

Тягунова Л.А.
к.ф.н., МВА
Центр профессионального менеджмента
«Академия бизнеса»
город Саратов

СТАТУС КАК СОЦИАЛЬНО ПРИЗНАННАЯ СПОСОБНОСТЬ РЕШАТЬ ЗАДАЧИ: ЭВОЛЮЦИОННО- ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация

Статья посвящена теоретическому анализу взаимосвязи между социальной иерархией, человеческой деятельностью, кооперацией и стремлением к повышению статуса. Предлагается рассматривать человека как биологически и культурно встроенный элемент иерархически организованных социальных систем, устойчивость которых зависит от способности участников решать взаимосвязанные задачи различного масштаба и сложности. На основании анализа исследований по эволюционной психологии, теории социального статуса, культурной эволюции, кооперации, социальной идентичности и самоопределению формулируется рабочее определение статуса как социально признанной способности человека решать задачи с определённым уровнем сложности, неопределённости, масштаба и ответственности. Показано, что стремление к статусу может быть связано с доступом к ресурсам, партнёрам, поддержке, влиянию и возможностям воспроизводства, однако не сводится к доминированию или материальному вознаграждению. Обосновывается гипотеза о том, что значительная часть человеческой деятельности направлена на увеличение личной и коллективной способности решать задачи, а повышение статуса является одним из механизмов координации этих усилий. Одновременно анализируются ограничения данной модели: неоднородность человеческих мотивов, значение автономии и привязанности, возможность деструктивного повышения статуса, а также несоответствие между сложностью задачи и её общественной ценностью.

Ключевые слова: эволюционная психология, социальный статус, престиж, доминирование, кооперация, иерархия, культурная эволюция, человеческая деятельность, социальная идентичность, смысл деятельности.

Abstract

This article presents a theoretical analysis of the relationship between social hierarchy, human activity, cooperation, and the pursuit of status. It proposes viewing humans as biologically and culturally embedded in hierarchically organized social systems whose stability depends on the ability of their members to solve interconnected tasks of varying scale and complexity. Based on an analysis of research in evolutionary psychology, social status theory, cultural evolution,

cooperation, social identity, and self-determination, the article develops a working definition of status as the socially recognized ability of an individual to solve tasks characterized by a particular level of complexity, uncertainty, scope, and responsibility. The analysis shows that the pursuit of status may be associated with access to resources, partners, support, influence, and reproductive opportunities, but it cannot be reduced to dominance or material rewards. The article advances the hypothesis that a substantial part of human activity is directed toward increasing individual and collective problem-solving capacity, while status enhancement functions as one of the mechanisms coordinating these efforts. At the same time, the article examines the limitations of this model, including the diversity of human motives, the importance of autonomy and attachment, the possibility of destructive status-seeking, and the lack of a necessary correspondence between task complexity and social value.

Keywords: evolutionary psychology, social status, prestige, dominance, cooperation, hierarchy, cultural evolution, human activity, social identity, meaning of activity.

Введение

Человеческое поведение формируется на пересечении нескольких уровней организации: биологического организма, межличностных отношений, малых групп, институтов и человеческой цивилизации. Человек зависит от социальной среды не только в эмоциональном и культурном отношении, но и в отношении базового выживания. Доступ к пище, медицинской помощи, знаниям, защите и экономическим ресурсам обеспечивается сложными системами кооперации, которые не могут поддерживаться отдельным индивидом.

Эта особенность делает человеческую деятельность принципиально социальной. Даже действия, направленные на индивидуальное благополучие, обычно опираются на результаты труда других людей и одновременно поддерживают или изменяют коллективные системы. Врач лечит конкретного пациента, но участвует в поддержании здоровья населения; инженер решает техническую задачу, но поддерживает инфраструктуру; учитель передаёт знания, обеспечивая воспроизводство компетенций; исследователь расширяет совокупность доступных человечеству знаний.

Вопрос о том, какие механизмы направляют человеческую деятельность, занимает центральное место в эволюционной психологии и смежных дисциплинах. Одно направление исследований подчёркивает стремление к ресурсам и репродуктивным преимуществам, другое — значение кооперации, взаимности и репутации, третье — роль автономии, принадлежности и поиска смысла. Особое место занимает проблема социального статуса: люди чувствительны к признанию, сравнению, уважению и угрозе понижения, а социальное положение влияет на доступ к ресурсам и характер взаимодействий.

Цель настоящей статьи — разработать и критически обсудить теоретическую модель, согласно которой статус можно рассматривать как уровень сложности задач, которые человек способен решать и за которые общество готово признавать его ответственность. Основная гипотеза состоит в том, что повышение статуса часто выступает не самостоятельной конечной целью, а механизмом, через который индивид получает доступ к более сложным задачам, ресурсам и возможностям влияния на коллективную систему.

Теоретические основания

Человек как вид, зависящий от кооперации

Эволюция человека происходила в условиях высокой зависимости от сотрудничества. Использование орудий, добыча пищи, защита от опасностей, уход за детьми и передача знаний требовали координации между несколькими участниками. В отличие от многих видов, человеческое детство продолжительно, а потомство нуждается в длительной заботе и обучении. Это способствовало развитию механизмов взаимопомощи, обучения, разделения труда и контроля над нарушителями норм.

Теории группового отбора и культурной эволюции подчёркивают, что человеческие группы могли получать преимущества благодаря нормам сотрудничества, наказанию нарушителей и способности передавать социальные практики между поколениями (Boyd & Richerson, 1985; Henrich & Boyd, 2001; Boyd et al., 2003). При этом кооперация не исключает конкуренции. Напротив, во многих случаях индивиды конкурируют за положение внутри группы, одновременно участвуя в совместной деятельности.

Современное человечество представляет собой многоуровневую систему: локальные группы встроены в организации, организации — в государства, государства — в глобальные сети обмена, науки и коммуникации. На каждом уровне возникают задачи, требующие координации множества участников. Поэтому выживание человека как индивида зависит от поддержания систем, которые превосходят его непосредственные интересы и временной горизонт.

Утверждение о том, что деятельность человека направлена на сохранение человечества как вида, требует осторожной формулировки. Эволюция не наделяет индивида сознательной целью «сохранить человечество». Естественный отбор формирует механизмы, которые в определённых условиях повышают вероятность выживания, кооперации и воспроизводства. Забота о будущем вида является, как правило, культурно сформированной и сознательной формой деятельности, а не прямым универсальным инстинктом. Поэтому корректнее говорить, что человеческие способности к сотрудничеству, обучению и долгосрочному планированию создают возможность для коллективного сохранения и развития вида.

Социальная иерархия и статус

Иерархия является способом распределения доступа к ресурсам, влиянию, ответственности и информации. В человеческих группах положение индивида определяется не одним фактором. Оно может зависеть от силы, богатства, родства, возраста, компетентности, щедрости, репутации и способности координировать других.

В исследованиях социального ранга обычно различают два механизма приобретения статуса: доминирование и престиж. Доминирование основано на способности принуждать, угрожать и контролировать других. Престиж связан с компетентностью, успехом, полезностью и добровольным признанием со стороны группы (Henrich & Gil-White, 2001). Эти механизмы могут сосуществовать, но имеют разные психологические последствия. При доминировании окружающие подчиняются из-за угрозы издержек, а при

престиже ориентируются на человека как на источник знаний и успешных моделей поведения.

Эмпирические исследования показывают, что статус связан с целым комплексом последствий. Он может повышать внимание со стороны окружающих, расширять возможности влияния, облегчать доступ к социальным ресурсам и изменять ожидания партнёров по взаимодействию (Anderson et al., 2015; Cheng et al., 2013). Однако высокий статус не всегда означает большую власть, а власть не всегда сопровождается уважением. Следовательно, статус необходимо отличать от формальной должности, дохода и способности принуждать.

Эволюционное значение стремления к повышению статуса

С точки зрения эволюционной психологии, стремление к повышению статуса может иметь несколько взаимосвязанных функций. Во-первых, высокий статус исторически мог повышать доступ к пище, защите, союзникам и другим ресурсам. Во-вторых, он мог влиять на вероятность получения помощи и участия в выгодных обменах. В-третьих, статус мог повышать привлекательность в качестве социального или брачного партнёра. В-четвёртых, он мог увеличивать влияние индивида на распределение ресурсов и принятие решений.

