



universität  
wien

# Diplomarbeit

Charakteristika von Vortragenden und ihr Effekt auf die  
Bewertung des gelesenen Vortrages

Verfasserin

Katharina Peham

Zur Erlangung des akademischen Grades

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, im April 2010

Studienkennzahl: 298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuer: Univ.-Prof. Dr. Erich Kirchler



## INHALTSVERZEICHNIS:

<b>Danksagung</b> .....	7
<b>Anmerkung</b> .....	9
<b>Abstract</b> .....	11
<b>I. EINLEITUNG</b> .....	13
<b>II. THEORETISCHER TEIL</b> .....	<b>15</b>
<b>1. Der Halo-Effekt und verwandte Phänomene</b> .....	15
1.1 Urteilsfehler .....	15
1.2 Der Halo-Effekt .....	16
1.3 Das Irradiationsphänomen .....	25
1.4 Sich selbst erfüllende Prophezeiungen .....	26
1.5 Fazit .....	27
<b>2. Personenwahrnehmung: Schemata und Stereotype</b> .....	28
2.1 Personenwahrnehmung.....	28
2.2 Schemata.....	30
2.3 Stereotype im Allgemeinen .....	32
2.4 Geschlechtsstereotype .....	35
2.5 Fazit .....	44
<b>3. Theoretiker versus Praktiker</b> .....	45
3.1 Definitionen .....	45
3.2 Fazit .....	46
<b>4. Textwahrnehmung: Zur Besonderheit eines transkribierten Vortrages</b> .....	47
4.1 Grundlegende Prozesse der Textwahrnehmung .....	47
4.2 Fazit .....	48
<b>5. Zusammenfassung</b> .....	49

<b>III. EMPIRISCHER TEIL .....</b>	<b>51</b>
<b>1. Hypothesen .....</b>	<b>51</b>
<b>2. Pretest Vortragstext .....</b>	<b>53</b>
2.1 Methode .....	53
2.1.1 Stichprobe .....	53
2.1.2 Material .....	53
2.1.3 Durchführung .....	54
2.2 Ergebnisse .....	54
2.2.1 Vorbereitende Analysen .....	54
2.2.2 Ergebnisse .....	54
<b>3. Pretest „Vorinformation zum Vortragenden“ .....</b>	<b>56</b>
3.1 Methode .....	56
3.1.1 Stichprobe .....	56
3.1.2 Material .....	56
3.1.3 Durchführung .....	57
3.2 Ergebnisse .....	57
3.2.1 Vorbereitende Analysen .....	57
3.2.2 Ergebnisse .....	58
<b>4. Haupttest .....</b>	<b>60</b>
4.1 Methode .....	60
4.1.1 Stichprobe .....	60
4.1.1.1 Vergleich von ausgeschlossenen mit aufgenommenen Versuchspersonen ..	61
4.1.2 Material .....	62
4.1.3 Durchführung .....	64
4.2. Ergebnisse .....	66
4.2.1 Vorbereitende Analysen .....	66
4.2.1.1 Skalenbildung .....	66
4.2.1.2 Präferenzen der Versuchspersonen .....	67
4.2.1.3 Beurteilung des/der Vortragenden .....	69
4.2.2 Hypothesenprüfung .....	72
<b>IV. Diskussion .....</b>	<b>74</b>

<b>V. ZUSAMMENFASSUNG .....</b>	<b>81</b>
<b>VI. LITERATURVERZEICHNIS.....</b>	<b>83</b>
<b>VII. ANHANG .....</b>	<b>90</b>



## **Danksagung**

An dieser Stelle möchte ich mich bei jenen Personen bedanken, die durch ihre finanzielle, moralische oder fachliche Unterstützung das Entstehen dieser Arbeit möglich gemacht haben. Besonderer Dank gilt meinen Eltern und meinem Bruder, die mich während des gesamten Studiums helfend begleitet haben sowie meiner Studienkollegin Martina List, deren enge Zusammenarbeit und Freundschaft während des gesamten Studiums und vor allem im Zuge der Diplomarbeit von besonderer Bedeutung für mich waren. Ebenfalls möchte ich Hrn. Univ.-Prof. Dr. Erich Kirchler für seine persönliche Betreuung sowie dem gesamten wirtschaftspsychologischen Institut und den Kollegen/innen vom Forschungsseminar für ihre Unterstützung und fachliche Beratung danken.



### **Anmerkung**

Die vorliegende Diplomarbeit wurde in Kooperation mit der Kollegin Fr. Martina List erstellt, deren Arbeit ein ähnliches Thema behandelt. Beide Arbeiten gelten als getrennt und eigenständig, basieren jedoch auf ähnlichen Literaturgrundlagen und verwenden teilweise identisches Material (Fragebögen). Überschneidungen sind deshalb unvermeidbar sowie im Sinne der Vergleichbarkeit der beiden Arbeiten gewollt.



## **Abstract**

Die vorliegende Diplomarbeit beschäftigt sich mit der Nachweisbarkeit des Halo-Effekts in einem transkribierten Vortrag. Unter Halo-Effekt wird die Ausstrahlung eines Attributes in der Wahrnehmung auf andere wahrgenommenen Eigenschaften verstanden (Felsler, 2007). Den an der Studie teilnehmenden Personen wurde ein Vortragstext mit jeweils unterschiedlicher Vorinformation zur vortragenden Person vorgelegt. Die in der Vorinformation variierten Eigenschaften waren die Beschreibung der vortragenden Person als Theoretiker/in oder Praktiker/in sowie deren Geschlecht, zusätzlich wurde das Geschlecht der Versuchspersonen für Auswertung herangezogen. Es konnten weder Halo-Effekt noch Geschlechtereffekte nachgewiesen werden; die Beurteilung des Vortrages wurde nicht von den unterschiedlichen Vorinformationen der verschiedenen Versuchsbedingungen beeinflusst.



## I. EINLEITUNG

Während der Schul- und Studienzeit, aber auch später in der Arbeitswelt sind Vorträge ein häufig verwendetes Mittel, um Informationen zu vermitteln. Warum verschiedene Personen denselben Vortrag unterschiedlich bewerten, ist für eine/n Psychologen/Psychologin von besonderem Interesse. Vorinformationen und Stereotype können die Wahrnehmung und Beurteilung von Inhalten beeinflussen und so zu unterschiedlichen Bewertungen führen.

Ziel dieser Arbeit ist es, festzustellen, ob der Inhalt eines transkribierten, also schriftlich niedergelegten Vortrages verschieden wahrgenommen und beurteilt wird, wenn unterschiedliche Vorinformationen über die Person, die den Vortrag hält, geboten werden – im Fall der vorliegenden Untersuchung waren die Arbeitsweise und das Geschlecht der Vortragenden Person die interessierenden Variablen; ebenso wurde das Geschlecht der urteilenden Personen in den Berechnungen berücksichtigt.

Wird der gleiche Vortrag verschieden beurteilt, wenn er von einem Mann oder von einer Frau stammt? Werden dieselben Inhalte, von einer „praktisch“ arbeitenden Person dargeboten, anders wahrgenommen und beurteilt als bei einer „theoretisch“ arbeitenden? Welchen Einfluss hat das Geschlecht jener Person, die den Vortrag bewerten soll, auf das Urteil darüber?

Von Bedeutung für diese Fragestellungen ist vor allem das Phänomen des Halo-Effektes. Dieser wird den Urteilsfehlern zugeordnet (Bortz & Döring, 2002) und als „Beeinflussung der Wahrnehmung und Beurteilung durch eine Vor-Information oder Vor-Erfahrung“ definiert (Zimbardo & Ruch, 1983, S.429). Ebenso bedeutsam für die vorliegende Arbeit sind Geschlechtsstereotype. Stereotype sind Ideen über die Merkmale und Eigenschaften einer bestimmten Gruppe von Personen (Bierhoff, 1986), Geschlechtsstereotype beziehen sich speziell auf Eigenschaften von Männern und Frauen. Zu klären sind außerdem die Unterschiede zwischen Theoretikern bzw. Theoretikerinnen und Praktikern bzw. Praktikerinnen. Definitionsgemäß wird ein/e Theoretiker/in als Person gesehen, die die Wahrheit durch reines Denken betrachtet, wobei Realisierung keine Rolle spielt (Bertelsmann, 2008). Ein/e Praktiker/in hingegen wird als Person definiert, die große

Erfahrungen in der praktischen Ausübung von Handlungen hat und sich eher auf diese Erfahrungen verlässt als auf Theorien.

Die vorliegende Untersuchung wurde konzipiert, um Halo-Effekte und Geschlechtereffekte bei der Beurteilung eines Vortrages nach verschiedenen Vorinformationen über den/die Vortragende/n nachzuweisen, der Fokus lag vor allem auf dem in der Literatur bis jetzt noch nicht untersuchten Aspekt von Theorie- bzw. Praxiszugehörigkeit der Vortragenden Person.

Im Theorieteil der Arbeit wird zunächst genauer auf die psychologisch relevanten Phänomene wie Halo-Effekt und Stereotypenbildung eingegangen, danach folgt eine Begriffsbestimmung der verwendeten Arbeitsweisen als „Theoretiker/in“ und „Praktiker/in“. Schließlich werden die Besonderheiten eines transkribierten Vortrages erörtert und zum Aufbau der durchgeführten Untersuchung übergeleitet.

Im empirischen Teil der Arbeit werden Design, Variablen und Hypothesen der vorliegenden Untersuchung erläutert und die Ergebnisse der durchgeführten Analysen dargestellt. In der Diskussion werden die Ergebnisse schließlich kritisch hinterfragt.

## II. THEORETISCHER TEIL

### 1. Der Halo-Effekt und verwandte Phänomene

#### 1.1 Urteilsfehler

Der Halo-Effekt ist den so genannten *Urteilsfehlern* zuzuordnen (Bortz & Döring, 2002). Darunter wird eine verzerrte Wahrnehmung und Interpretationen der Realität verstanden, die nicht absichtlich vorgenommen wird, sondern vielmehr eine – unerwünschte - Begleiterscheinung allgemeiner Prinzipien der menschlichen Informationsverarbeitung sowie sozialer Einflussprozesse darstellt (Kanning, 1999). Die meisten Urteilsfehler wie etwa der Halo-Effekt können als Konsequenz des „*Ökonomieprinzips der menschlichen Informationsverarbeitung*“ gesehen werden. Das Ökonomieprinzip (Rosenberg & Abelson, 1960) besteht darin, mit möglichst geringem Aufwand (Zeit, Verarbeitungskapazität) ein für die meisten Lebenssituationen zufriedenstellendes Ergebnis erzielen zu können. Aus diesem Grund wird es auch als „Prinzip des geringsten Aufwandes“ bezeichnet. Probleme treten auf, wenn bei sehr komplexen oder folgenschweren Entscheidungsprozessen eben diese Routinen zum Einsatz kommen, und nur eine grobe Analyse der gegebenen Situation erfolgt (Kanning, 1999). Praktische Relevanz hat dieses Prinzip vor allem dort, wo es darum geht, andere Menschen zu beurteilen und hiermit weitreichende Konsequenzen verbunden sind. In besonderem Maße trifft dies auf professionelle Beurteiler/innen wie etwa Lehr- und Polizeipersonal, Richter/innen, Führungskräfte, Politiker/innen oder Psychologen/innen zu. Die Erforschung urteilsverzerrender Phänomene ist wichtig, um Entscheidungsprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft, aber auch im Privatleben optimieren zu können.

In der psychologischen Forschung schränken Urteilsfehler häufig die Brauchbarkeit von Bewertungen, die über Rating-Skalen gewonnen werden, ein (Bortz & Döring, 2002).

## 1.2 Der Halo-Effekt

Unter *Halo-Effekt* ist die „Beeinflussung der Wahrnehmung und Beurteilung durch eine Vor-Information beziehungsweise Vor-Erfahrung“ zu verstehen (Zimbardo & Ruch, 1983, S.429).

Der Begriff des Halo-Effektes geht auf Thorndike (1920) zurück, welcher feststellte, dass Beurteiler/innen bei der Bewertung von Individuen dem Fehler unterliegen, deren Eigenschaften in Abhängigkeit anderer bekannter Eigenschaften einzustufen, anstatt diese unabhängig voneinander zu behandeln. Thorndike (1920, S.3) kommt zu dem Schluss „... that even a very capable foreman, employer, teacher or department head is unable to treat an individual as a compound of separate qualities and to assign a magnitude to each of these in independence to the others“. Diesen konstanten Fehler in psychologischen Ratings nennt er „halo“. Diese Bezeichnung spielt metaphorisch auf den ausstrahlenden Effekt des Mondlichtes an, das um den Mond einen Hof (Halo) bildet (Bortz & Döring, 2002); der Halo-Effekt wird darum auch „Hof-Effekt“ genannt.

Doll (1988) definiert den Halo-Effekt als Tendenz, mit welcher der allgemein bewertende Eindruck oder die Präferenz gegenüber einem Objekt die Beurteilung dieses Objektes in einzelnen Eigenschaften, Komponenten oder Urteilsdimensionen so beeinflusst, dass sie konsistent mit dem allgemeinen Eindruck oder der Präferenz sind.

Schmitt (1992) beschreibt den Halo-Effekt als Neigung, faktisch voneinander unabhängige oder nur schwach miteinander korrelierte Merkmale von Objekten fälschlich als zusammenhängend aufzufassen.

Bortz und Döring (2002) fassen zusammen, dass der Halo-Effekt als Tendenz, die Bewertung mehrerer Eigenschaften eines Objektes von einem Pauschalurteil abhängig zu machen (Borman, 1975), als Unfähigkeit und Unwillen eines/einer Beurteilers/in auf verschiedene Ausprägungen von Eigenschaften zu achten (de Cotiis, 1977), sowie als Tendenz, ein Objekt bezüglich verschiedener Merkmale gleich einzustufen (Bernardin, 1977) beschrieben werden kann.

Felser (2007) definiert den Halo-Effekt als Ausstrahlung eines Attributes in der Wahrnehmung auf die anderen wahrgenommenen Eigenschaften in der Weise, dass dessen

Positivität oder Negativität auf andere Bereiche übertragen wird. Das Eigenschaftsprofil einer Sache oder einer Person wird in der Folge als gleichförmiger wahrgenommen, als es tatsächlich ist. Der Halo-Effekt geht vom ersten Eindruck aus und ist sowohl bei der Zuschreibung von Eigenschaften von Personen oder Dingen als auch bei Leistungsbeurteilungen wirksam. Im Unterschied zu einem reflektierten Schlussfolgerungsprozess werden beim Halo-Effekt automatisch alle möglichen mit einem bestimmten Gedächtnisinhalt verknüpften Informationen verfügbar.

Asch (1946) ließ Versuchspersonen über eine Stimulusperson urteilen, die neben Eigenschaften wie „intelligent“, „fachkundig“, „fleißig“, „entschlossen“, „praktisch“ und „vorsichtig“ entweder als „warm“ beschrieben wurde oder anderen Versuchspersonen als „kalt“ vorgestellt wurde. Den Versuchspersonen wurden dann gegensätzliche Eigenschaftspaare wie „großzügig/geizig“, „humorvoll/humorlos“, „freundlich/unfreundlich“, „stark/schwach“, „verlässlich/unverlässlich“, „ehrlich/unehrlich“ etc. vorgelegt, anhand derer sie die Stimulusperson bewerten sollten. Die Ergebnisse zeigen, dass beispielsweise 91% der Versuchspersonen einer als „warm“ beschriebenen Stimulusperson die Eigenschaft „freundlich“ zuschreiben, aber nur 8% dies bei einer „kalten“ Stimulusperson tun. Ebenso verhält es sich mit Attributen wie etwa „Fröhlichkeit“, „Geselligkeit“, „Großzügigkeit“, „Rücksichtslosigkeit“ und „Erregbarkeit“. Stets zeigte sich bei diesen Eigenschaften die Tendenz, der „kalten“ Stimulusperson die negativen Seiten dieser Eigenschaften zuzuschreiben und umgekehrt. Attribute wie „Ehrlichkeit“, „Stärke“, „Seriosität“ und „Verlässlichkeit“ wurden hingegen nicht oder kaum durch den Unterschied zwischen „warmer“ und „kalter“ Stimulusperson beeinflusst. Die positive Eigenschaft „warm“ strahlt also auf die Beurteilung weiterer Persönlichkeitseigenschaften über, sie hat einen „Hof“.

Ludwig (1991) definiert den Halo-Effekt als Erweiterung des Urteilsfehlers und erklärt ihn mit Hilfe der Tendenz zur subjektiven Selbsterfüllung (Rosenthal & Jacobson, 1971). Aufgrund einer Detailinformation über einen beobachteten Gegenstand oder Menschen neigen Personen bereits dazu, diesen zu klassifizieren. Sie unterstellen dabei Korrelationen, also Verhältnisse, zwischen der beobachteten Eigenschaft und anderen Merkmalen, die jedoch nicht tatsächlich beobachtet wurden (Ulich & Mertens, 1973). Erwartungen werden gebildet und prägen die Vorstellung des folgenden Verhaltens, sodass es zur Wahrnehmungsverzerrung im Sinne einer subjektiven Selbsterfüllung kommt. Laut Ludwig (1991) setzt der Halo-Effekt im Gegensatz zur klassischen subjektiven

Selbsterfüllung (siehe *1.4 Sich selbst erfüllende Prophezeiungen*) nach Rosenthal und Jacobson (1971) voraus, dass die beiden Eigenschaften (beobachtete und unterstellte) relativ unähnlich sind. Ludwig (1991) führt folgendes Beispiel an: Begutachtet eine Lehrperson einen Aufsatz eines/einer Schülers/Schülerin, wobei sie informiert wurde, der/die Schüler/in sei aggressiv, und benotet die Lehrperson deshalb den Aufsatz schlechter, so liegt ein Halo-Effekt vor. Die Vorinformation „Aggressivität“ ist mit der Erwartung und dem Ereignis „Aufsatzleistung“ nicht identisch; der/die Lehrer/in reagiert jedoch so, als hätte er/sie eine Korrelation unterstellt („Von aggressiven Schülern/Schülerinnen kann man keine guten Leistungen erwarten“).

Am stärksten findet sich der Halo-Effekt nach Felser (2007) im Bereich der physischen Attraktivität. Schönen Menschen werden alle möglichen positiven Eigenschaften zugeschrieben, ohne dass es dafür hinreichende Evidenz gäbe.

Untersuchungen zum „*Schönheits-Hofeffekt*“ (Dion, Berscheid & Walster, 1972) zeigen etwa, dass schöne Menschen nicht nur als kompetenter und glücklicher eingeschätzt werden, sondern dass auch ihre Persönlichkeitsmerkmale – also nicht nur ihre Schönheit – als erstrebenswerter erachtet werden als jene von weniger attraktiven Menschen. Von hübschen Personen wird erwartet, dass sie ein besseres Leben führen werden, zum Beispiel indem sie beruflich erfolgreicher oder bessere Ehemänner und –frauen sind. In der Untersuchung wurden den Versuchspersonen drei Fotos von Stimuluspersonen gegeben, wovon eines eine attraktive, eines eine unattraktive und eines eine Person mittlerer Attraktivität zeigte. Die auf diesen Fotos abgebildeten Personen sollten zunächst hinsichtlich 27 Persönlichkeitsmerkmale auf einer sechsstufigen, bipolaren Skala bewertet werden, danach sollten vergleichende Urteile zwischen den drei Stimuluspersonen hinsichtlich sechs Persönlichkeitsmerkmale abgegeben werden („welche Person besitzt am meisten/wenigsten...“). Schließlich wurde die Wahrscheinlichkeit erfasst, mit welcher jede der drei Stimuluspersonen in ihrem Leben bestimmte Ereignisse erleben würde und die Wahrscheinlichkeit, beruflichen Erfolg zu haben. Die Ergebnisse der Studie zeigten, dass attraktive Stimuluspersonen als sozial erwünschter beschrieben wurden als unattraktive. Außerdem wurde attraktiven Personen zugeschrieben, dass sie prestigeträchtigere Jobs erwerben, bessere Ehen führen und sich an ausgefüllteren sozialen wie beruflichen Leben erfreuen würden.

Clifford und Walster (1973) zeigten die Wirksamkeit dieses Effektes in der Schule. Sie kommen zu dem Schluss, dass Lehrer/innen attraktiven Schulkindern mehr akademisches Potenzial und bessere soziale Beziehungen zu Gleichaltrigen prognostizieren als unattraktiven Schülern/Schülerinnen. In ihrem Experiment begutachteten Lehrer/innen der fünften Schulstufe einen standardisierten Bericht, der identische, objektive Information über eine/n Fünftklässler/in sowie ein Foto des Schülers/der Schülerin enthielt, wobei dieses Foto entweder eine/n attraktive/n Schüler/in, oder ein unattraktives Kind zeigte. Die Einschätzung der Lehrpersonen über den Intelligenzquotienten des jeweiligen Kindes, die Einstellung seiner Eltern zur Schule, sein zukünftiges Level schulischer Kenntnisse sowie die Beziehungen zu Gleichaltrigen fielen bei attraktiven Schülern/innen höher beziehungsweise günstiger aus als bei unattraktiven.

Eine bekannte und oft replizierte Studie zum Schönheits-Hofeffekt stammt von Landy und Sigall (1974). In ihrer Studie gingen sie der Frage nach, ob die tatsächlichen Leistungen von attraktiven Personen besser bewertet werden als jene von unattraktiven Personen. Sie ließen männliche Versuchspersonen einen Aufsatz beurteilen, der angeblich von einer attraktiven, unattraktiven oder einer Autorin verfasst wurde, deren Aussehen unbekannt war, wobei eine Gruppe einen gut geschriebenen Vortrag las, die andere einen schlecht geschriebenen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Autorin und ihr Aufsatz am besten beurteilt wurden, wenn sie als attraktiv dargestellt wurde, am schlechtesten, wenn sie unattraktiv war und dazwischen liegend, wenn ihr Aussehen unbekannt war. Besonders bei einem schlecht geschriebenen Aufsatz wurden die attraktive Stimulusperson und ihr Werk besser beurteilt als die unattraktive Stimulusperson.

Nisbett und Wilson (1977b) beschäftigten sich mit dem Aspekt der Bewusstheit des Halo-Effektes. Zu diesem Zweck zeigten sie ihren Versuchspersonen, 118 Studenten/Studentinnen der Michigan Universität, ein Videoband mit einem von zwei Interviews mit jeweils demselben Dozenten, welches sie auf mehreren Dimensionen beurteilen sollten. In einer Bedingung präsentierte sich der Dozent im Video als sympathisch, nett, warm und flexibel in seinen Lehransichten, in der zweiten als unsympathisch, kalt, misstrauisch und rigide in seinem Lehrstil. Anschließend sollten die Studenten/Studentinnen den Referenten hinsichtlich seiner Sympathie, seiner äußerlichen Erscheinung und seiner Verhaltensweisen beurteilen. Versuchspersonen, die den „warmen“ Referenten gesehen hatten, beurteilten dessen Erscheinung und Verhalten als ansprechend; jene, die den „kalten“ Dozenten gesehen hatten, beurteilten dessen Aussehen und

Verhaltensweisen negativ. Zusätzlich wurden einige der Teilnehmenden befragt, ob die Sympathie, die sie für den Dozenten empfänden, ihre Beurteilung der anderen Attribute beeinflusst habe. Die Ergebnisse zeigen, dass die Versuchspersonen der Meinung waren, die Sympathie des Referenten habe ihre Urteile nicht beeinflusst. Ihre Urteile wurden also durch den Halo-Effekt beeinflusst, ohne dass sie dies bemerkt hatten oder es sich eingestehen wollten. Zudem berichteten die Teilnehmenden der „kalten“ Bedingung, dass nicht die Antipathie des Dozenten ihr Werturteil über seine Eigenschaften beeinflusst hätte, sondern ihre negative Beurteilung seiner einzelnen Eigenschaften die Beurteilung seiner gesamten Person geschmälert hätte – sie glaubten also, dass ihre Beurteilungsprozesse genau entgegen der Richtung ablaufen würden, als sie es tatsächlich taten.

Laut Benassi (1982) wirkt der Schönheits-Hofeffekt nur dann, wenn der Stimulus – zum Beispiel ein Foto der Person, die beurteilt werden soll – den Versuchspersonen *vor* der Leistung der zu beurteilenden Person präsentiert wird. Erhalten die Versuchspersonen hingegen zuerst Informationen über die Leistung der Stimulusperson und erst dann die Informationen zu ihrer physischen Attraktivität, so zeigen sich keine signifikanten Unterschiede in der Zuordnung von Eigenschaften attraktiver und unattraktiver Stimuluspersonen; der Halo- oder Hofeffekt bleibt also aus.

Klauer und Schmeling (1990) stellten die Vermutung auf, dass Halo-Effekte bei Urteilen dann wahrscheinlicher sind, wenn Urteile unter Zeitdruck gefällt werden müssen. Zu diesem Zweck verglichen sie Ratingurteile von Psychologiestudenten und -studentinnen über Politiker/innen und deren Eigenschaften, wobei eine Gruppe der Versuchspersonen mit, die andere ohne Zeitdruck arbeitete. Die Ergebnisse sprechen für die Hypothese der Autoren – Klauer und Schmeling (1990) legen deshalb nahe, besonders bei Fragebogenuntersuchungen, bei denen die Versuchspersonen oft erstaunlich schnell und flüchtig antworten, aus diesem Grund keine allzu große Anzahl von Einstellungs- und Zuschreibungsurteilen zu verlangen, um Halo-Effekte und damit Urteilsfehler zu vermeiden.

Sattler, Hillix und Neher (1970) beschäftigten sich mit dem Halo-Effekt im Kontext der Ergebnisse von Intelligenztests. Sie vermuteten, dass Tester Ergebnisse von Personen, die als „gescheit“ gelten, besser bewerten als dieselben Ergebnisse von Testpersonen, die als „dumm“ gelten, ebenso wie Resultate von Prüflingen, die bereits andere „intelligente“ Ergebnisse erzielten, höher eingeschätzt werden als die gleichen Resultate von solchen, die

zuvor „dumme“ Ergebnisse geliefert hatten. Hierzu ließen sie Studenten/Studentinnen Ergebnisse von Subtests des *Wechsler-Intelligenztests* auswerten, wobei drei Intelligenzlevels verwendet wurden. In einer Bedingung wurde den Auswertenden gesagt, die Prüflinge wären intelligent, in der zweiten, sie wären dumm und in der dritten Bedingung wurde kein spezieller Intelligenzlevel erzeugt. Zusätzlich wurden Informationen gegeben, wie die Testpersonen angeblich in vorherigen Subtests abgeschnitten hätten. Die Ergebnisse der Studie unterstützen die Hypothese, dass der Halo-Effekt bei der Auswertung und Beurteilung von Intelligenztestsergebnissen wirksam sein kann. Bei intelligenten Testpersonen (also solchen, die als „intelligent“ beschrieben wurden und bereits „intelligente“ Resultate in anderen Bereichen erzielt hatten) wurden dieselben Ergebnisse höher bewertet als bei durchschnittlich oder unterdurchschnittlich intelligent dargestellten Prüflingen.

Borg (2003) berichtet von einem bei Einstellungsmessungen oft auftretendem Phänomen, nach welchem die Bewertungen beziehungsweise Einstellungen zu einem übergeordneten Item auffallend positiver oder negativer ausfallen als jene aller Teilaspekte dieses Items. So wird beispielsweise das Thema „Bezahlung“ in einer Mitarbeiterbefragung allgemein weit positiver bewertet als sämtliche zu diesem Thema gehörige Items. Der Autor geht davon aus, dass „Bezahlung“ eine Art übergreifenden Affekt bildet, welcher kognitiv schneller verfügbar ist als einzelne Komponenten dieses Objekts. Aus diesem Grund bildet die allgemeine Einstellung zum Thema „Bezahlung“ eine Art affektiven Halo-Effekt, der Einstellungen gegenüber einzelner Aspekte des Themas überstrahlt.

Naquin und Tynan (2003) untersuchten in zwei Studien den so genannten „*Team-Halo-Effekt*“, ein Phänomen, bei dem ein Team nicht als Ganzes für Fehler bestraft wird. In ihrer Studie gingen die Autoren der Frage nach, weshalb Teams zwar für ihre Erfolge als Kollektiv gelobt, bei Misserfolgen aber meist Einzelpersonen als „Schuldige“ gesehen und bestraft werden. Die Tendenz, Teams prinzipiell mehr Aufmerksamkeit für gute Leistungen als für schlechte Leistungen entgegen zu bringen, nennen sie „Team-Halo-Effekt“. In den Studien wurden gute oder schlechte Teamleistungen von realen beziehungsweise szenarischen Teams beurteilt, wobei die Leistungen hinsichtlich ihrer Kausalattribution auf das Team oder auf Einzelpersonen überprüft wurden. Die Ergebnisse von Naquin und Tynan (2003) legen nahe, dass bei erfolgreichen Leistungen das Team als Ursache gesehen wird, bei schlechten Leistungen werden Einzelpersonen verantwortlich gemacht. Personen, die bereits mehr Teamerfahrung haben und somit ein

besseres Schema über „Teams“ entwickelt haben, unterliegen dem Team-Halo-Effekt in geringerer Weise. Dies hat vor allem Relevanz für die Berufswelt, wo die Arbeit in Teams immer mehr an Bedeutung gewinnt.

Kritische Forschungsergebnisse zum Halo-Effekt liefert Schmitt (1992). Er nimmt an, dass der Halo-Effekt kein einheitliches Phänomen darstellt, sondern durch mehrere, ganz verschiedene Einzelfaktoren hervorgerufen werden kann und beschäftigt sich mit den psychologischen Mechanismen, die dem Halo-Effekt zugrunde liegen, seinen Ursachen und Randbedingungen. Er führte insgesamt sechs Experimente durch, wovon die beiden ersten ein Replikationsversuch der Studie von Landy und Sigall (1974) waren. Schmitt ließ die Versuchspersonen in der Rolle eines Personalchefs verschiedene Bewerbungen fiktiver Bewerberinnen mittels Ratingskalen beurteilen, wobei den Bewerbungsunterlagen entweder ein attraktives oder ein unattraktives Foto der angeblichen Bewerberin beilag. Außerdem sollten die Versuchspersonen nach ihrer Einschätzung einen angeblich von der Bewerberin stammenden Text (von objektiv mittlerer Qualität) beurteilen. Die Ergebnisse zeigten, dass die attraktive Bewerberin zwar die besseren Ratingurteile bezüglich ihrer Bewerbung und ihres Lebenslaufes erhielt, entgegen der Halo-Hypothese ließ sich jedoch kein Effekt der Attraktivität auf die Beurteilung des Textes nachweisen. Auch im zweiten Experiment, wo ein männlicher Bewerber beurteilt wurde und die Eindrucksmanipulation über den Lebenslauf erfolgte, konnte kein Effekt auf die Textbeurteilung nachgewiesen werden. Die Hypothese, dass diese Ergebnisse durch eine Diskrepanz von erwarteter und tatsächlicher Leistung der Stimulusperson (Enttäuschung über das mittelmäßige Ergebnis bei der hübschen Stimulusperson, Überraschung bei der unattraktiven) zustande kommen, konnte im dritten Experiment nicht angenommen werden. Vielmehr scheint eine Art Kompensation des Halo-Effektes durch die Versuchspersonen vorzuliegen. Diese kommt dadurch zustande, dass die Versuchspersonen ahnen, dass sie bei der Beurteilung der Person dem Einfluss irrelevanter Information unterliegen und sie deshalb versuchen, dies bei der anschließenden Leistungsbeurteilung wieder gut zu machen. Insgesamt lässt die Studie den Schluss zu, dass Personen aufgrund von Attraktivität zwar positive oder negative Persönlichkeits- und Leistungsmerkmale zugeschrieben werden, dies aber nicht zwangsläufig Einfluss auf nachfolgende Beurteilungen tatsächlicher Leistungen hat. Für dieses Ausbleiben des Halo-Effektes bei Leistungsbeurteilungen scheinen Erwartungen nicht relevant, wohl aber Wiedergutmachungstendenzen.

Von ähnlichen Tendenzen bei der Bewertung von Leistungen berichtet Felser (2007). Er beschreibt den so genannten „*Wasservogel-Effekt*“, der aus einer Geschichte von Thomas Mann (1986, zitiert nach Felser, 2007) abgeleitet wurde und nach dem seine Lehrer den äußerst unattraktiven Schüler Wasservogel über seine Verdienste lobten, um ihm, sich selbst und anderen zu zeigen, dass sie sich durch sein abstoßendes Äußeres nicht zu ungerechten Urteilen verleiten lassen. Felser (2007) setzt diesen von ihm als „*Wasservogel-Effekt*“ benannten Effekt mit den von Schmitt (1992) gefundenen Ausgleichstendenzen bei Leistungsbeurteilungen gleich, wonach Wiedergutmachungstendenzen der Versuchspersonen dazu geführt hatten, dass die in der ersten Einschätzung begangenen Fehler zu Gunsten der attraktiveren Stimulusperson in der zweiten Einschätzung – die die Leistung betraf – wieder „ausgebügelt“, wenn nicht sogar umgekehrt wurden. Felser (2007) schließt daraus, dass der Halo-Effekt auf einem Automatismus beruht, der erheblich gestört wird, wenn er in den Aufmerksamkeitsbereich der Person gerät.

Nach Felser (2007) dämpft erhöhte Selbstaufmerksamkeit, etwa beim öffentlichen Aussprechen von Urteilen im Gegensatz zu anonym abgegebenen Urteilen, das Auftreten des Halo-Effekts. Der Einfluss des ersten Eindruckes kann ebenfalls verringert werden, wenn die beurteilenden Personen unter Rechtfertigungsdruck stehen, also wissen, dass sie ihr Urteil im Anschluss anderen gegenüber begründen müssen (Tetlock, 1983). Insgesamt kommt Felser (2007) zu dem Schluss, dass das Bewusstmachen eines automatischen Einflusses auf das Urteil, wie es der Halo-Effekt darstellt, diesen Einfluss mildert.

Ebenfalls kritische Anmerkungen zu den bisherigen Forschungsergebnissen zum Halo-Effekt kommen von Murphy, Jako und Anhalt (1993). Sie bemängeln die Annahmen, dass der Halo-Effekt allgemein auftrete, typischerweise als Beurteilungsfehler behandelt werde, zu überhöhten Korrelationen zwischen Beurteilungsdimensionen führe und dadurch eine Verschlechterung der Qualität von Urteilen nach sich ziehe.

Sie führen an, dass beobachtete Korrelationen bei Beurteilungsdimensionen keineswegs immer höher sind als die tatsächlichen Korrelationen; in vielen Untersuchungen sei sogar das Gegenteil der Fall. Besonders trifft dies für die so genannten „*Top-down-Theorien*“ des Halo-Effekts zu, bei denen allgemeine Einschätzungen die Beurteilung spezifischer Eigenschaften beeinflussen (z.B. Borg, 2003).

Außerdem weisen Murphy et al. (1993) darauf hin, dass der Halo-Effekt nicht automatisch zu einer Einschränkung der Genauigkeit von Urteilen führt, sondern unter gewissen Umständen sogar zu treffsichereren Urteilen. Cooper (1981b) nennt dies das „*halo-accuracy paradox*“. So nimmt die Verlässlichkeit des Vergleichs zwischen verschiedenen Personen zu, wenn die Korrelation der einzelnen Persönlichkeitsmerkmale jeder einzelnen Person größer ist, so dass der Hofeffekt zu besseren Urteilen führt.

Ein weiterer Kritikpunkt von Murphy et al. (1993) betrifft die Kenntnis der „tatsächlichen“ Korrelationen zwischen Persönlichkeitsmerkmalen im Gegensatz zur beobachteten „illusorischen“ Korrelation. Um von einem Halo-Effekt sprechen zu können, muss man die tatsächliche Korrelation der Persönlichkeitsmerkmale kennen, ehe man von der beobachteten (von den Versuchspersonen angenommenen) Korrelation auf einen Fehler schließen kann. Wenn „warme“ Menschen in der Regel auch tatsächlich „freundlich“ sind, dann begehen Versuchspersonen keinen Fehler, wenn sie angeben, dass ein als „warm“ beschriebener Mensch auch freundlich ist. Während sich in experimentellen Versuchen tatsächliche und illusorische Korrelation trennen lassen – indem etwa eine Kontrollgruppe die gleiche Person beurteilt, die weder als „warm“ noch als „kalt“ beschrieben wurde – lässt sich nach Murphy et al. (1993) in Wirklichkeit tatsächliche und illusorische Korrelation aus methodischen Gründen nie trennen.

Weiters hat nach Murphy et al. (1993) der Kontext, in welchem Urteile über Leistungen und Eigenschaften abgegeben werden, Einfluss auf den Halo-Effekt. Verzögerungen zwischen Beobachtung und Urteilabgabe erhöhen etwa die Wahrscheinlichkeit, dass die urteilenden Personen bei spezifischen Urteilen auf pauschale Eindrücke zurückgreifen (Murphy & Balzer, 1986); außerdem existiert ein Einfluss auf Beurteilungen durch die Ähnlichkeit zwischen der Person, die urteilt, und der zu beurteilenden Person. Urteile über unähnliche Stimuluspersonen zeigen tendenziell eher Halo-Effekte (Kozlowski & Kirsch, 1987).

All diese Ausführungen führen laut Murphy et al. (1993) dazu, dass es schwierig ist, zu eruieren, ob Halo-Effekte aufgetreten sind, warum sie aufgetreten sind (zum Beispiel können sie aus Fehlern des/der Beurteilers/Beurteilerin resultieren oder aber aus kontextuellen Faktoren, die nichts mit dem Urteil des/der Raters/Raterin zu tun haben), oder was gegen sie getan werden kann – beziehungsweise, ob dies überhaupt sinnvoll ist.

### 1.3 Das Irradiationsphänomen

Eng verwandt mit dem Halo-Effekt sind die so genannten Irradiationsphänomene. Während beim Halo-Effekt Einzelmerkmale auf die Wahrnehmung anderer Merkmale von Personen überstrahlen, betreffen Irradiationsphänomene die Wahrnehmung von Objekten.

Ziehen (1912) beschreibt Irradiation als die Beeinflussung neutraler Bewusstseinsinhalte durch gleichzeitig vorhandene oder mit diesen assoziativ verbundene Gefühlserlebnisse.

Ganz allgemein definiert man Irradiation als das „Ausstrahlen und Hinüberwirken“ von einem Bereich auf einen anderen (Arnold, Eysenck & Meili, 1996).

Darunter fallen sowohl psychologische als auch physiologische Phänomene. *Physiologisch* betrachtet, bezeichnet man Irradiation als die Ausbreitung von Erregungsabläufen in bestimmten Hirnregionen auf benachbarte Bereiche des Zentralnervensystems. Im *psychologischen* Sinne wird von einem Irradiationseffekt gesprochen, wenn bei der Beurteilung von Wahrnehmungsobjekten die Einschätzung einer Eigenschaft oder eines Merkmals auf die anderer Kriterien ausstrahlt (Arnold, Eysenck & Meili, 1996). Beispielsweise kann die momentane Stimmung von Zuhörern/Zuhörerinnen eines Musikkonzertes ihre Wahrnehmung dieses Musikstückes beeinflussen. Unter den Begriff der Irradiationsphänomene fallen aber auch Sinnestäuschungen im optischen Bereich; so erscheinen etwa helle Objekte vor einem dunklen Hintergrund größer als gleich große dunkle Objekte vor einem hellen Hintergrund (Arnold, Eysenck & Meili, 1996).

Im Produkt- und Marketingbereich geht der Begriff des „Irradiationsphänomens“ auf Spiegel (1970) zurück und beschreibt den Vorgang, wenn ein Produktmerkmal durch die Variation eines anderen, davon unabhängigen Produktmerkmals verändert erscheint. So schließen etwa Käufer/innen von der Stärke der Rückholfeder des Gaspedals eines Autos auf dessen Beschleunigungsvermögen oder die Farbe von Speiseeis strahlt auf dessen Geschmack über (z.B. Felser, 2007; Kroeber-Riel, 1992).

Felser (2007, S. 210) definiert das Irradiationsphänomen als „Einfärbung eines Urteils durch andere Wahrnehmungen“, wie etwa den Einfluss von momentaner Stimmung auf ein Urteil oder den Einfluss der Herkunft eines Produktes auf dessen Wahrnehmung. Parallel zum Halo-Effekt handelt es sich hierbei um eine unreflektierte Interpretation einer Information, die automatisch bestimmte Urteile über den Zielreiz wahrscheinlicher macht.

Nach Rosenstiel und Ewald (1979b) gibt es drei Konstellationen, in denen Irradiationsphänomene auftreten können. Erstens, bei der unmittelbaren Überstrahlung von Reizen, die objektiv verändert werden, auf andere Reize; so wirken etwa helle Autos größer als dunkle. Außerdem treten Irradiationsphänomene auf, wenn es nicht unmittelbar, sondern über Lernprozesse zu einer veränderten Wahrnehmung bestimmter Merkmale kommt; durch Konditionierungsprozesse können zwei objektiv unabhängige Reize als zusammen gehörig erlebt werden. Ein Beispiel dafür ist, dass für viele Menschen der Preis eines Produktes einen Indikator für dessen Qualität darstellt. Und drittens können Irradiationsphänomene dann beobachtet werden, wenn Personen in unterschiedlichen Stimmungen Urteile abgeben sollen. Unterschiedliche Bedürfnisse, Gefühle oder Kognitionen können zu unterschiedlicher Wahrnehmung und Beurteilung derselben Reize führen.

Nach Spiegel (1970) sind Irradiationen umso wahrscheinlicher, je unbestimmter die objektiv unveränderte Eigenschaft ist, je weniger thematisch die variierte Eigenschaft empfunden wird und je näher diese beiden Eigenschaften erlebnisgesetzlich miteinander in Verbindung stehen.

#### 1.4 Sich selbst erfüllende Prophezeiungen

Ebenfalls den Urteilsfehlern angehörend und eng verwandt mit dem Halo-Effekt sind die „sich-selbst-erfüllenden-Prophezeiungen“ („self fulfilling prophecies“, „SFPs“). Dieser Begriff beschreibt das Phänomen, dass Geschehnisse sich nur deshalb in vorausgesagter Art und Weise ereignen, weil entsprechende Erwartungen hinsichtlich dieses Geschehnisses gehegt wurden (Ludwig, 1991).

Der Begriff der „selbsterfüllenden Prophezeiung“ geht auf Merton (1957) zurück und beschreibt den Prozess, dass ein/e Beobachter/in, der/die einer Stimulusperson (ungerechtfertigt) eine bestimmte Eigenschaft unterstellt, sich häufig dieser Person gegenüber derart verhält, dass diese tatsächlich Verhaltensweisen zeigt, die die unterstellte Eigenschaft bestätigen.

Rosenthal und Jacobson (1971, S.3) beschreiben sich selbst erfüllende Prophezeiungen als Vorgang „... wie die Erwartungen eines Menschen vom Verhalten eines anderen

Menschen ganz unabsichtlich eine genaue Vorhersage werden kann, einfach deshalb, weil sie gemacht worden ist“. Wenn Personen zu der Erwartung veranlasst werden, gleich jemanden zu treffen, der liebenswürdig ist, kann ihre Behandlung dieses Menschen tatsächlich dazu führen, dass jener liebenswürdiger ist als sonst. Ebenso kann die Erwartung, eine unangenehme Person zu treffen, dazu führen, sich dieser voller Abwehr zu nähern, sodass sie wirklich zu einer unangenehmen Person wird.

### 1.5 Fazit

Als Halo-Effekt wird das Ausstrahlen einer beobachteten Eigenschaft auf die Beurteilung anderer, nicht beobachteter Eigenschaften bezeichnet (z.B. Ulich & Mertens, 1973). Er geht vom ersten Eindruck aus und kann sowohl bei der Zuschreibung von Eigenschaften von Personen oder Dingen als auch bei Leistungsbeurteilungen wirksam sein (Felser, 2007). Wichtig für das Entstehen von Halo-Effekten ist, dass die Leistungsbeurteilung *nach* dem ersten Eindruck durch die Stimulusperson erfolgt (Benassi, 1982), auch Urteile, die schnell gefällt werden – etwa bei Rating-Skalen – unterliegen eher dem Halo-Effekt (Klauer & Schmeling, 1990). Von besonderer Bedeutung beim Auftreten von Halo-Effekten ist das Nicht-Bewusstwerden desselben. Wird einer urteilenden Person bewusst, dass sie bei der Beurteilung von Eigenschaften einer Person dem Halo-Effekt unterliegt, so versucht sie bei einer anschließenden Leistungsbeurteilung möglicherweise, dies wieder gut zu machen und Halo-Effekte bei der Leistungsbeurteilung bleiben aus (Felser, 2007; Schmitt, 1992). Die bisherige Forschung zum Halo-Effekt beschäftigt sich vor allem mit dem Schönheits-Hof-Effekt (z.B. Landy & Sigall, 1974), Halo-Effekten bei Leistungsbeurteilungen im schulischen Bereich (Clifford & Walster, 1973), dem Team-Halo-Effekt (Naquin & Tynan, 2003) sowie Halo\_Effekten bei der Auswertung von Ergebnissen von Intelligenztests (Sattler, Hillix & Neher, 1970).

Der Halo Effekt könnte auch bei Vorinformation über die Arbeitsweise einer Person auftreten. Nach unterschiedlichen Vorinformationen über eine Person könnte ein Halo-Effekt bei der Beurteilung einer „Leistung“ dieser Person, wie etwa einem Vortrag, beobachtet werden.

## 2. Personenwahrnehmung: Schemata und Stereotype

### 2.1 Personenwahrnehmung

Bei der Begegnung mit anderen Personen finden Prozesse statt, die zur Bildung einer Meinung beziehungsweise Bewertungen dieser anderen Personen führen. Für diese Meinungen über Stimmung, Absichten, Einstellungen und Charaktereigenschaften sind zwei Aspekte besonders wichtig (Bruner, 1957):

1. Die *Selektion* bei Wahrnehmungsprozessen bewirkt, dass nur ein kleiner Teil von allen vorhandenen und zugänglichen Reizen Beachtung findet und verarbeitet wird. Bei der Wahrnehmung einer Person werden etwa nicht alle beobachteten Handlungen zur Meinungsbildung herangezogen; manche Handlungsweisen werden als aufschlussreich und „typisch“ angesehen, andere gar nicht beachtet.
2. *Inferenz* bei der Wahrnehmung anderer Personen besteht darin, dass über die tatsächlich gegebenen Informationen hinaus – unbewusst – auf weitere, nicht beobachtbare oder noch nicht beobachtete Eigenschaften geschlossen wird. Außerdem führt die Annahme von solchen Merkmalen dazu, dass auch die Existenz weiterer, zum bereits vorhandenen Eindruck „passender“ Eigenschaften angenommen wird.

Die Abfolge von Selektion und Inferenz tritt auch bei Kategorisierungsprozessen auf, etwa bei Stereotypen. Es genügt, eine andere Person als einer bestimmten Kategorie zugehörig zu klassifizieren, um daraus Schlüsse auf deren Persönlichkeit oder Leistungsfähigkeit zu ziehen (Bruner, 1957).

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Personenwahrnehmung betrifft Erfahrungen, die Individuen bereits gemacht haben. Die *Hypothesentheorie der sozialen Wahrnehmung* geht auf Bruner und Postman (1951) zurück und ihr Grundgedanke ist, dass Wahrnehmung schon beginnt, lange bevor eine Person einer konkreten Wahrnehmungssituation ausgesetzt ist. Der Mensch geht sozusagen nicht als unbeschriebenes Blatt in eine Informationssituation hinein, sondern hat aufgrund seiner bisherigen Erfahrungen Hypothesen gebildet, die den Prozess der Wahrnehmung beeinflussen. Quellen solcher Erwartungen können mitunter auch mitgeteilte Erfahrungen oder Meinungen anderer

Personen sein - diese müssen natürlich keineswegs zwingend die Realität widerspiegeln. Der Prozess der hypothesengeleiteten Wahrnehmung verläuft in mehreren Schritten; dies geschieht allerdings so schnell, dass es der wahrnehmenden Person selbst nicht bewusst wird.

Zuerst wird eine Hypothese bereitgestellt, die in dieser bestimmten Situation anleitend wirkt. Ausgewählt wird eine solche Hypothese aus einer Vielzahl potentiell geeigneter Hypothesen, die für entsprechende Situationen abgespeichert sind und die auf Vorerfahrungen basieren. Im zweiten Schritt wirkt die objektive Information über die Realität auf das Individuum ein. Dann erfolgt ein Vergleich zwischen der Hypothese und der objektiven Information. Keinerlei Probleme ergeben sich, wenn die beiden übereinstimmen. Sind Hypothese und Information jedoch inkongruent, gibt es verschiedene Möglichkeiten, wie weiter verfahren werden kann.

Nach Annahme der Hypothesentheorie geschieht es oft, dass die objektive Information einfach der Hypothese angepasst wird, das heißt, Menschen nehmen die Welt zumindest der Tendenz nach so wahr, wie sie sie erwartet haben und im Zweifelsfall nicht so, wie sie tatsächlich ist. Wenn eine Person also der Meinung ist, dass Frauen in technischen Dingen weniger begabt sind als Männer und danach eine Frau – objektiv kompetent – über dieses Thema sprechen hört, so geschieht es oft, dass diese Person die Äußerungen der Frau trotzdem als nicht kompetent wahrnimmt, ganz einfach weil ihre Hypothese und die objektive Information inkongruent waren und die Information der Hypothese angepasst wurde. Der Prozess ist abgeschlossen, wenn die eigene Hypothese bestätigt werden konnte. Ist die Diskrepanz zwischen objektiver Information und Hypothese jedoch so groß, dass die Hypothese als widerlegt angesehen werden muss, beginnt der Prozess von neuem und die wahrnehmende Person generiert gegebenenfalls eine neue Hypothese.

Oswald (1993) konnte zeigen, dass ein besonders bedeutsamer Grund für das hypothesenverzerrte Wahrnehmen von Personen und sozialen Situationen darin liegt, dass Menschen vor allem solche Informationen in der objektiven Information suchen, die sich mit ihren eigenen Hypothesen in Einklang bringen lassen. In dem Beispiel der Frau, die über technische Dinge spricht, wäre dies etwa der Fall, wenn die zuhörende Person aufgrund ihrer Hypothesen gezielt auf Situationen achtet, in denen die Frau unsicher wirkt, sich verspricht, etc.

Wichtige Faktoren in der Theorie der sozialen Wahrnehmung sind die Stärke der Hypothesen und der objektiven Information. So ist die Wahrnehmung von Personen bei schwacher Hypothese und Information anfälliger für die Meinung anderer Personen; bei starker Hypothese wird die Wahrnehmung in Richtung der Hypothese verzerrt. Zusätzlich bestimmen fünf Faktoren die Wahrscheinlichkeit, dass Hypothesen besonders stark und damit gegenüber objektiven Informationen dominant werden:

1. Die *Häufigkeit*, mit der eine Hypothese in früheren Situationen bestätigt werden konnte. Je häufiger dies geschah, desto stärker ist eine Hypothese.
2. Die Anzahl verfügbarer *Alternativhypothesen* ist bedeutend. Je weniger Hypothesen für eine bestimmte Situation vorhanden sind, desto stärker werden die vorhandenen.
3. *Motivationale* und *emotionale Einflüsse* beeinflussen die Wahrnehmung - je mehr eine Hypothese durch Motive und Emotionen unterstützt wird, desto stärker ist sie.
4. Die *Kognitive Verankerung* der Hypothese spielt ebenfalls eine Rolle. Wird eine Hypothese durch weitere Hypothesen, abstrakte Regeln oder Argumente unterstützt, so wird sie stärker.
5. *Soziale Unterstützung*: Eine Hypothese ist umso stärker, je eher die soziale Bezugsgruppe eines Individuums ebenfalls diese Hypothese vertritt.

Konsequenzen solch verzerrter Wahrnehmung sind unter anderem Vorurteile und Stereotypenbildung sowie das Phänomen der „Selbsterfüllenden Prophezeiung“ (siehe Abschnitt 1.4), nach dem Ereignisse, die hypothesengeleitet antizipiert werden, dann durch (unbewusste) Veränderungen der Wahrnehmung und des Verhaltens tatsächlich eintreffen.

## 2.2 Schemata

Der Begriff Schema wurde ursprünglich von Bartlett (1932) eingeführt und bezeichnet das Wissen von Menschen über ein bestimmtes Objekt, ein Ereignis oder eine Handlung. Ein Schema stellt eine kognitive Struktur dar, die die Verarbeitung von Informationen bestimmt. Schemata werden als selbstständig und abgrenzbar definiert (z.B. Rumelhart, 1980; Schank & Abelson, 1977), das heißt, dass ein Schema als Einheit funktioniert und dass seine Komponenten gleichzeitig aktiviert werden. Schemata können von außen, etwa durch Reize, oder von innen (durch Assoziationen) aktiviert werden und unterscheiden sich

interpersonell. Sie enthalten das allgemeine, jedoch nicht das gesamte Wissen zu einem Thema und können hierarchisch organisiert sein. Beispielsweise enthält ein Haus ein „Zimmer-Schema“, welches wiederum ein „Fenster-Schema“ enthält.

Mandl und Spada (1988, S. 125f) unterscheiden sechs Merkmale, die für Schemata charakteristisch sind:

1. Schemata sind kognitive Strukturen, in denen allgemeines Wissen im Gedächtnis repräsentiert ist. Das Wissen über typische Zusammenhänge in einem Realitätsbereich ist in Schemata organisiert.
2. Schemata weisen Leerstellen auf, die unterschiedliche Werte annehmen können.
3. Schemata können ineinander eingebettet sein.
4. Schemata enthalten sowohl episodisches als auch generisches Wissen.
5. Schemata haben sowohl eine Struktur-, als auch eine Prozesskomponente.
6. Schemata repräsentieren Wissen unterschiedlichster Inhaltsbereiche.

Bem (1981, S. 355) definiert den Begriff Schema wie folgt: „... a network of associations that organizes and guides an individuals perception... and functions as an anticipatory structure, a readiness to search for and to assimilate incoming information in schema-relevant terms“. Weiters geht sie davon aus, dass Menschen ein „Genderschema“ besitzen. Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind laut Bem (1977) nicht nur biologischer Natur, sondern manifestieren sich ebenso im Verhalten, in der Kleidung und in den Persönlichkeitsmerkmalen.

Gemäß der *Gender-Schema-Theorie* nach Bem (1981) haben geschlechtsstereotype Menschen, das sind Menschen, die alle Merkmale ihres Geschlechts tragen, also Frauen mit femininen Merkmalen und Männer mit maskulinen Merkmalen, ein stereotypes Bild von der Welt. Diese Menschen verarbeiten die Informationen, die sie bekommen, durch das Genderschema. Nicht-geschlechtsstereotype oder androgyne Menschen - das sind solche, bei denen sowohl feminine als auch maskuline Merkmale stark ausgeprägt sind - besitzen kein so stark ausgeprägtes Genderschema und benutzen daher öfter „Non-Gender-Daten“, also Daten ohne geschlechtsspezifischen Hintergrund bei der Informationsverarbeitung.

Kritik an dieser Theorie kommt von DeHeer, Wampold und Freund (1992) im Kontext der Präferenz von Klienten/Klientinnen für Berater/innen bestimmten Geschlechts. Sie

untersuchten, ob geschlechtsstereotype oder androgyne Personen Präferenzen über andere Personen aufgrund der Gender-Schema-Theorie bilden. Dabei stellten sie ihren Versuchspersonen neben der Information über das Geschlecht auch Informationen über die Kompetenz der zu beurteilenden Berater/innen zur Verfügung. Zuerst wurde erhoben, ob die Versuchspersonen „androgyn“ oder „geschlechtsstereotyp“ waren. Anschließend bekamen die Versuchspersonen sechs Beschreibungen über männliche und sechs Beschreibungen über weibliche Berater/innen, wobei diese in jeweils zwei Beschreibungen angeblich eine hohe Kompetenz, in zwei eine mittlere und schließlich in zwei Bedingungen eine niedrige Kompetenz hatten. Es zeigten sich keine Unterschiede in der Bewertung zwischen geschlechtsstereotypen und androgynen Versuchspersonen und damit auch keine Annahme der Gender-Schema-Theorie. Es wurden jene Berater/innen mit der höheren Kompetenz bevorzugt, unabhängig vom Geschlecht.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Schemata wichtig sind, weil sie großen Einfluss auf die Aufnahme und Verarbeitung von Informationen und das daraus resultierende Verhalten haben (Herkner, 2001). Sie bestimmen, ob und wie gut Menschen etwas verstehen, was und wie viel sich Menschen merken und wecken Erwartungen, auf deren Grundlage sie automatisch Schlussfolgerungen über die gegebene Information hinaus ziehen. Schemata können dadurch jedoch auch Urteilsverzerrungen bewirken – vor allem im sozialen Bereich. Nicht-Schema-konsistente Informationen werden durch Interpretation so „zurechtgebogen“, dass sie ins Schema passen. Auf diese Art werden Schemata zur Grundlage von Stereotypen.

### 2.3 Stereotype im Allgemeinen

Als Stereotyp bezeichnet man ganz allgemein eine vorgefasste Idee über die Merkmale und Eigenschaften einer bestimmten Gruppe von Personen (Bierhoff, 1986).

Nach Hilton und von Hippel (1996, S. 240) sind Stereotype „... beliefs about the characteristics, attributes, and behaviors of members of certain groups“.

Ein Stereotyp ist demnach ein (subjektives) „Wahrscheinlichkeitsurteil über das Bestehen einer Verbindung zwischen einem Objekt und einem Attribut“ (Stroebe, 1985, S. 8), das sich von anderen „beliefs“ insbesondere dadurch unterscheiden lässt, dass es sich auf

soziale Gruppen beziehungsweise auf Personen aufgrund ihrer Zuordnung zu solchen Gruppen bezieht.

Diese Meinung ist laut Bierhoff (1986) oft stark vereinfacht, rigide und negativ behaftet.

Wird eine Person erst einmal mit dieser Gruppe identifiziert, wird ihre Individualität übersehen und die Eigenschaften der Gruppe werden ihr mehr oder weniger ohne Ausnahmen zugeschrieben (Raven & Rubin, 1976).

Nach Ashmore und DelBoca (1981) lassen sich Stereotype durch mehrere Aspekte beschreiben: Es kommt zu einer *Generalisierung*, das heißt, durch Vereinheitlichung oder Homogenisierung in der Personenwahrnehmung wird eine Vereinfachung der sozialen Informationsverarbeitung erzielt. Stereotype erleichtern und vereinfachen also die (soziale) Wahrnehmung. Außerdem werden Stereotype als spezielle *Begriffe* aufgefasst, die sich nur inhaltlich von anderen Begriffen abgrenzen lassen und die im normalen Denken der Menschen verankert sind. Sie sind somit schnell abruf- und verfügbar. Durch verzerrte oder unbegründete induktive Schlüsse werden Ansichten über Gruppen von Menschen gebildet, die aufgrund des gegebenen „Inputs“ nicht gerechtfertigt und somit falsch kodiert sind. Aus den gegebenen Anzeichen werden übertriebene Schlussfolgerungen gezogen (*Übergeneralisierung*); Ansichten über Gruppen von Menschen, die mit der Realität nicht übereinstimmen, werden geglaubt (*Rigidität*).

Wichtig in diesem Zusammenhang ist die sogenannte „Theorie der sozialen Identität“ (Tajfel, 1970). Die zentrale Hypothese der Theorie besagt, dass Menschen nach positiver sozialer Identität streben und deshalb solche Vergleiche der eigenen sozialen Gruppe mit anderen Gruppen vornehmen, die für die eigene Gruppe positiv ausfallen. Generell wird die eigene Gruppe als wesentlich differenzierter wahrgenommen, außerdem entsteht der Eindruck eines relativ großen Unterschiedes zwischen Eigen- und Fremdgruppe. Dieser Unterschied geht immer in die Richtung, dass die Eigengruppe als „besser“ wahrgenommen wird. Für diesen Effekt genügt bereits die bloße Kategorisierung der beiden Gruppen, es ist nicht notwendig, dass ein Konflikt zwischen den Gruppen besteht. Bringt der Vergleich zwischen den Gruppen kein positives Ergebnis für die eigene Gruppe, kann dies durch die Abwertung der Vergleichsgruppe durch verzerrte Wahrnehmung korrigiert werden. Durch die Diskriminierung der Außengruppe lässt sich positive soziale Identität beziehungsweise positiver Selbstwert wiederherstellen.

Nach Herkner (2001) haben Stereotype primär kognitive Ursachen. Durch die Überschätzung der Ähnlichkeit zwischen Mitgliedern einer bestimmten Kategorie wird die Komplexität der Umwelt vereinfacht und durchschaubarer gemacht. Der Inhalt der Stereotype hängt jedoch sowohl von kognitiven als auch von Motivationsprozessen ab.

Stereotype sind keineswegs unvermeidlich, das heißt es kommt nicht automatisch zu einer deindividuierten Wahrnehmung von Außengruppen. Menschliches Wissen über eine Gruppe von Personen, Ereignissen oder Dingen enthält nicht nur einen „Prototyp“, sondern auch konkrete Beispiele (Messick & Mackie, 1989). Ob eine Person ihr Urteil eher nahe dem Prototyp oder eher vom Individualfall ausgehend fällt, hängt von der Lerngeschichte dieser Person ab. Lernt eine Person zuerst ein Stereotyp, bevor sie Wissen über Individuen erwirbt, so dominiert das Stereotyp die Urteile dieser Person. Im umgekehrten Fall, wenn diese Person also zuerst Individuen einer Gruppe kennenlernt und erst danach mit einem Stereotyp zu dieser Gruppe konfrontiert wird, basieren Gruppenwahrnehmung und daraus resultierende Urteile eher auf dem Wissen über die Einzelpersonen (Messick & Mackie, 1989). Dass außenstehende Gruppen oft in stereotyper Art und Weise wahrgenommen werden, liegt nach Messick und Mackie (1989) daran, dass eine Person in den meisten Fällen mehr Angehörige der eigenen Gruppe kennt und dadurch auch über weniger Wissen über Individuen der Außengruppe verfügt.

Stereotype haben also mehrere Funktionen. Sie helfen, den kognitiven Aufwand bei alltäglichen Wahrnehmungs- und Beurteilungsprozessen zu vermindern (Ashmore & DelBoca, 1981) und Selbstwert und positive soziale Identität zu erhalten (Tajfel, 1970).

Wie alle Schemata sind Stereotype äußerst änderungsresistent (Snyder, 1984). Diese Stabilität resultiert aus selektiver Wahrnehmung, selektiver Informationssuche und stereotypkonsistenten Interpretationen. Außerdem können durch selbsterfüllende Prophezeiungen (siehe Abschnitt 1.4) Bestätigungen des Stereotyps im Verhalten auftreten. Dazu kommt, dass Stereotype auch motivationsbezogene Funktionen – vor allem Selbstwerterhöhung – haben. Geändert werden Stereotype meist nur dann, wenn sehr viel schemainkonsistente Information auftritt (Herkner, 2001).

## 2.4 Geschlechtsstereotype

Von besonderem Interesse für die vorliegende Arbeit sind Stereotype, die sich speziell auf die Eigenschaften von Männern und Frauen beziehen.

Rosenkrantz, Vogel, Bee und Broverman (1968) versuchten, spezielle Stereotype von Männern und Frauen zu erfassen. Sie gaben auf bipolaren Skalen Eigenschaften vor, die von den Beurteilern/Beurteilerinnen in Hinsicht auf durchschnittliche Männer beziehungsweise durchschnittliche Frauen eingeschätzt werden sollten. Zusätzlich wurden die Endpole auch nach ihrer sozialen Erwünschtheit eingestuft.

Eigenschaften, die Männern zugeordnet werden und positiv bewertet wurden, waren „aggressiv“, „unabhängig“, „nicht emotional“, „objektiv“, „dominant“, „nicht beeinflussbar“, „aktiv“, „wettbewerbsorientiert“, „logisch“, „abenteuerlustig“, „ehrgeizig“, „handelt immer als Führer“, „selbstbewusst“, „entscheidungsfreudig“ und „trennt Gefühle von Gedanken“.

Frauen dagegen wurden Attribute wie „beredt“, „taktvoll“, „sanft“, „ruhig“, „äußert leicht Gefühle“, „gute Manieren“, „großes Sicherheitsbedürfnis“, „begeistert sich für Kunst und Literatur“, „besorgt um die äußere Erscheinung“ und „gebraucht keine harten Worte“ zugeschrieben, welche an ihnen positiv bewertet wurden.

Das männliche Stereotyp wurde in dieser Untersuchung insgesamt betrachtet positiver bewertet als das weibliche. Die männlichen Eigenschaften lassen sich inhaltlich unter dem Begriff der *Kompetenz* zusammenfassen, während die weiblichen eher unter dem Begriff der *Wärme* subsummierbar sind (Spence, Helmreich & Stapp, 1975).

Die soziale Rollentheorie oder „*Social Role Theory*“ (Eagly, 1987) nimmt an, dass Geschlechtsstereotype aus einer unterschiedlichen Verteilung von Männern und Frauen auf bestimmte soziale Rollen in der Gesellschaft resultieren. So sind auch heute noch Männer eher berufstätig, Frauen eher im Haushalt tätig und für die Versorgung der Kinder zuständig. Deshalb werden den Geschlechtern die oben genannten unterschiedlichen Eigenschaften zugeschrieben. Liegen für beide Geschlechter die selben Informationen zu ihrer sozialen Rolle vor, sollten Männer und Frauen ähnlicher beurteilt werden. Bosak, Sczesny und Eagly (2007) beschäftigten sich mit dieser Theorie. Sie wollten vermeiden, dass ihre Ergebnisse einzig darauf zurückzuführen sind, dass Individuen bei

Beurteilungsprozessen in Abhängigkeit der sozialen Kategorie der zu beurteilenden Person auf unterschiedliche Standards zurückgreifen. Etwa kann eine Person, die Männer dominanter als Frauen ansieht, einen Mann gemessen an einem hohen Standard dominanten Verhaltens für Männer und eine Frau gemessen an einem niedrigen Standard dominanten Verhaltens für Frauen beurteilen. Das kann zur Folge haben, dass eine Frau, die objektiv betrachtet als weniger dominant eingeschätzt werden würde als ein Mann, auf einer Rating-Skala als ähnlich dominant oder sogar dominanter eingeschätzt wird, weil andere Standards wirksam waren. Bei Konstanzhaltung dieser Standards kamen Bosak, Sczesny und Eagly (2007) zu dem Schluss, dass Stimuluspersonen mit Information zur sozialen Rolle als ähnlicher wahrgenommen wurden als solche ohne Information zur sozialen Rolle. Dieser Einfluss wurde jedoch vom Geschlecht der Urteilenden moderiert. Es zeigte sich eine stärkere Stereotypisierung der Stimuluspersonen durch männliche Urteilende als durch weibliche.

Bei der Untersuchung von Geschlechtsstereotypen mittels Rating-Skalen ist es folglich wichtig, das Geschlecht der urteilenden Personen mit zu erheben und seinen Einfluss zu berücksichtigen. Auch die Beschreibung der sozialen Rolle der zu beurteilenden Person spielt eine große Rolle; bei ähnlichen Informationen zur sozialen Rolle werden Geschlechtsstereotype abgeschwächt.

Geschlechtsstereotype resultieren also aus der Beobachtung von Personen in geschlechtstypischen sozialen Rollen; speziell werden Männer als Brötchenverdiener mit höherem sozialem Status gesehen, Frauen hingegen als Hausfrauen mit geringerem Status (Eagly, Wood & Diekmann, 2000).

Eine Schlüsselposition der Social Role Theory ist, dass die Mehrheit dieser Glaubensansätze über Geschlechter „kommunale“ und „handelnde“ Attribute betreffen (Eagly, 1987). Kommunale Charakteristika werden eher Frauen zugeschrieben und betreffen das Wohlbefinden anderer Menschen wie etwa Hilfsbereitschaft, Sympathie, Sensibilität, Herzlichkeit, Freundlichkeit, Fürsorglichkeit und Sanftmut. Im Kontrast dazu stehen die handelnden Charakteristika, die hauptsächlich Männern zugeschrieben werden und eine bestimmende, kontrollierende sowie selbstsichere, überzeugende Tendenz aufweisen wie zum Beispiel die Eigenschaften dominant, ambitioniert, aggressiv, unabhängig, energisch, konsequent, selbstsicher und die Neigung, wie ein Führer zu handeln.

Von besonderer Bedeutung sind Geschlechtsstereotype aus diesem Grund in der Berufswelt. Bisherige Forschungen (Schein, 1975) haben gezeigt, dass das soziale Image einer erfolgreichen Führungskraft eher mit den typischen Eigenschaften eines Mannes als mit den typischen Eigenschaften einer Frau korreliert. Männern werden eher Kompetenz-Eigenschaften zugeschrieben, Frauen eher soziale Wärme.

Laut Heilmann (1983) werden die Erwartungen bezüglich des Erfolgs eines Individuums in einer bestimmten beruflichen Position durch die Passung von den diesem Individuum zugeschriebenen Attributen und den Fähigkeiten bestimmt, die für diese Position als erforderlich angesehen werden. Eine geringe oder fehlende Passung wird von ihr als *“lack-of-fit“* bezeichnet. Sie argumentiert, dass ein *“lack-of-fit“* bei Frauen in leitenden Positionen vorprogrammiert sei, da diese aufgrund des weiblichen Geschlechtsstereotyps vornehmlich mit femininen Merkmalen assoziiert werden, während insbesondere die Anforderungen an eine Führungskraft männlich typisiert sind. Eine mangelnde Übereinstimmung führt zu der Erwartung eines Misserfolgs der wahrgenommenen Person und daraus resultierend eventuell zu negativen Einstellungsentscheidungen oder Leistungsbeurteilungen im Sinne selbst erfüllender Prophezeiungen.

Auch Eagly und Karau (2002) begründen Vorurteile gegenüber weiblichen Führungskräften mit der Inkongruenz zwischen den Frauen zugeschriebenen Charakteristika und den Anforderungen an eine Führungsposition. Sie gingen im Zuge ihrer Studie der Frage nach, weshalb Frauen, die mittlerweile zwar vermehrt Zugang zu Supervisory-Positionen und Positionen des mittleren Managements haben, unter den Top- und Elitemanagern jedoch immer noch selten vertreten sind. Um zur Klärung dieses Problems beizutragen, stellten sie eine Theorie über Vorurteile gegenüber weiblichen Führungspersonen auf. Das häufige Auftreten des so genannten *„Glasdeckeneffektes“*, wonach es für Frauen in der Arbeitswelt eine unsichtbare Barriere gibt, aufgrund derer sie nicht in höhere Ebenen aufsteigen können (Morrison & van Glienow, 1990; zitiert nach Rodler & Kirchner, 2002) rührt nach ihren Überlegungen eventuell von der Seltenheit von Frauen in Führungspersonen her. Trotz Gleichberechtigung oder annähernder Gleichberechtigung der Geschlechter in anderen Bereichen. In den Toppositionen sind Frauen immer noch äußerst selten vertreten. Diese Umstände wurden in früheren Untersuchungen auf familiäre Verpflichtungen und mangelnde Fähigkeiten und Motivation der Frauen zurückgeführt (z. B. Browne, 1999). Die AutorInnen sehen als Ursache für diesen Zustand vielmehr *„a role congruity theory of prejudice toward female leaders“*

(Eagly & Karau, 2002, S. 573). Nach dieser Theorie resultieren Vorurteile Frauen gegenüber aus einer mangelnden Übereinstimmung zwischen prototypischen Charakteristika von Frauen und den Erfordernissen einer Führungsrolle, wie sie die Menschen sehen. In diesem Zusammenhang beziehen sich Eagly und Karau (2002) auf zwei verschiedene Arten von Normen, die bei der Beurteilung von Personen im Sinne ihrer sozialen Rolle von Bedeutung sind (Cialdini & Trost, 1998): „*Descriptive norms*“ bezeichnen übereinstimmende Erwartungen darüber, was Mitglieder einer bestimmten Gruppe tatsächlich tun. „*Injunctive norms*“ dagegen sind Annahmen darüber, was eine Gruppe von Personen tun sollte oder wie sie sich idealerweise verhalten sollte. Davon ausgehend beschreiben Eagly und Karau (2002) zwei Formen der Vorurteile gegenüber Frauen in Führungspositionen:

1. Frauen werden im Vergleich zu Männern als Führungsperson schlechter bewertet, weil Führungsanforderungen mehr dem männlichen Stereotyp entsprechen als dem weiblichen. Dieses Vorurteil rührt von den „*descriptive norms*“ her, die bei Frauen in Führungspositionen eine Zuschreibung von prototypisch weiblichen Fähigkeiten bewirken, welche denen, die bei einer Führungskraft erwartet und erwünscht werden, unähnlich sind.
2. Das tatsächliche Führungsverhalten von Frauen wird schlechter bewertet als jenes von Männern, weil solches Verhalten bei Frauen als weniger erwünscht wahrgenommen wird als bei Männern. Dieses Vorurteil ist auf die „*injunctive norms*“ zurückzuführen, welche beinhalten, wie eine Frau sich verhalten sollte. Frauen in Führungspositionen werden aus diesem Grund auch oft als feindselig und aggressiv angesehen (Heilmann, 1983).

