aufmerksam und beurteilen Sie diese.**

Khyron

An sich finde ich das Verfahren nicht schlecht allerdings finde ich auch, dass die Stelle ruhig mal an einen männlichen Studenten vergeben werden könnte. Die Psychologie ist insgesamt ja schon ziemlich frauendominiert und Männer bleiben da oft auf der Strecke. Von daher fände ich es eigentlich gerecht wenn es in der Psychologie für HiWi Stellen eine Männerquote geben würde, um die Benachteiligung auszugleichen. Das Fach selbst hätte ja auch was davon, siehe die vielen männlichen Nobelpreisträger...Ich bewerbe mich auf jeden Fall auf die Stelle

Help and Experimental manipulation.

No opportunity to express thanks.

Aufgabe 1: Übersetzung (Gruppenaufgabe)

Bitte lesen Sie sich den Kommunikationsverlauf der Übersetzer/innen aufmerksam durch.

<Khyron> hi Jileen, ich mach dann einfach mal den ersten Vorschlag

<Jileen> hey Khyron :) okay klar!

<Khyron> ich versuche meine Freunde dadurch besser zu verstehen indem ich manchmal deren Perspektive einnehme

<Jileen> ja das klingt gut :) würde nur vllt den Satzbau ein bisschen umstellen: „Manchmal versuche ich meine Freunde besser zu verstehen, indem ich mir vorstelle, wie die Dinge aus ihrer Perspektive aussehen.“ Ist das okay für dich?

<Khyron> ja finde ich gut. Würde ich dann als unsere finale Lösung abschicken ok?

<Jileen> ja, alles klar!

<Khyron> ok gut ist abgeschickt. Ich hab mir übrigens gerade überlegt ich bin mal ein Gentlemen und schenke euch Mädels meine Vp stunden. Ich hab meine schon voll und mache hier nur wegen der Stelle mit. Ich hab die Versuchsleiterin auch eben schon gefragt und das geht klar dass ihr jeder noch 20 Minuten zusätzlich bekommt

<Jileen> wow, danke !!

Opportunity to express thanks.

Aufgabe 1: Übersetzung (Gruppenaufgabe)

Bitte lesen Sie sich den Kommunikationsverlauf der Übersetzer/innen aufmerksam durch.

<Khyron> hi Jileen, ich mach dann einfach mal den ersten Vorschlag

<Jileen> hey Khyron :) okay klar!

<Khyron> ich versuche meine Freunde dadurch besser zu verstehen indem ich manchmal deren Perspektive einnehme

<Jileen> ja das klingt gut :) würde nur vllt den Satzbau ein bisschen umstellen: „Manchmal versuche ich meine Freunde besser zu verstehen, indem ich mir vorstelle, wie die Dinge aus ihrer Perspektive aussehen.“ Ist das okay für dich?

<Khyron> ja finde ich gut. Würde ich dann als unsere finale Lösung abschicken ok?

<Jileen> ja, alles klar!

<Khyron> ok gut ist abgeschickt. Ich hab mir übrigens gerade überlegt ich bin mal ein Gentlemen und schenke euch Mädels meine Vp stunden. Ich hab meine schon voll und mache hier nur wegen der Stelle mit. Ich hab die Versuchsleiterin auch eben schon gefragt und das geht klar dass ihr jeder noch 20 Minuten zusätzlich bekommt

<Jileen> wow, danke !!

Hier können Sie, falls Sie möchten, den anderen Teilnehmern kurz antworten:

Mediators.

Bitte geben Sie nun an, was Sie empfinden, wenn Sie jeweils an die anderen beiden Teilnehmenden denken. Dabei gibt es keine richtigen oder falschen Antworten, sondern es geht alleine um Ihre Wahrnehmung.

Was empfinden Sie im Moment, wenn Sie an Khyron denken?

Vergebung. Skala: *trifft überhaupt nicht zu (1) bis trifft voll und ganz zu (7).*

1. Vergebung
2. Nachsicht
3. Verzeihung

Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen zum universitären Leben, zustimmen. Diese Angaben gehen nicht an die Auswerter/innen, sondern dienen lediglich der Erfassung eines Meinungsbilds.

Genderspezifische-Systemrechtfertigung (Universität). Skala: *stimme überhaupt nicht* zu (1) bis *stimme voll und ganz* zu (7).

1. Im Allgemeinen finde ich die Geschlechterverhältnisse an den Universitäten fair.
2. Der Sexismus gegen Frauen an Universitäten wird jedes Jahr schlimmer.
3. Das akademische Umfeld ist so gestaltet, dass Frauen und Männer für gewöhnlich das bekommen, was ihnen zusteht.
4. Männer und Frauen haben an den Universitäten gleichermaßen faire Chancen, Karriere zu machen.

Protest behaviors (dependent variable)

Bitte geben Sie nun Ihre Einschätzung zu den Teilnehmenden bezüglich ihrer Eignung als studentische Hilfskraft an. Diese Angaben gehen nun wieder an das erste Mitglied des unabhängigen Auswertungsteams.

1. Ich protestiere gegen die mögliche Nominierung von *Khyron* als studentische Hilfskraft. (1 = *ja*, 0 = *nein*)
2. Ich lege ein Veto dagegen ein, dass *Khyron* studentische Hilfskraft in der Arbeitsgruppe Sozialpsychologie wird. (1 = *ja*, 0 = *nein*)
3. Ich spreche mich für eine Nominierung von *Khyron* als studentische Hilfskraft aus. (0 = *ja*, 1 = *nein*).
4. Ich spreche mich dagegen aus, dass *Khyron* die Stelle der studentischen Hilfskraft bekommt. (1 = *ja*, 0 = *nein*).
5. Möchten Sie sich über *Khyron* gegebenenfalls beschweren? (1 = *ja*, 0 = *nein*).
6. Ja:
7. Nun haben Sie die Möglichkeit, *Khyron* eine Nachricht zu hinterlassen: