

Hobbies machen Leute

Der Einfluss stereotyp männlicher Hobbies auf die Kompetenzeinschätzung weiblicher Führungspersonen

Emma Czupi · Denise van Dinter · Noa Hallensleben · Klara Ischinsky · Annalena Runge – Betreuerin: Victoria Striewe

Einleitung

Die Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz ist trotz aktueller Debatten weiterhin ein großes Problem, dem auch in der Forschung seit Jahren Aufmerksamkeit geschenkt wird (Heilman & Parks-Stamm, 2007)¹.

Dass fachliche Kompetenz vor allem Männern zugeschrieben wird, konnte bereits in verschiedensten Paradigmen gezeigt werden (Koenig, Mitchell, Eagly, Ristikari, 2011)². Gleichzeitig werden Frauen, die das Geschlechter-Stereotyp erfüllen, als warm, aber nicht als kompetent wahrgenommen (Cuddy, Fiske, Glick & Xu, 2002)³.

Doch beruht diese Einschätzung auf dem biologischen Geschlecht oder einer stereotyp männlichen Persönlichkeit?

Da die Forschung zeigen konnte, dass Diskriminierung abnimmt, wenn ein Stereotyp durch zusätzliche Informationen entkräftet wird (King & Ahmad, 2010)⁴, lässt sich vermuten, dass Frauen mit typisch männlichen Interessen als stereotyp-inkongruent und somit ebenfalls als kompetenter wahrgenommen werden – und die Assoziation von Kompetenz und männlichem Geschlecht entsprechend auf der Persönlichkeit einer Person beruht.

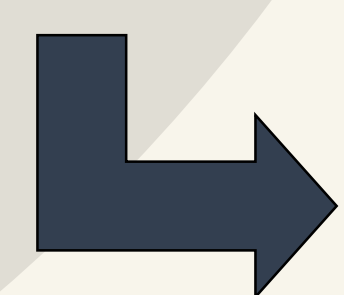
Anders als in der bisherigen Forschungstradition, in der Eigenschaften als Informationen gegeben waren (vgl. Koenig et al., 2011)², gehen wir davon aus, dass geschlechts(un)typische **Hobbies** als Information ausreichen, um einer Person eine geschlechts(un)typische Persönlichkeit zuzuschreiben.

Hypothese

Bei der Auswahl einer Person für eine Führungsposition (hier: Projektleitung), welche mit **fachlicher Kompetenz** assoziiert ist, werden KandidatInnen mit stereotyp **männlichen Hobbies** bevorzugt.

Ein Einblick in die Studie

„Projektleitung gesucht“:



Methode

In der vorliegenden Studie sollten die ProbandInnen für 16 KandidatInnen entscheiden, für wie geeignet sie diese für die Stelle einer Projektleitung halten.

Die verwendeten Hobbies wurden im Vorfeld bezüglich des mit ihnen assoziierten Geschlechts und der Kompetenz vorgetestet, sodass ein Pool aus 10 stereotyp männlichen, 10 stereotyp weiblichen und 16 neutralen Hobbies zur Verfügung stand, welche randomisiert zu den 16 Profilen zugewiesen wurden. Jedes Profil bestand somit aus zwei stereotyp(in)kongruenten und einem neutralen Hobby, wobei das Alter konstant gehalten wurde.

Als abhängige Variable wurde die eingeschätzte Eignung der Profile auf einem Schieberegler von 0 bis 100 erhoben.

Für explorative Analysen wurden anschließend die Sexismus-Ausprägungen der Versuchspersonen mittels der Neosexism Scale von Tougas et al. (1995) erfasst. Zudem wurde erfragt, welche der für die Profile verwendeten Hobbies von den Probanden selbst regelmäßig durchgeführt werden.

		UV1: Geschlecht	
		Mann	Frau
UV2: Hobbies	Männliches Hobby	 Alexander, 35 Eishockey spielen Schlagzeug spielen Kino	 Lisa, 35 Badminton Grillen Krafttraining
	Weibliches Hobby	 Philipp, 35 Yoga Töpfern Schwimmen	 Katharina, 35 Tanzen Joggen Stricken

Für wie geeignet halten Sie X für die Stelle als ProjektleiterIn?

Überhaupt nicht geeignet

Sehr geeignet



Ergebnisse

Nach Auswertung der Daten mit einer zweifaktoriellen ANOVA mit Messwiederholung auf beiden Faktoren zeigte sich in der untersuchten Stichprobe (N=100, 67% Frauen, M=25):

- ein **signifikanter Haupteffekt der Art der Hobbies** auf die eingeschätzte Eignung ($\alpha=.05$, $F(1,99)=14.404$, $p<.001$, part. $\eta^2=.127$)
- **kein signifikanter Haupteffekt des Geschlechts** der KandidatInnen auf die eingeschätzte Eignung ($\alpha=.05$, $F(1,99)=.084$, $p=.772$, part. $\eta^2=.001$)
- eine **signifikante hybride Interaktion** zwischen Art der Hobbies und Geschlecht der KandidatInnen ($\alpha=.05$, $F(1,99)=6.757$, $p=.011$ part. $\eta^2=.064$)