Die Entstehung dieser Vorurteile aufgrund von Geschlechts- und Führungsrolle nennen Eagly und Karau (2001) „*Role Congruity Theory*“. Diese reicht weiter als die weiter oben bereits erwähnte „*Social Role Theory*“ und berücksichtigt Übereinstimmung zwischen Genderrolle und anderen Rollen, in diesem Fall Führungsrollen. Aufgrund dieser Vorurteile wird Frauen der Zugang zu höheren Positionen erschwert und sie haben mehr Hindernisse zu überwinden, wenn sie in einer Führungsrolle als erfolgreich gelten wollen. Es werden mehrere Bedingungen aufgestellt, die Einfluss auf diese Vorurteile haben:

1. Würden Führungsrollen weniger „maskulin“ definiert werden, also weniger handelnde und mehr kommunale Attribute aufweisen, würden sie besser zur

weiblichen Geschlechtsrolle passen und die Tendenz, Frauen als weniger geeignet für Führungspositionen zu sehen, würde schwinden.

2. Individuelle Unterschiede wie etwa das Geschlecht von Personen können die Inkongruenz zwischen Führungsrolle und Geschlechtsrolle beeinflussen. Männer haben beispielsweise eine viel maskulinere Auffassung von „Führung“ als Frauen und sehen deshalb Frauen als weniger geeignet für Führungspositionen an. Dies resultiert unter anderem daraus, dass Männer seltener weibliche Vorgesetzte haben und somit weniger Erfahrung mit Frauen in Führungspositionen sammeln können.
3. Auch kulturelle Einflüsse können das Vorurteil, Frauen als die schlechteren Führungspersonen zu sehen, beeinflussen. In der afroamerikanischen Gemeinschaft etwa stimmen Führungsrolle und weibliche Geschlechtsrolle mehr überein als in der europäisch-amerikanischen.
4. Da Frauen in Führungspositionen selten vertreten sind, ziehen sie als Minderheit vermehrt Aufmerksamkeit auf sich. Dadurch werden Geschlechtsstereotype besonders salient und die daraus resultierende Wahrnehmung der Frauen ist benachteiligend.
5. Das Hinzufügen kommunaler Anforderungen an eine Führungsrolle könnte die Inkongruenz zwischen erwünschtem weiblichen Verhalten und Führungsposition mildern und weiblichen Führungskräften so ermöglichen, auch Aspekte der weiblichen Geschlechtsrolle zu erfüllen und so Vorurteile zu vermeiden.

Forsythe, Drake und Cox (1985) untersuchten, wie sich die Art der Kleidung auf die Beurteilung und Berufschancen von Frauen auswirkte, die sich für eine Managementposition bewarben. Kleideten die Frauen sich sehr feminin, so senkte dies die Wahrscheinlichkeit, eingestellt zu werden. Passend zur „Role Congruity Theory“ wurden jedoch Frauen, die sich betont maskulin kleideten, negativ bewertet, da sie durch den männlichen Zuschnitt der Kleidung zu sehr dem Bild einer Führungsperson entsprachen, was wiederum ihrer Geschlechtsrolle zu sehr widersprach. Die größte Chance, eingestellt zu werden und die besten Bewertungen bekamen jene Frauen, die sich moderat maskulin kleideten.

Martell und DeSmet (2001) untersuchten Geschlechtsstereotype in höheren Positionen der Berufswelt indem sie prüften, ob Frauen im Vergleich zu Männern über alle notwendigen Fähigkeiten verfügen, die eine gute Führungskraft braucht. Sie meinen: „... leadership ability is a complex construct, and limiting judgements to a single evaluation of overall

leadership ability or to a small number of abstract behaviors may produce an incomplete and possibly misleading picture of gender stereotyping in the leadership domain” (Martell & DeSmet, 2001, S. 1224). Sie sind also der Ansicht, dass erfolgreiches Führen eine Mischung aus unterschiedlichen Verhaltensweisen verlangt, das nicht notwendigerweise typisch maskulin oder feminin sein muss. Die Autoren definierten ein großes Spektrum führungsrelevanten Verhaltens aus insgesamt 14 Kategorien für ihre Untersuchung: *Inspirieren, Delegieren, intellektuelle Stimulation, Mentoring, Modeling, Monitoring, Networking, Problemlösen, Belohnen, Unterstützen, höherreichender Einfluss, Consulting, Planen* und *Teambildung*. Die große Anzahl an untersuchten Verhaltensweisen sollte die Bevor- oder Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern verhindern. In der Untersuchung von Martell und DeSmet (2001) nahmen 151 männliche und weibliche Manager/innen unterschiedlicher Positionen teil. Es konnte gezeigt werden, dass die männlichen Teilnehmer die Verhaltensweisen *Mentoring, Modeling, Monitoring, Planen, Belohnen, Unterstützen* und *höherreichender Einfluss* frei von Geschlechtsstereotypisierung sahen, also weder männlichen noch weiblichen Attributen zuschrieben. *Delegieren, Inspirieren, intellektuelle Stimulation* und *Problemlösen* schrieben sie eher Männern als Frauen zu. Die Einschätzung von *Networking, Teambildung* und *Consulting* war von der Position abhängig, die die männlichen Probanden innehatten. Für weibliche Teilnehmende waren die folgenden Kategorien frei von Stereotypen: *intellektuelle Stimulation, Modeling, Monitoring, Networking, höherreichender Einfluss, Teambildung* und *Planen*. *Delegieren* hingegen sahen sie als dem männlichen Stereotyp zugehörig an. *Inspirieren, Mentoring, Problem lösen, Belohnen* und *Unterstützen* wurden im Gegensatz dazu als frauenspezifisch erachtet. Allein die Einschätzung von *Consulting* zeigte sich abhängig von der Managementposition, die die Frauen innehatten. Die Studie zeigt, dass einige führungsrelevante Verhaltensweisen bei Frauen als weniger wahrscheinlich eingeschätzt werden, vor allem von männlichen Managern, die aufgrund ihrer Überrepräsentation in höheren Managementpositionen Entscheidungsträger sind und somit Einfluss auf Personalentscheidungen haben. Diese stereotypen Einschätzungen liefern laut Martell und DeSmet (2001) einen Erklärungsansatz für das Phänomen des „Glasdeckeneffekts“. Eine andere Vermutung, nämlich dass Frauen und Männer prinzipiell ihr eigenes Geschlecht favorisieren, konnte in dieser Studie nicht eindeutig belegt werden. Beide Geschlechter scheinen weiblichen und männlichen Führungskräften die gleichen stereotypen Verhaltensweisen zuzuschreiben,

und sowohl männliche als auch weibliche Beurteilende sahen einige Verhaltensweisen als nicht geschlechtsspezifisch (Martell & DeSmet, 2001).

Bezug nehmend auf eine Studie von Schriesheim, Cogliser, Neider, Fleishman und James (1998, zitiert nach Szesny, 2003) wird laut Sczesny (2003) analog zur Dichotomie der Geschlechtsstereotype von Persönlichkeitseigenschaften zwischen zwei verschiedenen Führungsstilen unterschieden: „*Initiating structure*“ oder *Aufgabenorientierung* ist gekennzeichnet durch Zielstrebigkeit und Organisationstalent und wird eher maskulin assoziiert; bei „*Consideration*“ oder *Personenorientierung* liegt der Fokus auf Kommunikationsfähigkeit und Rücksichtnahme, dieser Stil wird eher feminin assoziiert.

Szesny (2003) erfragte die Selbst- und Fremdwahrnehmung von personen- und aufgabenorientierten Führungsfähigkeiten aus der Sicht von 177 deutschen Führungskräften. Deren geschlechtsstereotype Fremdwahrnehmung von Führungskompetenz zeigt sich darin, dass Frauen im Vergleich zu Führungskräften im Allgemeinen seltener aufgabenorientierte und häufiger personenorientierte Fähigkeiten zugeschrieben werden. Darüber hinaus wird weiblichen Führungskräften eine besonders ausgeprägte personenorientierte Führungskompetenz zugesprochen. Gleichzeitig wurde von den Teilnehmenden dieser Studie eine androgynere Sicht von Führung zum Ausdruck gebracht; indem kaum in der Wichtigkeit personen- und aufgabenorientierter Fähigkeiten für Frauen und Männer unterschieden wurde.

In diesem Zusammenhang ist es interessant, ob Personen, die sich tatsächlich „ihrem“ Geschlechtstereotyp entsprechend verhalten, andere Reaktionen hervorrufen, als solche, die dies nicht tun. Wheelless und Potorti (1989) untersuchten Einstellungen von Schülern/Schülerinnen zum Lernen anhand drei verschiedener Variablen: Geschlechtsunterschiede zwischen den Lehrern/Lehrerinnen, Geschlechtsunterschiede zwischen den befragten Schülern/Schülerinnen und der Beurteilung der Schüler/innen der geschlechtsrollenspezifischen Orientierung der Lehrer/innen. Entscheidend für die Studie war die „*Sex Role Congruency Hypothesis*“ nach Schein (1975). Nach dieser Theorie führt Verhalten, das mit Geschlechtsstereotypen konsistent ist, zu positiveren Ergebnissen als inkonsistentes Verhalten. Aufbauend auf dieser Hypothese wurde angenommen, dass das Geschlecht der Lehrer/innen mit der Einschätzung von *Maskulinität* beziehungsweise *Femininität* seitens der Schüler/innen interagiert und die Einstellung der Schüler/innen gegenüber dem Lernen beeinflusst. Die Ergebnisse zeigten, dass die Interaktion von

Geschlecht und geschlechtsstereotypem Verhalten der Lehrer/innen keinen Einfluss auf das Lernen von Schülern/Schülerinnen hat. Auch das Geschlecht von Lehrern/Lehrerinnen oder Schülern/Schülerinnen hat keinen Einfluss auf die Einstellung zum Lernen. Einzig die Einschätzung maskuliner beziehungsweise femininer Eigenschaften führte zu einem signifikanten Ergebnis: „Androgyne“ Lehrpersonen, die maskuline und feminine Eigenschaften aufweisen, verursachen die positivsten Einstellung von Schülern/Schülerinnen zum Lernen. Wie bei Sczesnys (2003) Studie zeigte sich also auch hier eine Tendenz zur Bevorzugung eines Stils, der männlich und weiblich assoziierte Eigenschaften vereint.

Einen Grund dafür, dass Frauen sowohl von Männern als auch von ihren Geschlechtsgenossinnen als weniger kompetent, unterlegen, weniger logisch etc. beurteilt werden, bietet Schaef (1985) mit ihrer Beschreibung des „*White Male Systems*“. Darunter versteht sie das System, in dem Menschen der westlichen Zivilisation üblicherweise leben, in dem Männer mit weißer Hautfarbe bestimmend sind und welches nicht nur Gesetze, Wirtschaft und Politik bestimmt, sondern auch entscheidend für Selbst- und Fremdwahrnehmung von beziehungsweise zwischen Männern und Frauen ist. Menschen, die von Natur aus nicht zum White Male System gehören (sich dieses aber oft zu eigen machen) - also beispielsweise Frauen oder Menschen anderer ethnischer Herkunft – gelten somit automatisch als irrational, unlogisch und nicht objektiv; Frauen vor allem als „emotional“ im Sinne des Gegenteils von „logisch“. Männer unterliegen hingegen ständig dem Zwang, allwissend und überlegen sein zu müssen und verteidigen diese Position vehement.

Problematisch am White Male System ist laut Schaef (1985), dass ein Großteil der Menschen, die in diesem System aufwachsen und leben, sich dessen gar nicht bewusst ist. Auch Frauen machen sich das System von Geburt an zu eigen und leben nach seinen Regeln. Umso schwieriger ist es daher, Schwächen und Fehler des Systems zu erkennen und in andere Richtungen zu denken. Viele Frauen fühlen den „Makel“, der ihnen aufgrund ihrer Weiblichkeit im White Male System anhaftet. Aus diesem Grund haben sie laut Schaef (1985) Eigenschaften und Strategien entwickelt, um mit dieser vom System verursachten Unterlegenheit zu Recht zu kommen. So tendieren Frauen beispielsweise dazu, immer besonders fair, verständnisvoll und gütig zu sein oder sie versuchen, die im System herrschenden Regeln auf das Genaueste zu befolgen und sich immer an die geltenden Spielregeln zu halten. Die Folgen sind die üblichen stereotypen Zuschreibungen

von Persönlichkeitseigenschaften: Frauen gelten als gefühlorientiert, gütig und „brav“, während Männer – die sich das Recht nehmen, die von ihnen gemachten Regeln auch zu brechen - eher dynamisch und erfolgsorientiert agieren. Frauen, die sich um des beruflichen Erfolges willens wie Männer geben, verfechten die Prinzipien des White Male Systems noch dogmatischer als ihre männlichen Kollegen. Solche Karrierefrauen tragen männlich geschnittene Kleidung und verhalten sich betont unabhängig oder aggressiv. Echte Anerkennung wird aber nach Schaeff (1985) auch diesen Frauen selten gezollt. Männer sehen diese Frauen als Konkurrenz, die ihre Überlegenheit gefährden; andere Frauen sehen sie als Konkurrentinnen im Kampf, eine der wenigen erfolgreichen Frauen in der überlegenen Welt der Männer zu sein.

Als Gegenpol zum White Male System definiert Schaeff (1985) das „*Weibliche System*“. Besonders deutlich zeigen sich die Unterschiede der beiden Systeme beim Vergleich von Männern und Frauen in der Arbeitswelt. Führung bedeutet im White Male System beispielsweise, Menschen anzuführen und zu dominieren, während für das Weibliche System Führung eine Art von Hilfestellung bedeutet, mittels der gesetzte Ziele von allen (also der führenden Person und den Geführten) erreicht werden können. Nach den Regeln des White Male Systems muss eine Führungskraft allen anderen voraus und allwissend sein und ein hohes Image an Macht und Stärke ausstrahlen. Dies führt zu den weit verbreiteten Vorurteilen, dass Männer machtbetont, aktiv und dynamisch – also wie eine Führungsperson - agieren, während die Stärken der Frau in ihrer Mitarbeiterinnenorientierung und ihrer Fähigkeit zur Koordination und Organisation – wie sie der typische Sekretärinnenjob verlangt – gesehen werden.

In einem Experiment ließ Schaeff (1985) Personen Begriffe finden, die Männer und Frauen in ihrer wechselseitigen Beziehung charakterisieren. Männern wurden stets Wörter wie „mächtig“, „intelligent“, „tapfer“, „gut“ und „stark“ zugeschrieben, während Frauen mit Begriffen wie „gefühlbetont“, „schwach“, „ängstlich“, „sündig“ und „Kind“ charakterisiert wurden. Hier spiegeln sich die bereits von anderen Autoren (z.B. Eagly, 1987; Rosenkrantz, Vogel, Bee & Broverman, 1968) gefundenen stereotypen Vorstellungen von Mann und Frau und ihrer Beziehung zueinander wider.

Schaeff (1985) betont in ihrem Werk, dass selbstverständlich nicht alle Männer und Frauen dem White Male System unterliegen und dass ihre Definition und Beschreibung desselben keine unabänderliche wissenschaftliche Tatsache sind. Auch soll an dieser Stelle

angemerkt werden, dass sich das gesellschaftliche System der heutigen Zeit nicht mehr in einer derart extremen Weise darstellen lässt, da Frauenbewegung und andere Faktoren bereits einen gewissen gesellschaftlichen Wandel bewirkt haben. Trotzdem können Schaefs (1985) Erkenntnisse dazu beitragen, die Entstehung und Hintergründe gegenseitiger stereotyper Annahmen von Männern und Frauen übereinander besser zu verstehen.

## 2.5 Fazit

Stereotype stellen eine Besonderheit der Personenwahrnehmung dar. Sie basieren auf Schemata, in welchen üblicherweise das allgemeine Wissen zu einem bestimmten Thema gespeichert ist (Herkner, 2001). Als Stereotyp wird die Vorstellung über Merkmale und Eigenschaften einer bestimmten Gruppe von Personen verstanden (Bierhoff, 1986), wichtige Eigenschaften von Stereotypen sind die starke Verallgemeinerung, die negative Behaftung und ihre Änderungsresistenz (Herkner, 2001; Raven & Rubin, 1976). Geschlechtsstereotype beziehen sich speziell auf die Eigenschaften von Männern und Frauen. Die soziale Rollentheorie (Eagly, 1987) nimmt beispielsweise an, dass Geschlechtsstereotype aus der unterschiedlichen Verteilung von Männern und Frauen auf bestimmte soziale Rollen in der Gesellschaft resultieren. Männer etwa sind eher berufstätig, Frauen eher für Haushalt und Kinder zuständig, weshalb den Geschlechtern unterschiedliche Eigenschaften zugeschrieben werden. Die Ergebnisse vieler Studien zeigen, dass Frauen deshalb im Berufsleben benachteiligt sind, weil das weibliche Geschlechtsstereotyp nicht mit der Rolle einer Führungskraft vereinbar ist (z.B. Eagly & Karau, 2001).

Zusammenfassend können für die Ableitung der Fragestellungen folgende Aspekte geschlechtsstereotypen Urteilens wichtig sein: Frauen werden im beruflichen Kontext eher personenorientierte, gefühlsbetonte Eigenschaften zugeschrieben, während Männern mehr aufgabenorientierte Eigenschaften und Kompetenz zugesprochen wird (z.B. Rosenkrantz, Vogel, Bee & Broverman, 1968; Sczesny, 2003). Zudem gelten Frauen eher als irrational und unlogisch (Schaeff, 1985) und das männliche Stereotyp wird gesamt gesehen positiver bewertet als das weibliche (Spence, Helmreich & Stapp, 1975). Daher könnte die Information, dass eine bestimmte Leistung von einem Mann oder einer Frau erbracht wurde, die Beurteilung dieser Leistung beeinflussen.

### 3. Theoretiker versus Praktiker

*„Ein Theoretiker weiß, was er tut, aber es funktioniert nicht. Ein Praktiker weiß nicht, was er tut, aber es funktioniert“.*

So lautet ein bekanntes Sprichwort im Volksmund. Was aber versteht man tatsächlich unter einem/einer „Theoretiker/in“ oder „Praktiker/in“?