При этом статус является относительной характеристикой. Значение имеет не только абсолютный объём ресурсов, но и положение человека по сравнению с другими членами группы. Поэтому социальное сравнение становится важным регулятором поведения (Festinger, 1954). Человек стремится не просто обладать некоторым количеством благ, но и понимать, как его положение соотносится с положением окружающих.

Исследования показывают, что статусная мотивация может проявляться в стремлении к уважению, признанию, превосходству, компетентности и влиянию. Однако эти формы нельзя объединять автоматически. Желание быть компетентным специалистом отличается от желания унижать соперников; стремление получить признание отличается от стремления контролировать других.

Статус как уровень сложности решаемых задач

Рабочее определение

Предлагается определить профессиональный и социальный статус как **степень социально признанной способности индивида самостоятельно и ответственно решать задачи определённого уровня сложности.**

В таком определении сложность задачи включает несколько компонентов:

- количество взаимосвязанных факторов, которые необходимо учитывать;
- уровень неопределённости и неполноты информации;
- масштаб затрагиваемой системы и число заинтересованных участников;
- длительность временного горизонта;
- степень ответственности за последствия;
- необходимость координации действий других людей;
- цену ошибки и трудность исправления результата.

Например, выполнение стандартной операции требует одного набора навыков. Проектирование процесса требует понимания взаимосвязей между операциями. Управление организационным изменением требует учитывать интересы нескольких групп, распределять ресурсы, предвидеть риски и поддерживать кооперацию в течение длительного времени. Формальная должность может различаться, но именно рост сложности и ответственности задач позволяет содержательно сравнивать уровни деятельности.

Отличие от традиционного понимания статуса

В социологии статус часто понимается как социальная позиция, связанная с набором прав и обязанностей (Linton, 1936). В психологии статус может описываться как относительная престижность, уважение или влияние человека в группе (Anderson et al., 2015). Предлагаемая модель не отменяет эти определения, а добавляет функциональный критерий: статус связан с тем, какие задачи общество считает возможным доверить человеку.

Однако сложность задач не является достаточным условием статуса. Задача может быть сложной, но незначимой для окружающих, вредной или выполняемой без общественного признания. Поэтому необходимы три компонента:

1. объективная или межсубъективно оцениваемая сложность задачи;
2. способность человека получать воспроизводимый результат;
3. социальное признание этой способности и готовность передавать ему соответствующие полномочия.

Такое определение позволяет связать индивидуальную компетентность с социальной структурой. Более высокий статус означает не просто большую ценность человека «вообще», а расширенный круг задач, решений и последствий, которые ему доверяются.

Анализ предшествующих подходов

Теории доминирования и престижа

Henrich и Gil-White (2001) предложили свой подход к различению доминирования и престижа. Их модель особенно важна для настоящей концепции, поскольку показывает: социальное положение может возникать не только из принуждения, но и из добровольного признания компетентности. В рамках предлагаемой модели сложные задачи являются одним из источников престижа, если человек демонстрирует способность решать их в интересах группы.

Cheng и коллеги (2013) развили идею двух независимых путей к статусу и показали, что доминирование и престиж связаны с разными формами поведения и восприятия. Это ограничивает упрощённую формулу «более сложные задачи автоматически означают более высокий статус». Человек может контролировать значимые ресурсы, не обладая соответствующей компетентностью, и, напротив, быть высоко уважаемым специалистом без формальной власти.

Anderson и соавторы (2015) рассматривали статус как уважение и влияние в группе. Их подход согласуется с тезисом о социально признанной способности решать задачи, но подчёркивает, что статус формируется в конкретном контексте. Один и тот же человек

может обладать высоким статусом в профессиональной группе и низким статусом в другой области.

Кооперация и репутация

Теории косвенной взаимности связывают кооперацию с репутацией. Если действия человека наблюдаются другими, репутация может влиять на готовность окружающих сотрудничать с ним в будущем (Nowak & Sigmund, 2005). С этой точки зрения статус выступает не только наградой, но и механизмом распределения доверия. Группе выгодно предоставлять больше возможностей человеку, который уже продемонстрировал способность надёжно решать значимые задачи.

Проблема состоит в том, что репутация может быть ошибочной или манипулируемой. Публичность, самопрезентация и принадлежность к престижной группе способны создавать видимость компетентности. Поэтому устойчивый статус требует не только символического признания, но и воспроизводимых результатов, подтверждённых опытом взаимодействия.

