

Psychologische Karrierehindernisse für Frauen – Selbstkonzept, Selbstpräsentation, Selbstselektion?

Monika Sieverding

Es ist bekannt, daß Frauen seltener Führungspositionen innehaben und seltener beruflich Karriere machen als Männer. Dies gilt nicht nur für traditionelle Männerfächer wie Chemie oder Medizin, sondern auch für weiblich dominierte Fächer wie die Psychologie. Trotz verbesserter Ausbildung, hoher beruflicher Motivation und verschiedenen Frauenförderprogrammen bleibt die berufliche Entwicklung von Frauen nach wie vor weit hinter ihren Fähigkeiten und Interessen zurück. Was sind die Ursachen für diese unbefriedigende Situation? Neben einer Reihe sozialer Barrieren (z.B. Benachteiligung von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen, fehlende Kinderbetreuungsangebote, fehlende Möglichkeiten der Teilzeitarbeit), sind auch verschiedene psychologische Faktoren für diese Situation verantwortlich (Sieverding, 1990, 1992). In meinem Beitrag werde ich Ergebnisse aus eigenen Forschungsarbeiten vorstellen, in denen psychologische Barrieren untersucht wurden. Ohne die Bedeutung der gesellschaftlichen Barrieren schmälern zu wollen, vertrete ich die Hypothese, daß Frauen sich auch selbst in ihrem beruflichen Fortkommen behindern, was im ungünstigsten Fall zur Selbstselektion führen kann.

Als eine zentrale psychologische Variable erweist sich das berufliche Selbstkonzept, dessen Bedeutung ich in mehreren Studien mit Medizinern und Medizinerinnen erforscht habe. Nach der Selbstkonzept-Theorie der beruflichen Entwicklung sucht eine Person sich einen Beruf aus, von dem sie meint, daß er vom Anforderungsprofil zu ihr „paßt“, daß sie in diesem Beruf ihr (berufliches) Selbstkonzept verwirklichen (implementieren) kann. Und tatsächlich sind Menschen umso erfolgreicher in ihrem Beruf, je besser subjektives Berufskonzept und Selbstkonzept übereinstimmen (Scheller & Heil, 1984). Vielfach haben Menschen recht unrealistische und idealistische Vorstellungen von ihrem Traumberuf und blenden die Tatsache aus, daß für eine Karriere neben Engagement und fachlichen Qualitäten Persönlichkeitseigenschaften wie Selbstsicherheit und Durchsetzungsvermögen erforderlich sind. Je mehr einer Frau solche Eigenschaften im berufli-

chen Selbstkonzept fehlen und je mehr sie diese Eigenschaften ablehnt, desto unwahrscheinlicher ist es, daß sie Karriere machen wird.

Schon in der Bewerbungsphase sind eine selbstsichere Selbsteinschätzung und Selbstpräsentation entscheidend (Sieverding, im Druck), und dies umso mehr, je größer die Konkurrenz um eine berufliche Stelle oder Position ist. In der Potentialunterschätzungshypothese postuliert Friedel-Howe (1995), daß nicht Potentialmangel, wohl aber Potentialunterschätzung zur Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen beiträgt. In Beurteilungsprozessen von Frauen kann es zu Potentialfehlschätzungen (in der Regel zu Unterschätzungen) kommen, da Führungsqualifikationen (wie Selbstsicherheit) eher mit dem männlichen als mit dem weiblichen Geschlechtsstereotyp assoziiert werden (Friedel-Howe, 1995; Kirchler, Wagner & Buchleitner, 1996). Die weitverbreitete Auffassung, daß eine Frau im Beruf besser als ein männlicher Kollege sein muß, um von anderen als gleich qualifiziert wahrgenommen zu werden, findet (leider) empirische Unterstützung. So zeigte sich in einer kürzlich in „Nature“ veröffentlichten Studie, daß schwedische Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit gleicher wissenschaftlicher Produktivität und gleichem wissenschaftlichen „Impact“ von Gutachtern nicht als gleich kompetent eingeschätzt wurden (Wenneras & Wold, 1997).

Meine These ist, daß solche Potentialunterschätzungen nicht nur in der Fremdbeurteilung von Frauen eine Rolle spielen, sondern auch in der beruflichen Selbstbeurteilung und Selbstpräsentation wirksam werden. In einer Bewerbungsstudie analysierte ich Geschlechtsunterschiede in beruflicher Selbstbeurteilung und Selbstpräsentation. Männer und Frauen aus unterschiedlichen Studienfächern, für die eine Bewerbung aktuell war, absolvierten individuell verschiedene Aufgaben, wie sie in Bewerbungssituationen üblich sind. Unter anderem hielten sie einen Vortrag zur beruflichen Selbstdarstellung und beantworteten Fragen in einem Bewerbungsinterview. Ihr Verhalten wurde videographiert. Sowohl in den Selbsteinschätzungen während des Tests und unmittelbar danach als auch in objektiven Verhaltensparametern zeigten sich bedeutsame Geschlechtsunterschiede. Im Durchschnitt schätzten Frauen sich weniger erfolgreich ein und präsentierten sich weniger selbstsicher. Auch in der Fremdbeurteilung schnitten die weiblichen Kandidaten schlechter (d.h. weniger erfolgreich) ab als die männlichen, wenn auch dort die Geschlechtsunterschiede weniger gravierend ausfielen als in der Selbstbeurteilung. Potentielle Konsequenzen einer (zu) bescheidenen Selbstdarstellung von Frauen sowie präventive Gegenstrategien sollen diskutiert werden.

Literatur

- Friedel-Howe, H. (1995). Probleme der Führungspotentialbeurteilung bei Frauen. In W. Sarges (Hrsg.), *Management-Diagnostik* (S. 97-101). Göttingen: Hogrefe.
- Kirchler, E., Wagner, J. & Buchleitner, S. (1996). Der langsame Wechsel in Führungsetagen – Meinungen über Frauen und Männer als Führungspersonen. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 27, 148-166.

- Scheller, R. & Heil, F.E. (1984). Berufliche Entwicklung und Selbstkonzepte. In S.-H. Filipp (Hrsg.), *Selbstkonzeptforschung* (S. 253-271). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Sieverding, M. (1990). *Psychologische Barrieren in der beruflichen Entwicklung von Frauen – Das Beispiel der Medizinerinnen*. Stuttgart: Enke.
- Sieverding, M. (1992). Berufskonzepte von Medizinstudierenden: Kongruenzen und Diskrepanzen zwischen Selbstkonzept, beruflichem Idealkonzept und Karrierekonzept. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 36, 157-166.
- Sieverding, M. (im Druck). „Alle wahren Gefühle verbergen und mit fester Stimme und wohlformulierten Sätzen glänzen!“ – Die Bedeutung von Selbstdarstellungsregeln im Bewerbungsinterview. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*.
- Wenneras, C. & Wold, A. (1997). Nepotism and sexism in peer-review. *Nature*, 387, 341-343.