#### 3.1 Definitionen

*Praxis* kommt aus dem griechischen „*prattein*“ und bedeutet schlicht „handeln“. Konstitutives Merkmal ist hier die tatsächliche Durchführung einer Handlung. Allein dies grenzt die Praxis eindeutig von der Theorie ab (Bertelsmann, 2008).

Ein/e Praktiker/in ist eine Person, die große Erfahrungen in der praktischen Ausübung von Handlungen hat und sich eher auf diese Erfahrungen verlässt als auf Theorien (Bertelsmann, 2008).

Der Begriff *Theorie* stammt vom griechischen „*theôrein*“, also „beobachten“, „schauen“ und wurde ursprünglich als Betrachtung der Wahrheit durch reines Denken verstanden. Die Realisierung oder Realisierbarkeit spielt hier keine Rolle (Bertelsmann, 2008).

Weinert (2004) definiert eine Theorie als eine Reihe von Konzepten über Phänomene, die es erlauben, verschiedene Prozesse und Ereignisse vorherzubestimmen und zu erklären.

Eine Theorie wird auch als ein in sich stimmiges System von Hypothesen gesehen, die mehr oder weniger gut empirisch gesichert und formalisiert sind. Eine Theorie liefert eine grundlegende Orientierung; sie definiert den Objektbereich, definiert, welche Aspekte der Realität untersucht werden sollen und stellt das begriffliche Bezugssystem zur Verfügung. So können Aspekte und Dimensionen des Objektbereiches systematisch dargestellt und klassifiziert und miteinander in Beziehung gebracht werden. Empirisch ermittelte Fakten werden in Theorien generalisiert oder systematisiert. Theorien dienen der Vorhersage zukünftiger Ereignisse und geben Hinweise auf vorhandene Wissenslücken (Das Psychologie-Lexikon, 2007; verfügbar unter [www.psychology48.com](http://www.psychology48.com)).

Ein/e Theoretiker/in ist demnach – überspitzt und kritisch formuliert - eine Person, die sich wissenschaftlich mit der Theorie eines Fachgebietes auseinandersetzt, dabei aber nur über Dinge nachdenkt, ohne Sinn für deren Umsetzung in die Wirklichkeit zu haben und viel über eine Sache spricht, aber keine praktische Erfahrung darin hat.

Grupe (1980) meint, dass Praxis ganz ohne Theorie, also ohne Nachdenken und Reflexion gleichsam blind bleibt; Theorie ganz ohne Bezug zur Praxis sei hingegen unfruchtbar. Weiters ist für ihn der altbekannte Vorwurf, die Theoretiker/innen würden sich in ihrem „Elfenbeinturm“ (der als Symbol für Weltabgeschiedenheit steht) verschanzen zwar teilweise zutreffend, soll jedoch nicht als Entschuldigung der Praktiker/innen für ein grundsätzlich theorieloses Vorgehen akzeptiert werden. Nach Grupe (1980) ist für den Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse in die Praxis spezielle Fachkenntnis vonnöten, also ist der Transfer von Praktikern/Praktikerinnen allein nicht leistbar. Es besteht somit die Notwendigkeit, „Übersetzer/innen“ zu haben, die sich in beiden Bereichen auskennen. Der französische Schriftsteller Denis Diderot († 1784, zitiert nach Grupe, 1980) bemerkte bereits zu seiner Zeit, dass „die einen“ viele Werkzeuge und wenig Ideen; „die anderen“ hingegen viele Ideen und gar keine Werkzeuge hätten. Das Interesse der Wahrheit würde verlangen, dass die Denkenden sich endlich mit den Schaffenden verbünden.

Nach Herkner (2001) liefern Theorien Erklärungen und Vorhersagen verschiedener Phänomene und sind deshalb – paradoxerweise – gleichzeitig sehr praktisch.

### 3.2 Fazit

Ein/e Praktiker/in kann als Person beschrieben werden, die viel Erfahrung in der tatsächlichen Ausübung von Tätigkeiten hat und sich darauf verlässt, dafür aber weniger Wissen über dahinter stehende Theorien besitzt. Ein/e Theoretiker/in hingegen weiß über Theorien und Hypothesen eines Faches genau Bescheid, hat aber wenig Sinn für deren tatsächliche Umsetzbarkeit.

Es scheint also einerseits eindeutige Vorstellungen darüber zu geben, was Theoretiker/innen von Praktikern/Praktikerinnen trennt, andererseits herrscht die verbreitete Vorstellung, dass beide ohne jeweils den anderen keine nützlichen Erkenntnisse erreichen können.

Diese Vorstellungen könnten die Wahrnehmung und Beurteilung, dessen, was eine bestimmte Person getan oder geleistet hat, beeinflussen

#### **4. Textwahrnehmung: Zur Besonderheit eines transkribierten Vortrages**

Meinungen über Gefühle, Einstellungen und Fähigkeiten eines/einer Gesprächspartners/-partnerin bildet man sich nicht nur aufgrund der Inhalte seiner/ihrer Mitteilungen, sondern auch aufgrund von Körperhaltung, Gesten, Gesichtsausdruck, Lautstärke und Tonfall der Stimme, etc. (Herkner, 2001). Oft wiegen diese Aspekte sogar schwerer als die Inhalte der Mitteilung oder es wird aufgrund dieser Aspekte sogar den Inhalten misstraut.

Ein Sonderfall zwischenmenschlicher Kommunikation ist ein Vortrag, das heißt die Kommunikation geht allein von der vortragenden Person aus. Ein weiterer Spezialfall ist es, wenn dieser in transkribierter, also schriftlicher Form dargeboten wird. Das bedeutet, dass die Person, die diese Mitteilung empfängt, keine Möglichkeiten hat, auf verbale oder nonverbale Kommunikationsmerkmale des Vortragenden zurückzugreifen, um den Inhalt des Vortrages zu interpretieren. Mechanismen, die hier wirksam sind, sind Prozesse der Textwahrnehmung und –verarbeitung.

##### 4.1 Grundlegende Prozesse der Textwahrnehmung

Unter einem Text versteht man „eine durch den Autor objektivierte Wissensstruktur, die einen Realitätsbereich repräsentiert und sich als Netzwerk darstellen lässt“ (Ballstädt, Mandl, Schnotz & Tergan, 1981, S.17). Beim Lesen treffen ein Text und ein/e Leser/in aufeinander. Der/die Lesende bringt hierbei Interessen, Zielsetzungen, Vorwissen und Lesestrategien mit, die für das Verstehen und Behalten von Texten von Bedeutung sind. Eine Zielsetzung kann etwa sein, einen Text zu lesen, um eine bestimmte Prüfung zu bestehen oder später einen bestimmten Beruf auszuüben. Gelesen wird also, um etwas zu erreichen, um das Textwissen später zu benutzen (Ballstädt et al., 1981). Ebenso stellt das Vorwissen eines/einer Lesers/Leserin einen wichtigen Aspekt für das Verstehen eines

Textes dar; es ermöglicht, Informationen auf eine bestimmte Art zu interpretieren. Der/die Lesende muss auf sein/ihr Vorwissen zurückgreifen, um Tatsachen für sich eindeutig zu machen, Unbekanntes in Bekanntes zu überführen oder plausible Erklärungen für mehrdeutige Textstellen zu finden (Ballstädt et al., 1981). Texte, für die keine adäquaten Wissensstrukturen vorhanden sind, werden nicht – oder nur schlecht – verstanden und behalten. Diese Wissensstrukturen liegen in Form von Schemata vor (siehe Abschnitt 2.2).

Das Verstehen eines Textes beschreiben Ballstädt et al. (1981) als eine fortlaufende aktive Integration von Textwissen mit dem Vorwissen unter der Steuerung bestimmter Interessen und Zielsetzungen. Dabei unterscheiden sie zwei Verarbeitungsrichtungen: Bei der aufsteigenden oder textgeleiteten Verarbeitung wird durch den Text spezielles Vorwissen aktiviert, die absteigende oder schemageleitete Verarbeitung wird durch Vorwissen und Zielsetzungen gesteuert, die bestimmte Erwartungen auslösen. Im Verstehensprozess sind Leser/in und Text also auf eine Art verbunden, dass von einer Leser-Text-Interaktion gesprochen werden kann (Neisser, 1976; zitiert nach Ballstädt et al., 1981).

Der Verstehensprozess selbst lässt sich grob in zwei Ebenen einteilen (Ballstädt et al. 1981):

1. In der unteren Ebene passieren subsemantische Verarbeitung, Worterkennung, Konstruktion von Bedeutungseinheiten durch semantisch-syntaktische Verarbeitung.
2. Die übergeordnete Ebene wird von den aus der ersten Ebene resultierenden Schlussfolgerungen gebildet, die unter Zuhilfenahme von Vorwissen Bedeutungseinheiten konstruieren, die über den Textinhalt hinausgehen.

#### 4.2 Fazit

Beim Lesen eines Textes treffen Interessen, Zielsetzungen, Vorwissen und Lesestrategien der lesenden Person mit dem Text aufeinander; gelesen wird, um das Textwissen später zu benutzen (Ballstädt et al., 1981). Für das Verstehen von Texten sind zwei Ebenen, nämlich die subsemantische Ebene, die z.B. Worterkennung umfasst, sowie eine übergeordnete Ebene, die Bedeutungskonstruktion ermöglicht, von Bedeutung.

Daher können Vorwissen oder Interessen lesender Personen das Verstehen und die Interpretation eines Textes beeinflussen

## **5. Zusammenfassung**

Unter dem Halo-Effekt versteht man die Tendenz, faktisch unabhängige oder nur mäßig korrelierende Eigenschaften von Personen oder Dingen fälschlicherweise als zusammenhängend zu betrachten (Schmitt, 1992), sodass eine beobachtete Eigenschaft auf die Beurteilung anderer, nicht beobachteter Eigenschaften und Leistungen überstrahlt. Wichtig für das Entstehen eines Halo-Effektes ist das Nicht-Bewusstwerden desselben (Felser, 2007; Schmitt, 1992); bei einer Beurteilung von Leistungen ist es von Bedeutung, dass die Leistungsbeurteilung *nach* dem ersten Eindruck durch die Stimulusperson erfolgt (Benassi, 1982), um Halo-Effekte beobachten zu können.

Die bisherige Forschung zu Geschlechtsstereotypen zeigt, dass Frauen in der Berufswelt aufgrund der fehlenden Passung ihres Geschlechtsstereotyps mit Arbeitsrollen benachteiligt werden (Heilmann, 1983); ihnen werden gefühlsbetonte, soziale Eigenschaften zugeschrieben, Männern dagegen handelnde Eigenschaften und berufliche Kompetenz (z.B. Szesny, 2003). Bosak, Szesny und Eagly (2007) konnten zudem zeigen, dass männliche Urteilende eine stärkere Stereotypisierung von Stimuluspersonen verschiedenen Geschlechts vornehmen als weibliche.

Die Arbeitsweisen von Theoretikern/Theoretikerinnen und Praktikern/Praktikerinnen werden in der Art beschrieben (z.B. Bertelsmann, 2008), dass Theoretikern/Theoretikerinnen viel theoretisches Fachwissen ohne reale Handlungskompetenz, Praktikern/Praktikerinnen hingegen große Erfahrung im tatsächlichen Handeln ohne entsprechendes Hintergrundwissen zugeschrieben wird. Bei der Untersuchung von Theoretikern/Theoretikerinnen und Praktikern /Praktikerinnen sollte beachtet werden, dass Theorie und Praxis möglicherweise schwer voneinander trennbare Konstrukte sind und dass Vorstellungen über Theorie- oder Praxiszugehörigkeit einer Person die Wahrnehmung einer Leistung dieser Person beeinflussen kann.

Die Besonderheit eines textgebunden Vortrages schließlich liegt darin, dass im Gegensatz zu interaktiven Kommunikationsformen vor allem Prozesse der Textwahrnehmung und -verarbeitung zum Tragen kommen. Besondere Bedeutung hat hierbei das Vorwissen der lesenden Person, die damit plausible Erklärungen für uneindeutige Textstellen findet (Mandl, 1981) und den Text somit persönlich interpretiert. Bei transkribierten Texten sollte darauf geachtet werden, dass die lesenden Personen diese ausreichend verstehen; ebenfalls sollte beachtet werden, dass Vorwissen und Interessen das Verstehen und die Interpretation eines Textes beeinflussen können

Aufgrund der Theorien zu Halo-Effekt und Geschlechtsstereotypen könnte angenommen werden, dass die alleinige Vor-Information, dass eine Person ein/e „Theoretiker/in“ oder ein/e „Praktiker/in“ ist, im Sinne des Halo-Effektes einen Einfluss darauf hat, in welcher Art und Weise eine bestimmte Leistung dieser Person – wie etwa ein schriftlicher Vortrag – wahrgenommen und beurteilt wird.

### III. EMPIRISCHER TEIL

#### 1. Hypothesen

Wie aus der Literatur ersichtlich, können verschiedene Variablen einen Einfluss auf die Bewertung einer Leistung einer Person haben. Daher wurden folgende Fragestellungen formuliert:

*Anmerkung:* Da keine eindeutigen Hinweise für gerichtete Hypothesen aus Literatur oder bisherigen Untersuchungen bestehen, wurden die Hypothesen zweiseitig formuliert.

**Fragestellung 1:** Welche Unterschiede in der Beurteilung eines Vortrages bewirkt unterschiedliche Vorinformation über den Vortragenden?

Unter dem Halo-Effekt versteht man die Ausstrahlung eines Attributes in der Wahrnehmung auf andere wahrgenommenen Eigenschaften (Felser, 2007). Soll eine bestimmte Leistung einer Person beurteilt werden und wird die betreffende Person zuvor entweder als „Theoretiker/in“ oder als „Praktiker/in“ beschrieben, könnte dies zu unterschiedlichen Bewertungen der vorliegenden Leistung – etwa eines Vortrages – als eher theoretisch oder eher praktisch orientiert führen.



**Hypothese 1:** Personen, die die Vorinformation „Theoretiker/in“ zur Vortragenden Person bekommen haben, beurteilen den Vortrag hinsichtlich dessen Theorie- oder Praxisnähe anders als jene, die die Vorinformation „Praktiker/in“ oder keine Vorinformation (Kontrollgruppe) erhalten haben.

**Fragestellung 2:** Welche Unterschiede in der Beurteilung eines Vortragenden bewirkt das Geschlecht des /der Vortragenden?

Verschiedene Autoren/Autorinnen (z.B. Szesny, 2003) konnten zeigen, dass Frauen – vor allem auch im Bereich der Arbeitstätigkeit – andere Eigenschaften zugeschrieben werden als Männern. Diese Stereotypisierung könnte eine unterschiedliche Leistungsbeurteilung hinsichtlich Theorie- oder Praxisorientierung und geschlechtsstereotyper Eigenschaften bewirken, je nachdem ob diese Leistung – in diesem Falle ein Vortrag in Textform - von einem Mann oder einer Frau erbracht wurde.



**Hypothese 2:** Personen, die glauben, der Vortrag stamme von einem Mann, beurteilen diesen hinsichtlich theoretischer, praktischer und geschlechtsspezifischer Aspekte anders als Personen, die glauben, er stamme von einer Frau.

**Fragestellung 3:** Welche Unterschiede in der Beurteilung eines Vortragenden bewirkt das Geschlecht der Urteilenden?

Da Männern und Frauen unterschiedliche Eigenschaften und Neigungen zugeschrieben werden (z.B. Rosenkrantz, Vogel, Bee & Broverman, 1968), könnte dieselbe Leistung, wie etwa ein Vortrag, bezogen auf die oben genannten Aspekte von männlichen und weiblichen Versuchspersonen unterschiedlich beurteilt werden.



**Hypothese 3:** Männliche Versuchspersonen beurteilen den Vortrag hinsichtlich theoretischer, praktischer und geschlechtsspezifischer Aspekte anders als weibliche Versuchspersonen.

## **2. Pretest Vortragstext**

Für die Hauptuntersuchung wird als Material ein geeigneter Vortragstext benötigt. Der vorgegebene Vortragstext sollte möglichst neutral sein, d.h. er sollte nicht von vorne herein als eindeutig „theoretisch“ oder „praktisch“ wahrgenommen werden. Dies ist notwendig, um im Haupttest nachweisen zu können, dass ein neutraler, für alle Versuchspersonen gleicher Vortragstext durch unterschiedliche Vorinformation über den/die Vortragende/n anders beurteilt wird.

### 2.1 Methode

#### 2.1.1 Stichprobe

Versuchspersonen waren 45 Studenten/Studentinnen der Universität Wien, davon 25 weibliche und 19 männliche Personen.

#### 2.1.2 Material

Der dargebotene Vortragstext wurde in Anlehnung an einen Text aus dem Lehrbuch „Motivation in Organisationen“ (Kirchler & Rodler, 2002, S. 28ff.) konstruiert und beschäftigt sich mit unternehmensinterner Arbeitsgestaltung durch Erweiterung des Handlungsspielraumes in Bezugnahme auf die hier relevante Begriffe „Job enlargement“, „Job rotation“ und „Job enrichment“.

Der verwendete Papier-Bleistift-Fragebogen wurde selbst erstellt und bestand aus dem zu beurteilenden Vortragstext und Items, nach denen der Text hinsichtlich seiner Theorie- oder Praxisnähe auf einer fünfstufigen Skala mit den Endpolen „trifft eindeutig nicht zu“ und „trifft eindeutig zu“ beurteilt werden sollte. Die Items lauteten „praxisrelevant“, „arbeitsanleitend“, „nützlich“, „praktisch fundiert“ und „relevant für praktische Tätigkeiten“ für den praktischen Aspekt des Textes sowie „abstrakt“, „informativ“, „theoretisch fundiert“, „relevant für theoretische Tätigkeiten“, „vermittelt fachliches Wissen“ und „hypothetisch“ für den theoretischen Aspekt (gesamter Fragebogen siehe Anhang). Außerdem wurde gefragt, inwieweit der Text von einem Theoretiker stammen

könnte, inwieweit er von einem Praktiker stammen könnte und ob es möglich wäre, dass er sowohl von einem Theoretiker als auch einem Praktiker stammt.

### 2.1.3 Durchführung

Die Teilnehmer/innen wurden an verschiedenen belebten Stellen an der Universität Wien rekrutiert. Sie sollten zuerst den Vortragstext möglichst aufmerksam durchlesen und anschließend den Fragebogen beantworten.