Социальная идентичность

Теория социальной идентичности показывает, что человек определяет себя не только как отдельного индивида, но и как участника групп (Tajfel & Turner, 1979). Статус группы влияет на самооценку её членов, а действия человека могут быть направлены на повышение положения не только самого себя, но и собственной группы.

Этот подход расширяет индивидуалистическую модель статусной мотивации. Человек может стремиться к престижу профессии, университета, научного сообщества или государства. В таком случае повышение статуса воспринимается как вклад в коллективную идентичность. Одновременно групповая конкуренция может провоцировать враждебность и препятствовать сотрудничеству между группами.

Теория самоопределения и множественность мотивов

Теория самоопределения выделяет базовые потребности в автономии, компетентности и связанности с другими людьми (Deci & Ryan, 2000). Она показывает, что стремление к развитию не сводится к внешнему статусу. Человек может решать сложные задачи потому, что испытывает интерес, хочет быть компетентным или стремится приносить пользу, даже если внешнее признание минимально.

Этот результат важен для критической проверки исходной гипотезы. Статус может быть социальным следствием компетентной деятельности, но не всегда является её сознательной целью. Для некоторых людей первичным мотивом выступает интерес к содержанию задачи, забота о других или соответствие личным ценностям. Поэтому утверждение о том, что смысл любой деятельности состоит в повышении статуса, следует заменить более осторожным тезисом: **деятельность человека часто организуется вокруг расширения компетентности, принадлежности и влияния, а социальный статус является одним из возможных результатов и регуляторов этого процесса.**

Предлагаемая модель

На основании рассмотренных подходов можно представить следующую последовательность:

1. Социальная система сталкивается с задачами, которые не могут быть решены одним человеком.
2. Между участниками распределяются роли, ресурсы и ответственность.
3. Люди демонстрируют способность решать задачи различной сложности.
4. Группа оценивает результаты и формирует репутацию.
5. Репутация влияет на доступ к более сложным задачам, ресурсам и каналам влияния.
6. Успешное решение таких задач может приводить к повышению статуса.
7. Повышенный статус позволяет участвовать в координации более масштабных процессов.

Эта модель предполагает положительную обратную связь: компетентность повышает репутацию, репутация открывает доступ к ресурсам и задачам, а новые ресурсы позволяют развивать компетентность. Но обратная связь может быть нарушена. Если статус распределяется по наследству, через принуждение или манипуляцию, он может не соответствовать реальной способности решать задачи. Возникает разрыв между формальным положением и функциональной компетентностью.

Модель также предполагает, что статус имеет не только индивидуальный, но и системный аспект. Человек повышает свой статус устойчивым образом тогда, когда его деятельность увеличивает способность группы решать проблемы. Если повышение положения достигается за счёт разрушения доверия, присвоения чужих результатов или эксплуатации участников, оно может быть краткосрочно успешным, но снижать устойчивость социальной системы.

Ограничения модели

Во-первых, стремление к повышению статуса не является универсальным и единственным мотивом человеческой деятельности. Значимую роль играют привязанность, забота о потомстве, любопытство, моральные нормы, автономия, удовольствие от процесса и стремление к смыслу.

Во-вторых, не всякая сложная задача общественно полезна. Высокий уровень интеллектуальной или организационной сложности сам по себе не гарантирует положительного результата. Разработка оружия массового поражения, манипулятивных информационных систем или схем экономической эксплуатации может требовать значительной компетентности, но при этом снижать устойчивость общества. Поэтому

сложность задачи должна рассматриваться вместе с её последствиями, социальной ценностью и соответствием этическим нормам.

В-третьих, формальный статус и реальная способность решать сложные задачи могут не совпадать. Иерархические системы иногда распределяют полномочия на основании наследования, богатства, политической лояльности или принадлежности к определённой группе. В таких условиях статус может быть слабо связан с компетентностью, а социальное признание с реальным вкладом.

В-четвёртых, статус является контекстуальным. Человек может обладать высоким статусом в одной сфере и не иметь особого влияния в другой. Кроме того, критерии признания различаются между культурами, организациями и историческими периодами. То, что одна группа считает признаком компетентности, другая может оценивать иначе.

