

The Effects of Stereotyping on Performance and Preferences

Norma Schmitt, Claudia Vogel und
Katrin Krause



EUROPA-UNIVERSITÄT
VIADRINA
FRANKFURT (ODER)

Abstract für die 7. Jahrestagung des Ökonominen-Netzwerks *efas*, 2009

Geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes wird für gewöhnlich in der ökonomischen Literatur durch Diskriminierung, unterschiedliche Fähigkeiten und Präferenzen erklärt. Dieses Forschungsprojekt hingegen zeigt den Einfluss von positiven und negativen Stereotypen bei der beruflichen Selbstselektion auf.

In der sozialpsychologischen Literatur gewann der sog. "Stereotype-Threat" durch die Arbeiten von Steele u.a. (1995, 1997) erheblich an Bedeutung. Negative Stereotypen führen hierbei zu einem in der eigenen individuellen Angst begründeten Phänomen, eine intellektuelle Schwäche, die andere von Mitgliedern der eigenen sozialen Gruppe erwarten, zu bestätigen. Dadurch kommt es tatsächlich zur Beeinträchtigung der individuellen Leistungsfähigkeit. Negative Stereotype können allerdings auch die individuelle Leistung verbessern, da Aufgaben zwar langsamer jedoch auch gewissenhafter bearbeitet werden. Das resultiert nach Förster u.a. (2001, 2003) aus der durch negative Stereotype ausgelösten Konzentration auf die Vermeidung von Verlusten (Vermeidungsfokus), jedoch bei positiven Stereotypen eher auf die Annäherung an Gewinne (Annäherungsfokus). Während Kreativität von geringerer Gewissenhaftigkeit profitiert, werden analytische Fähigkeiten eher durch erhöhte Gewissenhaftigkeit unterstützt, weshalb bei analytischen Aufgaben ein negatives Stereotyp eine Leistungsverbesserung hervorruft, ein positives hingegen eine Leistungsbeeinträchtigung.

Wir zeigen mithilfe ökonomischer Experimente, dass positive und negative Geschlechterstereotype verantwortlich gemacht werden können für Genderdisparitäten hinsichtlich Leistungsfähigkeit und Präferenzen für Wettbewerbssituationen. Wir wenden dabei Elemente der Verhaltensökonomie an, indem wir das diskursive Framing in der Kommunikation von Geschlechtsstereotypen verändern.

Die Teilnehmer wurden zufällig in gemischte Gruppen geteilt und mit verschiedenen Ausprägungen von Geschlechtsstereotypen konfrontiert, die einen direkten oder indirekten Zusammenhang zwischen ihrem Geschlecht und ihrer Leistungsfähigkeit offenbaren. Ihre Leistung wurde durch die persönliche Anzahl richtig gelöster Labyrinth gemessen und gemäß ihrer vorher getroffenen Entlohnungsentscheidung monetär vergütet. Zur Auswahl standen entweder ein sicherer, nur an die individuelle absolute Leistung knüpfender, oder ein kompetitiver, die relative individuelle Leistung in Bezug zur Leistung der Gruppe setzender, Vergütungsmechanismus.

Unsere Ergebnisse zeigen, dass sich die Leistungen von Frauen und Männern in der Kontrollgruppe nicht unterscheiden. Wenn Frauen jedoch mit einem direkten positiven Stereotyp konfrontiert werden, schneiden sie signifikant schlechter ab als in der Kontrollgruppe. Ein indirekt aktiviertes positives Stereotyp hingegen führt zu keiner Leistungsbeeinträchtigung. Bei Betrachtung der Auswirkungen auf die Präferenzen, können wir feststellen, dass sowohl ein negatives als auch positives Stereotyp bei direkter Aktivierung zu verstärktem Wettbewerbsverhalten von Frauen führt, abzulesen in einem signifikant höheren Anteil von Frauen, die die kompetitive Entlohnung wählen im Vergleich zur Kontrollgruppe und zum indirekten Framing. Männer zeigen keine signifikante Reaktion auf die Aktivierung von Stereotypen, da sie für ihre soziale Gruppe wahrscheinlich kaum relevant sind.

In einem Anschlussprojekt evaluieren wir politisches Instrumentarium hinsichtlich dessen Wirkung auf die Existenz und den Erhalt von Geschlechtsstereotypen, um Handlungsoptionen für die Politik zu entwickeln, die persistenten geschlechtssegregierenden Prozesse am Arbeitsmarkt und im Wissenschaftssystem zu beseitigen.

+++++

Norma Schmitt
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)
Große Scharrnstraße 59, 15230 Frankfurt (Oder)
Tel.: +49-(0)335.55 34-23 88, Fax: +49-(0)335.55 34-23 79
E-Mail: schmitt@euv-frankfurt-o.de