## 2.2 Ergebnisse

### 2.2.1 Vorbereitende Analysen

Zunächst wurden die einzelnen Vortrags-Items auf Normalverteilung geprüft. Der Kolmogorov-Smirnov-Test zeigt signifikante Ergebnisse für die Items „praxisrelevant“ ( $Z=2.43$ ,  $p<.01$ ), „informativ“ ( $Z=2.14$ ,  $p<.01$ ), „ist relevant für praktische Tätigkeiten“ ( $Z=1.63$ ,  $p=.01$ ), „vermittelt fachliches Wissen“ ( $Z=1.39$ ,  $p=.04$ ), „könnte von einem Theoretiker stammen“ ( $Z=1.66$ ,  $p<0.1$ ) sowie „könnte von einem Praktiker stammen“ ( $Z=1.50$ ,  $p=.02$ ), was bei der geringen Stichprobengröße jedoch nicht überrascht. Für die Grundgesamtheit wird Normalverteilung angenommen, deshalb wird parametrisch gerechnet.

### 2.2.2 Ergebnisse

Um zu prüfen, ob Variationsmöglichkeiten der Urteile über den Text hinsichtlich der oben genannten Items bestehen, wurden Konfidenzintervalle berechnet. Diese zeigen, dass der Vortragstext von den Versuchspersonen durchwegs als neutral beurteilt wurde. In Tabelle 1 ist ersichtlich, dass die Mittelwerte der Urteile sich zwischen 2.59 und 3.70 bewegen, was bei einem 5-stufigen Antwortformat in etwa der Mitte entspricht und die Konfidenzintervalle lassen genug Platz für Variation nach oben oder unten in den Urteilen zu. Durch entsprechende Vorinformation kann der Text also bezüglich aller Items in beide Richtungen noch mehr oder weniger ausgeprägt wahrgenommen werden. Lediglich das Item „informativ“ ist mit einem Mittelwert von  $M=4.30$ ,  $SD=0.80$  bereits sehr weit am Endpol der Skala angesiedelt, sodass nur mehr wenig Spielraum in der Variation der

Beurteilung nach oben möglich ist. Die Interpretation dieses Items im Haupttest sollte also mit Vorsicht erfolgen. Zwei Fragen sind bei der Testung auf Neutralität von besonderer Bedeutung; nämlich jene Items, die abfragen, inwieweit der Vortragstext von einem Theoretiker beziehungsweise einem Praktiker stammen könnte. Der Vortragstext soll ja von vorne herein weder als theoretisch noch als praktisch wahrgenommen werden, sondern eben als neutral. Die Mittelwerte dieser beiden Items ( $M=2.98$ ,  $SD=1.13$  und  $M=3.25$ ,  $SD=1.24$ ) zeigen, dass der Text an sich weder einem Theoretiker noch einem Praktiker eindeutig zugeordnet wird; die sich überschneidenden Konfidenzintervalle der beiden Items weisen ebenfalls darauf hin, dass der Text als neutral gelten kann.

Tabelle 1

*Mittelwerte, Standardabweichungen und Konfidenzintervalle (KI) der Items zur Beurteilung des Vortragstextes des Pretests „Vortragstext“*

<b>Item</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>KI Untergrenze</b>	<b>KI Obergrenze</b>
praxisrelevant	3.70	0.95	3.41	3.99
arbeitsanleitend	2.59	1.06	2.27	2.91
nützlich	3.70	1.00	3.40	4.01
abstrakt	3.00	1.22	2.63	3.37
informativ	4.30	0.80	4.05	4.54
theoretisch fundiert	3.18	1.26	2.80	3.57
praktisch fundiert	2.80	1.11	2.46	3.13
relevant für praktische Tätigkeiten	3.25	0.97	2.96	3.54
relevant für theoretische Tätigkeiten	3.48	1.02	3.17	3.79
vermittelt fachliches Wissen	2.98	1.05	2.66	3.30
hypothetisch	3.16	1.22	2.79	3.53
Text könnte von Praktiker stammen	2.98	1.13	2.63	3.32
Text könnte von Theoretiker stammen	3.25	1.24	2.87	3.63

Die Frage, ob der vorgegebene Text sowohl von einem/einer Theoretiker/in als auch einem/einer Praktiker/in stammen könnte, wurde von 82.2% der Versuchspersonen mit „ja“ beantwortet, dies kann als Hinweis der Versuchspersonen angesehen werden, dass der Vortrag neutral ist.

### **3. Pretest „Vorinformation zum Vortragenden“**

Für die Hauptuntersuchung wurde zusätzlich zum Vortragstext die Beschreibung der Vortragenden Person als Material benötigt. Es mussten zwei Vorinformationen erstellt werden, die einander sehr ähnlich sein sollten, die beschriebene Person jedoch einmal als „Theoretiker/in“ und einmal als „Praktiker/in“ ausweisen. Zudem musste geprüft werden, ob die Vorinformation über die Vortragende Person bei den Versuchspersonen auch wirklich unterschiedliche Eindrücke der Arbeitsweise der beschriebenen Person hervorruft.

#### 3.1 Methode

##### 3.1.1 Stichprobe

Versuchspersonen waren 92 Studenten/Studentinnen der Universität Wien, wovon 52 die Vorinformation zu den weiblichen Vortragenden beurteilten und 40 jene zu den männlichen.

##### 3.1.2 Material

Es wurden insgesamt vier verschiedene Vorinformationen erstellt:

1. Theoretiker
2. Praktiker
3. Theoretikerin
4. Praktikerin

Die Vorinformation bezog sich auf Ausbildungsweg und derzeitige Arbeitsverhältnisse der Stimulusperson und beschrieb diese entweder als wissenschaftlich arbeitende/n Theoretiker/in oder als realitätsnahe/n Praktiker/in (gesamter Fragebogen siehe Anhang).

Der Papier-Bleistift-Fragebogen wurde selbst erstellt bestand aus jeweils einer kurzen Beschreibung der Vortragenden Person und anschließenden Fragen zum Inhalt der Beschreibung (um zu prüfen, ob die Versuchspersonen den Text auch wirklich gelesen

hatten). Zusätzlich wurden Items zu Theorie- und Praxiszugehörigkeit vorgegeben, um zu prüfen, in welcher Weise die beschriebene Person wahrgenommen wird. Die Items für die beiden Aspekte waren:

1. Praxisbezug: „kommt aus der Praxis“, „ ist sachbezogen“, „arbeitet praktisch“, „weiß über praktische Vorgänge Bescheid“ und „ist Praktiker/in“
2. Theoriebezug: „ ist theoriegebunden“, „ ist weltfremd“, „arbeitet wissenschaftlich“, „ ist an Forschung interessiert“, „weiß über wissenschaftliche Theorien Bescheid“ sowie „ist Theoretiker/in“.

Diese Items wurden mittels einer 5stufigen Skala von „trifft eindeutig nicht zu“ bis „trifft eindeutig zu“ erfasst.

### 3.1.3 Durchführung

Die Teilnehmer/innen wurden wiederum an verschiedenen belebten Stellen an der Universität Wien rekrutiert. Sie sollten zuerst die Vorinformation möglichst aufmerksam durchlesen, und anschließend die Fragen dazu beantworten. Jede Versuchsperson las und bearbeitete jeweils nur eine der vier Vorinformationen.

## 3.2 Ergebnisse

### 3.2.1 Vorbereitende Analysen

Tabelle 2 zeigt die Ergebnisse der rotierten Faktorenanalyse nach Varimax-Methode, welche die Zugehörigkeit der Items zu den im Vorfeld angenommenen Aspekten „Theoriebezug“ und „Praxisbezug“ unterstützen. Es ergeben sich zwei Faktoren, die zusammen 56.28% der Varianz erklären. Zu beachten ist die auffallend schlechte Faktorladung des Items „weltfremd“, welches deshalb aus den weiteren Berechnungen ausgeschlossen wird. Bei der Betrachtung des Items „theoriegebunden“ zeigt sich, dass dieses relativ hoch negativ auf die Skala „Praxisbezug“ lädt. Das das Item jedoch als „Theorie-Item“ konstruiert wurde, wird die positive Ladung auf Faktor 2 bevorzugt und das Item der Skala „Theoriebezug“ zugeordnet.

Tabelle 2

Mittelwerte, Standardabweichungen, Faktorladungen, Erklärte Varianz und Skalenerstellung nach Faktorenanalyse der Items zur Beurteilung des Vortragenden des Pretests „Vorinformation zum Vortragenden“

Item	M	SD	Faktor 1 Skala „Praxisbezug“	Faktor 2 Skala „Theoriebezug“
kommt aus der Praxis	3.09	1.28	.62	-.22
sachbezogen	4.00	0.93	.70	.26
arbeitet praktisch	3.82	1.05	.77	-.04
weiß über praktische Vorgänge Bescheid	3.80	0.97	.79	.00
ist PraktikerIn	3.23	1.20	.77	-.28
weltfremd*	1.70	0.97	-.67	-.09
theoriegebunden	3.23	1.19	-.54	.27
arbeitet wissenschaftlich	3.59	1.32	-.03	.83
ist an Forschung interessiert	3.48	1.37	.05	.82
weiß über wissenschaftliche Theorien Bescheid	3.95	1.13	-.05	.83
ist TheoretikerIn	3.14	1.18	-.49	.58
<b>Erklärte Varianz</b>			34.90%	21.38%

\*Item wird ausgeschlossen

Entsprechend dieser Zuordnung werden die Items anschließend zu zwei Skalen zusammengefasst, mit denen die weiteren Berechnungen durchgeführt werden.

Nach Durchführung einer Reliabilitätsanalyse ergibt sich für die Skala „Theoriebezug“ ( $M=3.48$ ,  $SD=0.89$ ) ein Cronbach's Alpha von  $\alpha=.76$ , für die Skala „Praxisbezug“ ( $M=3.59$ ,  $SD=0.80$ )  $\alpha=.78$ .

Analyse mittels Kolmogorov-Smirnov-Test ergibt Normalverteilung für die beiden Skalen „Theoriebezug“ ( $Z=0.92$ ,  $p=.36$ ) und „Praxisbezug“ ( $Z=1.16$ ,  $p=.13$ ), daher wird parametrisch gerechnet.

### 3.2.2 Ergebnisse

Es erfolgt eine weitere Auswertung mittels multivariater Varianzanalyse (MANOVA) mit der unabhängigen Variable „Vorinformation“ (Beschreibung als Theoretiker/in oder Praktiker/in) und „Geschlecht“ (Geschlecht der beschriebenen Person) und den beiden Skalen „Theoriebezug“ und „Praxisbezug“ als abhängigen Variablen. Diese ergibt bei

einem gewählten Signifikanzniveau von .05 signifikante Unterschiede der Beurteilung zwischen den beiden Vorinformationen „Theoretiker/in“ und „Praktiker/in“:  $F(2,87)=16.50$ ,  $p<.01$ . Die beiden Vorinformationen erzeugen also unterschiedliche Beurteilungen der vortragenden Person. So ist nach der Vorinformation „Theoretiker/in“ der Mittelwert der Skala Theoriebezug höher ( $M=3.95$ ,  $SD=0.71$ ) als der Mittelwert der Skala Praxisbezug ( $M=3.43$ ,  $SD=0.79$ ); nach der Vorinformation „Praktiker/in“ dagegen ist der Mittelwert der Skala Praxisbezug ( $M=3.74$ ,  $SD=0.78$ ) höher als der Mittelwert der Skala „Theoriebezug“ ( $M=3.02$ ,  $SD=0.80$ ).

Es ergeben sich keinerlei signifikante Unterschiede der Beurteilung abhängig vom Geschlecht der beschriebenen Stimulusperson ( $F(2,87)=0.38$ ,  $p=.69$ ). Nach der Beschreibung eines männlichen Vortragenden ( $M=3.49$ ,  $SD=0.94$ ) antworten die Versuchspersonen auf der Skala Theoriebezug also nicht signifikant anders als nach der Beschreibung einer weiblichen Vortragenden ( $M=3.47$ ,  $SD=0.85$ ). Ebenso unterscheiden sich die Antworten auf der Skala Praxisbezug nach der Beschreibung eines männlichen Vortragenden ( $M=3.50$ ,  $SD=0.88$ ) nicht signifikant von denen nach der Beschreibung einer weiblichen Vortragenden ( $M=3.65$ ,  $SD=0.73$ ). Alle für diese Berechnungen relevanten Mittelwerte sind in Tabelle 3 ersichtlich.

Tabelle 3

Mittelwerte, Standardabweichungen und Versuchspersonenanzahl der Skalen „Theoriebezug“ und „Praxisbezug“ als Funktion der Vorinformation zum Vortragenden und des Geschlechts des Vortragenden

	Vorinfo „Theoretiker/in“			Vorinfo „Praktiker/in“			Total		
	männl	weibl.	total	männl.	weibl.	total	männl.	weibl.	total
<b>Skala T</b>									
M	3.95	3.95	<b>3.95</b>	3.02	3.02	<b>3.02</b>	<b>3.49</b>	<b>3.47</b>	3.48
SD	0.76	0.69	0.71	0.89	0.74	0.80	0.94	0.85	0.89
N	20	25	45	20	27	47	40	52	92
<b>Skala P</b>									
M	3.34	3.50	<b>3.43</b>	3.67	3.79	<b>3.74</b>	<b>3.50</b>	<b>3.65</b>	3.59
SD	0.96	0.63	0.79	0.78	0.80	0.78	0.88	0.73	0.80
N	20	25	45	20	27	47	40	52	92

*Anmerkungen.* Die Abkürzung „Skala T“ bezeichnet die Skala Theoriebezug, „Skala P“ die Skala Praxisbezug. Die Abkürzungen „männl.“ und „weibl.“ bezeichnen die Unterteilung in männliche und weibliche Vortragende. Im Text behandelte Werte wurden hervorgehoben.

## **4. Haupttest**

Nachdem das für die Studie notwendige Material mittels Pretests auf dessen Neutralität bzw. Wirksamkeit getestet wurde, wurde der Haupttest durchgeführt.

### 4.1 Methode

#### 4.1.1 Stichprobe

Teilnehmende waren insgesamt 359 Personen unterschiedlichen Alters, die den Online-Fragebogen ausgefüllt haben.

Die zur Auswertung verwendete Stichprobe besteht aus insgesamt 250 Personen im Alter von 13 bis 61 Jahren, der Median liegt bei 26 Jahren. 92 Versuchspersonen (36.8%) waren männlich, 158 (63.2%) waren weiblich. Der Großteil der Teilnehmenden gibt Matura (52%) oder Studium (34.8%) als höchste abgeschlossene Schulbildung an, 66.8% sind derzeit berufstätig. Im Vorfeld geben 44% an, sich im Allgemeinen lieber mit praktischen Inhalten zu beschäftigen, 14.8% beschäftigen sich lieber mit theoretischen Inhalten und 41.2% stehen dieser Frage neutral gegenüber. 20% hören Vorträge lieber von Männern, 6.6% lieber von Frauen und 73.2% beantworten diese Frage neutral.

Es wurden jene Personen von der Auswertung ausgeschlossen, bei denen die Vorinformation nicht gewirkt hatte, also jene, die nach dem Lesen der „Praktiker/in-Vorinformation“ angaben, der Text stamme von einem/einer Theoretiker/in und umgekehrt, sowie jene, die nach dem Lesen der Vorinformation und des Vortragstextes keine korrekte Angabe zum Geschlecht des/der Vortragenden geben konnten, da nicht angenommen werden kann, dass Halo-Effekte oder Geschlechtereffekte ohne korrekte Wahrnehmung und Wiedergabe der Vorinformation auftreten oder sinnvoll interpretiert werden können. Insgesamt mussten 108 Teilnehmende ausgeschlossen werden.

#### 4.1.1.1 Vergleich von ausgeschlossenen mit aufgenommenen Versuchspersonen

Die Altersspanne der ausgeschlossenen Personen reicht von 12 bis 50 Jahren, der Median liegt bei 24 Jahren. 70.6% dieser Personen waren weiblich, 26.4% männlich. 65.1% der 108 ausgeschlossenen Versuchspersonen geben an, derzeit berufstätig zu sein; ein großer Teil gibt Matura (54.1%) oder Studium (24.8%) als höchste abgeschlossene Ausbildung an.

Der Vergleich dieser soziodemographischen Merkmale mit jenen der Versuchspersonen, die in die Untersuchung aufgenommen wurden, ergibt keine signifikanten Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen.

Die Analyse mittels Chi-Quadrat-Test nach Pearson zeigt, dass die Variable „Geschlecht der Versuchspersonen“ unabhängig von der Variable „aufgenommene vs. ausgeschlossene Daten“ ist:  $\chi^2_{(.13; 1, N=358)}=2.27$ , ebenso wie „Berufstätigkeit“:  $\chi^2_{(.80; 1, N=358)}=0.06$ . Lediglich für die Variable „höchste abgeschlossene Bildung“ ergibt sich mit  $\chi^2_{(.03; 4, N=358)}=10.75$  ein signifikantes Ergebnis – so befinden sich in der Gruppe der ausgeschlossenen Daten mehr Personen mit „niedriger“ Ausbildung (Lehrabschluss oder Gymnasium/Hauptschule), in der Gruppe der für die Hauptuntersuchung verwendeten Daten sind diese dafür tendenziell unterrepräsentiert. Die standardisierten Residuen dieser beobachteten Fälle sind jedoch kleiner als 2 und können deshalb nicht als eindeutig signifikante Abweichung interpretiert werden. Zudem erschwert eine der Antwortmöglichkeiten des Items „höchste abgeschlossene Schulbildung“, nämlich die Antwortalternative „Sonstiges“ die Interpretation dieses Ergebnisses, da aus dieser Kategorie nicht ersichtlich ist, ob die damit kodierte höchste abgeschlossene Schulbildung einer Person von eher höherem oder eher niedrigerem Niveau ist.

Auch bezüglich des Alters unterscheiden sich die beiden Datensets nicht. Es kann keine Normalverteilung für die Variable „Alter“ angenommen werden ( $Z=3.62$ ,  $p<.01$ ). Es wird jedoch Normalverteilung in der Grundgesamtheit angenommen, weshalb parametrische Berechnungen gerechtfertigt sind. Die Analyse mittels T-Test ergibt keine signifikanten Unterschiede der Gruppen „ausgeschlossene Daten“ ( $M=27.18$ ,  $SD=8.52$ ) und „aufgenommene Daten“ ( $M=28.22$ ,  $SD=8.39$ ) bezüglich des Alters:  $t(356)=1.08$ ,  $p=.28$ . Eine Übersicht über die für diese Berechnungen relevanten Werte gibt Tabelle 4.