В-пятых, тезис о повышении статуса не объясняет деятельность людей, которые сознательно отказываются от высокого положения, действуют анонимно или жертвуют личными преимуществами ради других. Альтруизм, родительская забота, моральная обязанность и религиозная или мировоззренческая преданность могут направлять поведение даже тогда, когда они не повышают индивидуальный статус. В подобных случаях возможно говорить не об отсутствии социальной мотивации, а о том, что объектом ценности становится группа, норма или будущее поколение, а не положение самого индивида.

Наконец, чрезмерная ориентация на статус может иметь отрицательные последствия. Она усиливает социальное сравнение, тревогу, чувствительность к критике и склонность воспринимать сотрудничество как соревнование. Если статус связывается преимущественно с превосходством над другими, человек может выбирать демонстративные или агрессивные стратегии вместо решения действительно важных задач. Устойчивое общество поэтому должно поддерживать такие формы признания, которые вознаграждают компетентность, надёжность, заботу о других и вклад в общее благо, а не только внешнюю власть.

Обсуждение

Предложенная модель позволяет объединить несколько направлений исследований. Эволюционная психология объясняет, почему человек чувствителен к социальному рангу и репутации. Теория доминирования и престижа показывает, что статус может приобретаться через разные механизмы: принуждение либо добровольное признание компетентности. Исследования кооперации демонстрируют, что репутация влияет на готовность других людей вступать во взаимодействие. Теория социальной идентичности объясняет, почему люди стремятся повышать статус не только себя, но и значимых групп. Теория самоопределения, в свою очередь, показывает, что компетентность, автономия и принадлежность могут быть самостоятельными источниками мотивации.

В этом синтезе статус следует понимать не как универсальную ценность, к которой сводятся все человеческие желания, а как механизм социальной координации. Общество должно решать задачи различного масштаба и поэтому распределяет доверие, полномочия и ресурсы между участниками. Статус сообщает другим, кому можно поручить более сложную задачу, чьему мнению следует уделить больше внимания и на кого можно рассчитывать в ситуации неопределённости.

Такое понимание позволяет уточнить исходный тезис. Смысл деятельности человека не обязательно заключается в сознательном стремлении занять более высокое место в иерархии. Более точная формулировка состоит в том, что человеческая деятельность часто направлена на расширение способности действовать: приобретать компетентность, поддерживать отношения, влиять на окружающую среду, заботиться о потомстве и участвовать в решении коллективных задач. Социальное признание этой способности проявляется в виде статуса.

Следовательно, статус можно рассматривать как посредник между индивидуальной деятельностью и общественной организацией. Человек решает задачи, общество оценивает результаты, а оценка влияет на последующий доступ к возможностям и ответственности. При благоприятных условиях этот процесс образует положительную обратную связь: компетентность повышает доверие, доверие открывает доступ к более сложным задачам, а решение новых задач увеличивает вклад человека в устойчивость социальной системы.

Однако положительная обратная связь возможна только при наличии механизмов проверки. К ним относятся прозрачные критерии оценки, ответственность за последствия, независимая экспертиза, возможность критики и институты, ограничивающие злоупотребление властью. Без этих механизмов иерархия может начать воспроизводить сама себя, поддерживая высокий статус тех, кто обладает ресурсами, но не способен эффективно решать общественно значимые задачи.

Практическое значение

Модель имеет несколько возможных применений. В организациях она позволяет оценивать карьерное развитие не только по формальной должности, но и по увеличению масштаба ответственности, уровню неопределённости решаемых задач и способности координировать других. В образовании она подчёркивает важность перехода от воспроизведения знаний к самостоятельной постановке и решению проблем. В государственном управлении она предлагает связывать легитимность руководителей с качеством решений и долгосрочными последствиями, а не только с публичной популярностью.

Для оценки профессионального развития можно использовать следующие показатели:

- способен ли человек самостоятельно формулировать проблему;
- умеет ли он учитывать интересы нескольких групп;
- может ли принимать решения при неполной информации;
- создаёт ли он воспроизводимые процессы, а не только разовые результаты;
- способен ли обучать других и передавать компетенции;
- берёт ли ответственность за последствия решений;
- увеличивает ли его деятельность способность группы решать будущие задачи.