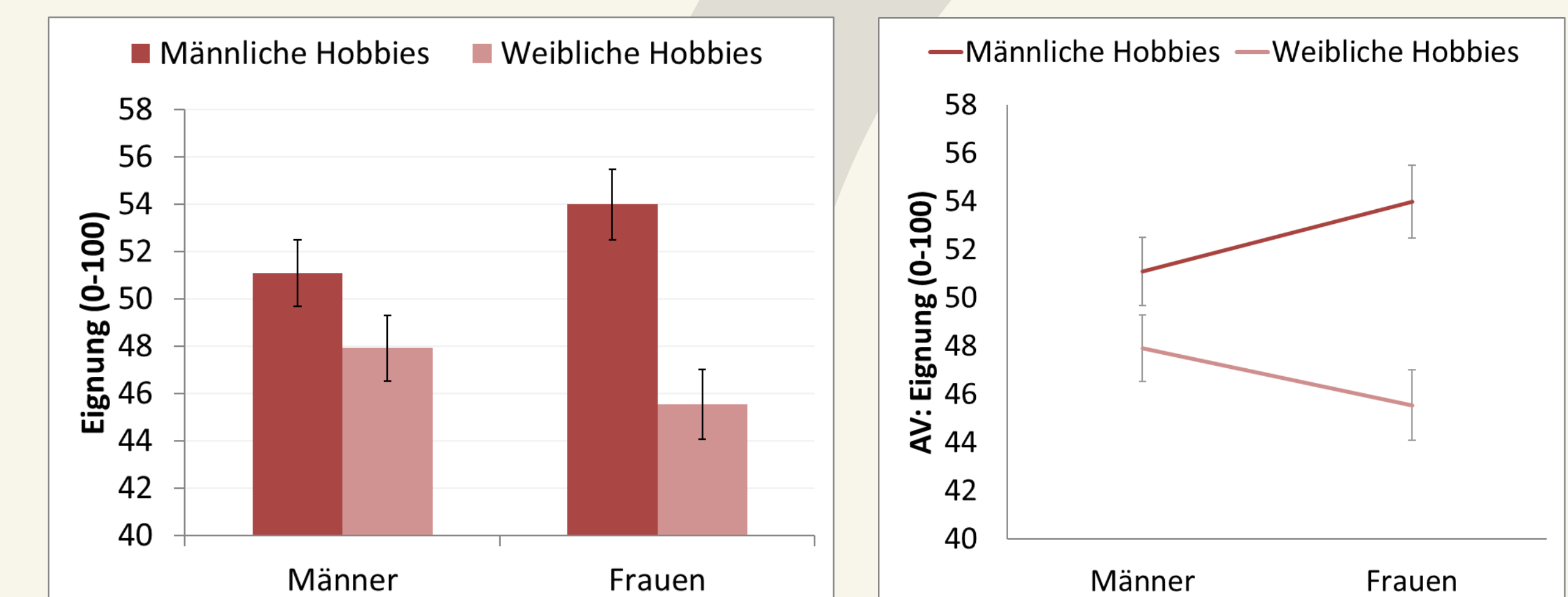


Abb. 1 und 2: Die Fehlerbalken repräsentieren den Standardfehler.

- KandidatInnen mit stereotyp männlichen Hobbies werden grundsätzlich als geeigneter eingeschätzt, wobei dieser Unterschied bei der Bewertung von Frauen deutlicher ausfiel.
- Während bei stereotyp männlichen Hobbies Frauen als geeigneter eingeschätzt wurden als Männer, kehrte sich dieser Effekt für die stereotyp weiblichen Hobbies um.

Diskussion

Es konnte gezeigt werden:

- **KandidatInnen mit stereotyp männlichen Hobbies werden als geeigneter** für eine kompetenzbasierte Stelle bewertet als KandidatInnen mit stereotyp weiblichen Hobbies.
- Das Geschlecht der KandidatInnen hatte nur in Interaktion mit den Hobbies einen Einfluss auf diese Einschätzung.

Aus diesen Ergebnissen lässt sich schließen:

- Geschlechter-Stereotype, die mit verschiedenen Hobbies assoziiert sind, scheinen einen Einfluss auf die wahrgenommene Kompetenz einer Person zu haben.
- Implizite sexistische Annahmen bezüglich der Berufseignung von Frauen sind noch heute in hohem Maße vertreten.
- Eine Persönlichkeit, die als stereotyp weiblich angesehen wird, ist mit kompetenzbasierten Arbeitsstellen nicht vereinbar.

Für zukünftige Forschung wäre es in Anlehnung an die Wärme-Kompetenz-Unterscheidung nach Glick et al. (2002)³ interessant zu erfassen, inwiefern die wahrgenommene Kompetenz von Frauen mit einer stereotyp männlichen Persönlichkeit beeinflusst, wie sympathisch sie eingeschätzt werden.

Literatur:

1) Heilman, M. E., & Parks-Stamm, E. J. (2007). Gender stereotypes in the workplace: Obstacles to women's career progress. In S. J. Correl (Ed.), *Social psychology of gender* (pp. 47-77). Bingley, U. K.: Emerald Group Publishing Limited. 2) Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., & Ristikari, T. (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological bulletin*, 137(4), 616-642. 3) Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., Glick, P., & Xu, J. (2002). A Model of (Often Mixed) Stereotype Content: Competence and Warmth Respectively Follow From Perceived Status and Competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878-902. 4) King, E. B., & Ahmad, A. S. (2010). An experimental field study of interpersonal discrimination toward Muslim job applicants. *Personnel Psychology*, 63(4), 881-906.