

Stereotypisierungsprozesse bei der Personenbeurteilung

Ein kleiner Feldversuch (N ≈ 35)

Die TagungsteilnehmerInnen konnten sich vor eines von vier Postern stellen und den darauf abgebildeten Personen Eigenschaften zuschreiben.



Material und Anordnung



Tagung

«Diversity and Inclusion»

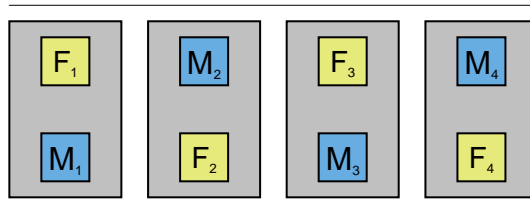
21. September 2007, www.diversity-ch.ch

Mirella Walker

16 Klebeetiketten mit Eigenschaften aus vier Kompetenzbereichen

Fachkompetenz (F)	Führungskompetenz (L)	Sozialkompetenz (S)	Emotionale Kompetenz (E)
professionell	zielorientiert	freundlich	kann eigene Gefühle regulieren
zuverlässig	entscheidungsfreudig	hilfsbereit	rücksichtsvoll
strukturiert	kann delegieren	kompromissbereit	optimistisch auch nach Rückschlägen
innovativ	motivierend	kann vermitteln	empathisch

4 Poster mit je 2 Porträts, wobei von jedem Standpunkt aus nur ein Poster sichtbar war



Manipulation der Porträts



Tagung

«Diversity and Inclusion»

21. September 2007, www.diversity-ch.ch

Mirella Walker



maskulinere Versionen

Originalporträts

femininere Versionen



Resultate



Tagung

«Diversity and Inclusion»

21. September 2007, www.diversity-ch.ch

Mirella Walker

Anzahl allozierte Kompetenzen aus den vier Bereichen



maskulinere Versionen

Originalporträts

femininere Versionen

Am **fach- und führungskompetentesten** erschien Ihnen...



maskulinere Versionen

Originalporträts

femininere Versionen



Am **sozial und emotional kompetentesten** erschien Ihnen...



maskulinere Versionen

Originalporträts

femininere Versionen



Das ursprüngliche Experiment



Personen mit maskulinen Gesichtszügen wird unabhängig von ihrem Geschlecht **tendenziell** mehr Führungskompetenz zugeschrieben als Personen mit femininen Gesichtszügen.



Personen mit femininen Gesichtszügen wird unabhängig von ihrem Geschlecht **signifikant** mehr Sozialkompetenz zugeschrieben als Personen mit maskulinen Gesichtszügen.