Эти критерии позволяют отличить устойчивое повышение статуса от его внешней имитации. Человек может стать более заметным, но не более компетентным; получить власть, но не приобрести доверие; добиться публичного признания, но не увеличить способность системы справляться с проблемами. Поэтому статус должен оцениваться во времени и по результатам, а не по одному эпизоду.

Заключение

Человек является биологически и культурно зависимым от общества видом. Его выживание обеспечивается не только индивидуальными качествами, но и языком, нормами, разделением труда, технологиями, институтами и межпоколенческой передачей знаний. Поэтому индивидуальная человеческая деятельность всегда включена в систему коллективного решения задач.

Социальный статус в данной системе можно определить как социально признанную способность решать задачи определённого уровня сложности, неопределённости, масштаба и ответственности. Такое определение связывает статус с компетентностью и вкладом, но не отождествляет его с формальной властью, богатством или доминированием.

Эволюционно стремление к повышению статуса сформировалось потому, что положение в группе влияло на доступ к ресурсам, защите, союзникам, информации и партнёрам. В человеческих обществах оно реализуется через два основных пути: доминирование и престиж. Для сложных кооперативных систем особенно важен престиж, основанный на компетентности, полезности и способности обеспечивать результат.

Исходный тезис статьи требует существенного уточнения. Нельзя утверждать, что смысл деятельности любого человека полностью сводится к повышению статуса. Человеческая мотивация множественна и включает заботу, привязанность, автономию, любопытство, моральные нормы и поиск смысла. Вместе с тем повышение способности решать сложные задачи и получение социального признания действительно являются важными механизмами, связывающими индивидуальное развитие с устойчивостью общества.

В наиболее продуктивной форме повышение статуса означает не превосходство над другими, а расширение ответственности и общественной полезности. Человек повышает свой функциональный статус, когда способен решать более сложные и значимые задачи, действовать в условиях неопределённости, координировать других, передавать знания и учитывать долгосрочные последствия. В таком случае индивидуальный успех становится частью более широкого процесса — сохранения и развития человеческих сообществ и человечества как вида.

Список использованных источников

Anderson, C., Hildreth, J. A. D., & Howland, L. (2015). Is the desire for status a fundamental human motive? A review of the empirical literature. *Psychological Bulletin*, 141(3), 574–601. <https://doi.org/10.1037/a0038781>

Boyd, R., & Richerson, P. J. (1985). *Culture and the evolutionary process*. University of Chicago Press.

Boyd, R., Richerson, P. J., & Henrich, J. (2003). The cultural evolution of cooperation in large-scale groups. In P. Hammerstein (Ed.), *Genetic and cultural evolution of cooperation* (pp. 87–117). MIT Press.

Cheng, J. T., Tracy, J. L., & Henrich, J. (2010). Pride, personality, and the evolutionary foundations of human social status. *Evolution and Human Behavior*, 31(5), 334–347. <https://doi.org/10.1016/j.evolhumbehav.2010.02.004>

Cheng, J. T., Tracy, J. L., Foulsham, T., Kingstone, A., & Henrich, J. (2013). Two ways to the top: Evidence that dominance and prestige are distinct yet viable avenues to social rank and influence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104(1), 103–125. <https://doi.org/10.1037/a0030398>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), 117–140. <https://doi.org/10.1177/001872675400700202>

Henrich, J., & Boyd, R. (2001). Why people punish defectors: Weak conformist transmission can stabilize costly enforcement of norms in cooperative dilemmas. *Journal of Theoretical Biology*, 208(1), 79–89. <https://doi.org/10.1006/jtbi.2000.2202>

Henrich, J., & Gil-White, F. J. (2001). The evolution of prestige: Freely conferred deference as a mechanism for enhancing the benefits of cultural transmission. *Evolution and Human Behavior*, 22(3), 165–196. [https://doi.org/10.1016/S1090-5138\(00\)00071-4](https://doi.org/10.1016/S1090-5138(00)00071-4)

Linton, R. (1936). *The study of man: An introduction*. Appleton-Century.

Nowak, M. A., & Sigmund, K. (2005). Evolution of indirect reciprocity. *Nature*, 437, 1291–1298. <https://doi.org/10.1038/nature04131>

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33–47). Brooks/Cole.

Weiner, B. (1995). *Judgments of responsibility: A foundation for a theory of social conduct*. Guilford Press.