Tabelle 4

*Beobachtete und erwartete Häufigkeiten für die Variablen Geschlecht der Versuchspersonen und höchste abgeschlossene Ausbildung der Versuchspersonen sowie Mittelwerte und Standardabweichungen für das Alter der Versuchspersonen als Funktion von aufgenommen und nicht aufgenommenen Versuchspersonen*

		aufgenommene Vpn.	nicht aufgenommene Vpn.	Total
N		250	108	358
Alter				
	M	28,22	27,18	27,91
	SD	8,39	8,52	8,43
Geschlecht				
männlich	beobachtet	92	31	123
	erwartet	86	77	
weiblich	beobachtet	158	77	235
	erwartet	164	71	
Ausbildung				
Hauptschule/Gym.	beobachtet	9	9	18
	erwartet	13	5	
Matura	beobachtet	130	59	189
	erwartet	132	57	
Lehre	beobachtet	10	10	20
	erwartet	14	6	
Studium	beobachtet	87	27	114
	erwartet	79	34	
Sonstiges	beobachtet	14	3	17
	erwartet	12	5	

#### 4.1.2 Material

Der selbst erstellte Online-Fragebogen (Screens siehe Anhang) bestand aus einem einleitenden Teil, der Instruktion und Aufklärung über Ziele der Untersuchung sowie Informationen zur Vertraulichkeit enthielt.

Danach wurde den Versuchspersonen eine Vorinformation über den Vortragenden dargeboten (siehe 3.1), welche die vortragende Person als entweder theoretisch oder als praktisch orientiert darstellte (Ausnahme Kontrollgruppe), bevor sie den eigentlichen Vortragstext (siehe 2.1) lasen. Den Teilnehmenden in der Kontrollgruppe wurden lediglich Geschlecht und Name der Vortragenden Person präsentiert.

Im Anschluss folgten Fragen zum Vortragenden und den Inhalten des Vortragstextes, etwa welches Geschlecht der/die Vortragende gehabt habe oder ob er/sie ein/e Theoretiker/in oder ein/e Praktiker/in sei, aber auch wie gut der Vortrag allgemein gefallen habe (7stufige Smileyskala, wobei ein höherer Wert besseres Gefallen bedeutete). Diese Fragen sollten

dazu dienen, Personen, die den Fragebogen nachlässig bearbeitet haben und diese Fragen nicht korrekt beantworten können, zu eruiieren und auszuschneiden (siehe Stichprobe).

Danach folgten die hauptsächlich interessierenden Fragen zur Beurteilung des Vortrages. Dieser sollte auf einer 7stufigen Skala mit den Endpolen „trifft eindeutig nicht zu“ und „trifft eindeutig zu“ beurteilt werden. Da kein bereits existierender Fragebogen zum Themenbereich „Theoretiker/innen und Praktiker/innen“ gefunden werden konnte, wurden sämtliche Items zur Vortragsbeurteilung selbst konstruiert.

Die Items zur Beurteilung des Vortrages wurden hinsichtlich dreier Aspekte konstruiert:

1. Die Items „praxisrelevant“, „arbeitsanleitend“, „nützlich“, „praktisch fundiert“ und „relevant für praktische Tätigkeiten“ repräsentieren den praxisbezogenen Aspekt des Vortrages.
2. Für den theoretischen Aspekt wurden die Items „abstrakt“, „informativ“, „theoretisch fundiert“, „relevant für theoretische Tätigkeiten“ sowie „hypothetisch“ herangezogen.
3. Die Items „gefühlbetont“, „vernunftbetont“, „mitarbeiterorientiert“ und „an Unternehmenszielen orientiert“ sollen den geschlechtsspezifischen Aspekt repräsentieren, wonach Frauen eher emotionale und soziale Motive zugeschrieben werden, Männern hingegen vernünftig-logische.

Zusätzlich waren Fragen zu Sympathie und Kompetenz des Vortragenden („der Vortragende wirkt kompetent“, „der Vortragende wirkt sympathisch“) auf einer 7stufigen Skala mit den Endpolen „trifft eindeutig nicht zu“ und „trifft eindeutig zu“ enthalten, sowie demographische Fragen nach Alter, Geschlecht, höchster abgeschlossener Bildung (Antwortkategorien: Hauptschule/Gymnasium, Matura, Lehre, Studium und Sonstiges), derzeitiger Berufstätigkeit und allgemeiner Präferenzen bezüglich Inhalte und Geschlecht von Vortragenden („Von wem hören Sie Vorträge im Allgemeinen lieber?“ - Antwortmöglichkeiten: „von Männern“, „von Frauen“, „neutral“; „Womit beschäftigen Sie sich im Allgemeinen lieber?“ – Antwortmöglichkeiten: „mit theoretischen Inhalten“, „mit praktischen Inhalten“, „neutral“).

### 4.1.3 Durchführung

Die Untersuchung wird als 3x2x2 Design „between subjects“ durchgeführt, das heißt, jede Versuchsperson bearbeitet nur eine der Versuchsbedingungen.

Als *abhängige Variable* ist die Beurteilung des Vortrages hinsichtlich der oben genannten Aspekte zu sehen.

*Unabhängige Variablen* sind:

1. Vorinformation: Die Beschreibung der vortragenden Person als Theoretiker/in, Praktiker/in bzw. die Kontrollgruppe, bei der keine Vorinformation über die vortragende Person gegeben wird.
2. Das Geschlecht der vortragenden Person – sie wird als männlich oder weiblich beschrieben.
3. Das Geschlecht der urteilenden Person stellt keine unabhängige Variable im eigentlichen Sinn dar, da sie nicht variiert werden kann, wird jedoch aufgrund der Literatur ins Design eingebettet.

Es ergeben sich somit insgesamt 12 Versuchsbedingungen, die getestet werden müssen.

Die Untersuchung wurde als Online-Studie angelegt. Die Datenerhebung erfolgte im Zeitraum vom 10.04.2009 bis zum 28.05.2009. Mittels Email-Aussendung und Veröffentlichung in verschiedenen Foren (z.B. <http://sowi.infonetz.org/index.php>, <http://www.univie.ac.at/studieren/forum/>, <http://forum.oeh-wu.at>, etc.) wurde versucht, so viele Personen wie möglich zu erreichen. Die Teilnehmenden wurden über einen Link zum Fragebogen geleitet und wurden per Zufall einer der Versuchsbedingungen zugeordnet, ein Durchgang dauerte etwa 10 Minuten.

Abbildung 1 zeigt den Ablauf des Online-Fragebogens. Zunächst wurden die Versuchspersonen begrüßt und über die Anonymität ihrer Teilnahme an der Untersuchung aufgeklärt. Dann folgte die Instruktion, dass sie nun einen Auszug eines Vortrages lesen würden, zu dem im Anschluss Fragen zu beantworten wären. Ein Teil der Versuchspersonen bekam nun eine kurze Vorinformation über die vortragende Person dargeboten, die sie entweder als „Theoretiker/in“ oder als „Praktiker/in“ charakterisierte. Die Kontrollgruppe erhielt keine Informationen über die vortragende Person, ihr wurden

lediglich das Geschlecht und Name des/der Vortragenden mitgeteilt. Dann lasen die Versuchspersonen den Vortragstext. Dieser Text war für alle Versuchspersonen in allen Bedingungen derselbe. Im Anschluss sollten die Versuchspersonen Fragen zum Vortragsinhalt und zur Person des/der Vortragenden beantworten und schließlich den Vortrag bewerten (siehe Material). Zum Schluss waren demographische Fragen zu beantworten.

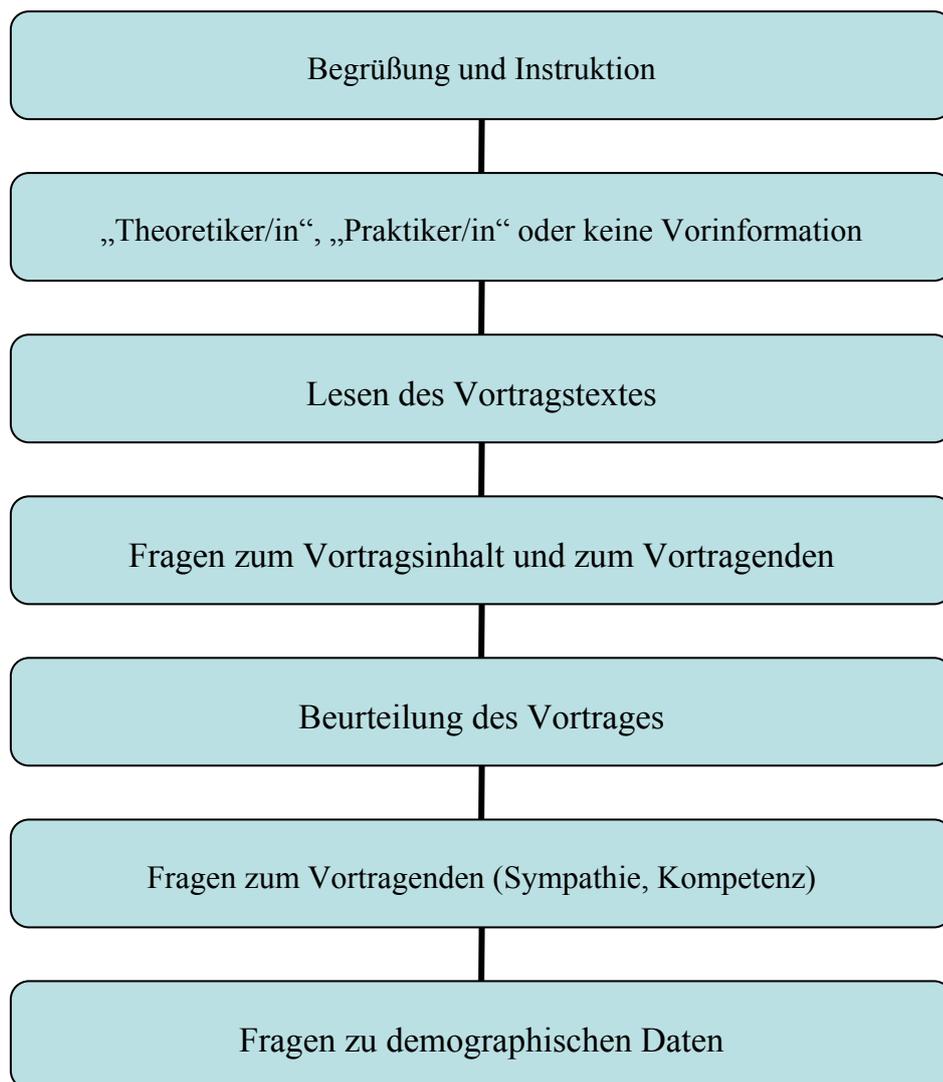


Abbildung 1: Ablauf der Online-Studie

## 4.2. Ergebnisse

### 4.2.1 Vorbereitende Analysen

#### 4.2.1.1 Skalenbildung

Nach Überprüfung der Items zur Beurteilung des Vortrages mittels Kolmogorov-Smirnov-Test kann für diese keine Normalverteilung angenommen werden. Danach wird die Zugehörigkeit der Items zu den im Vorfeld angenommenen Aspekten „praxisbezogen“, „theoriebezogen“ und „geschlechtsbezogen“ (siehe Material) mittels Faktorenanalyse geprüft, um die einzelnen Items zu Skalen zusammenfassen zu können. Die rotierte Faktorenanalyse nach Varimax-Methode liefert vier Faktoren, von denen die ersten beiden 39.26% der Varianz erklären. Tabelle 5 zeigt, dass die Items anhand dieser beiden Faktoren zu zwei Skalen, die „theoriebezogen“ und „praxisbezogen“ genannt werden, zusammengefasst werden könnten.

Tabelle 5

*Mittelwerte, Standardabweichungen und Faktorladungen der Items zur Beurteilung des Vortrages*

Item	M	SD	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4
			Skala Praxisbezogen	Skala Theoriebezogen		
praxisrelevant	5.00	1.55	.68	-.04	-.32	.01
arbeitsanleitend	3.80	1.68	.55	.22	-.04	.28
nützlich	5.00	1.45	.77	.17	-.03	-.16
vernunftbetont	4.87	1.31	.40	.29	.26	-.43
informativ	5.72	1.19	.58	.40	-.04	-.34
mitarbeiterorientiert	5.04	1.59	.67	-.16	.13	.14
praktisch fundiert	4.52	1.53	.69	-.12	-.31	.05
relevant f. prakt. Tätigkeiten	4.80	1.56	.70	.05	-.22	.09
theoretisch fundiert	5.12	1.57	.03	.78	.11	-.06
orientiert sich an Unternehmenszielen	4.47	1.68	.25	.27	-.47	.00
relevant f. theoret. Tätigkeiten	4.22	1.63	-.07	.73	.06	.05
vermittelt fachliches Wissen	4.55	1.65	.08	.67	-.03	.11
abstrakt	3.45	1.73	-.15	.11	.66	.14
hypothetisch	3.65	1.57	-.01	.12	.72	-.12
gefühlbetont	2.66	1.49	.24	.19	.07	.79
<b>Erklärte Varianz</b>			25.5%	14.21%	7.83%	7.28%

Berechnungen mittels Reliabilitätsanalyse ergeben ein Cronbach's Alpha von  $\alpha=.79$  für die Skala „praxisbezogen“ ( $M=4.84$ ,  $SD=0.96$ ) und  $\alpha=.47$  für die Skala „theoriebezogen“ ( $M=4.24$ ,  $SD=0.86$ ).

Da die Items ursprünglich 3 Skalen - nämlich Theoriebezug, Praxisbezug und einem geschlechtsspezifischen Aspekt - zugeordnet werden sollten, was nach den Ergebnissen der Faktorenanalyse jedoch nicht gelungen ist, und wegen der geringen Reliabilität der Skala „theoriebezogen“ wird auf eine Bildung von Skalen verzichtet und weitere Berechnungen und deren Interpretationen auf Einzelitem-Ebene durchgeführt.

Es wird Normalverteilung in der Grundgesamtheit angenommen, weshalb parametrische Berechnungen gerechtfertigt sind. Zudem gelten die verwendeten Verfahren laut Bortz (2005) als verhältnismäßig robust gegenüber Verletzungen der Normalverteilung, vor allem bei großen Stichproben, deshalb werden die folgenden Berechnungen mittels MANOVA und MANCOVA durchgeführt.

#### 4.2.1.2 Präferenzen der Versuchspersonen

Es wurde erhoben, ob sich männliche und weibliche Teilnehmende von vorne herein hinsichtlich ihrer Präferenzen für theoretische/praktische Inhalte oder ihrer Präferenz für männliche oder weibliche Vortragende unterscheiden. Dazu werden die unter „Material“ bereits erwähnten Fragen „Womit beschäftigen Sie sich im Allgemeinen lieber?“ und „Von wem hören Sie Vorträge im Allgemeinen lieber?“ herangezogen. Tabelle 6 zeigt die Häufigkeiten dieser Items. Berechnungen mittels Chi-Quadrat-Tests nach Pearson zeigen, dass keine signifikanten Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Versuchspersonen bestehen. Männer und Frauen unterscheiden sich in der Stichprobe also nicht a priori hinsichtlich ihrer Präferenz für theoretische oder praktische Inhalte:  $\chi^2_{(.66; 2, N=250)}=0.82$ ; oder für ein bestimmtes Geschlecht bei Vortragenden:  $\chi^2_{(.63; 2, N=250)}=0.93$ .

Tabelle 6

*Häufigkeiten der Items „Von wem hören Sie Vorträge im Allgemeinen lieber“ und „Mit welchen Inhalten beschäftigen Sie sich im Allgemeinen lieber?“*

Item		Männliche Vp.	Weibliche Vp.	total
Von wem hören Sie Vorträge lieber	von Männern	beobachtet 19	31	50
		erwartet 18	32	
von Frauen	beobachtet	8	9	17
	erwartet	6	11	
neutral	beobachtet	65	118	183
	erwartet	67	116	
total				250

Item		Männliche Vp.	Weibliche Vp.	total
Mit welchen Inhalten beschäftigen Sie sich lieber				
Theoretische Inhalte	beobachtet	16	21	37
	erwartet	14	23	
Praktische Inhalte	beobachtet	40	70	110
	erwartet	41	70	
Neutral	beobachtet	36	67	103
	erwartet	38	65	
total				250

Fortsetzung

Zusätzlich wurden Korrelationen nach Kendall berechnet, um einen möglichen Einfluss der Präferenzen der Versuchspersonen bezüglich Vorträgen und Inhalten auf die Beurteilung des Vortrages ersichtlich zu machen. Tabelle 7 zeigt, dass keinerlei signifikante Korrelationen zwischen den Präferenzen der Teilnehmenden und den Items zur Bewertung des Vortragstextes nachweisbar sind.

Tabelle 7: Mittelwerte, Standardabweichungen und Kendall's Tau-Korrelationen der Items zur Beurteilung des Vortrages mit den Variablen „Von wem hören Sie Vorträge lieber?“ und „Mit welchen Inhalten beschäftigen Sie sich lieber?“

	M	SD	Womit beschäftigen Sie sich lieber?		Von wem hören Sie Vorträge lieber?	
			Korrelations-Koeffizient	Signifikanz	Korrelations-Koeffizient	Signifikanz
Praxisrelevant	5.00	1.55	.00	.94	.03	.56
Arbeitsanleitend	3.80	1.68	-.06	.31	.06	.29
Nützlich	5.00	1.55	-.03	.53	.09	.11
Vernunftbetont	4.87	1.31	.03	.58	.02	.67
Informativ	5.72	1.19	.01	.84	.09	.10
Mitarbeiterorientiert	5.04	1.59	-.06	.26	.03	.63
Praktisch fundiert	4.52	1.53	-.01	.87	.07	.19
Relevant f. prakt. Tätigkeiten	4.80	1.56	.01	.78	.08	.13
Theoretisch fundiert	5.12	1.57	.01	.91	-.02	.69
Orientiert sich an Unternehmenszielen	4.47	1.68	-.08	.12	-.01	.88
Relevant f. theoret. Tätigkeiten	4.22	1.63	.04	.50	.04	.43
Vermittelt fachl. Wissen	4.55	1.65	.10	.06	.01	.92
Abstrakt	3.45	1.73	.02	.68	-.06	.31
hypothetisch	3.65	1.57	-.02	.71	-.05	.40
gefühlbetont	2.66	1.49	-.04	.94	.00	.99
Womit beschäftigen Sie sich lieber?	4.55	1.26	1		.11	.07
Von wem hören Sie Vorträge lieber?	5.16	1.20	.11	.07	1	

#### 4.2.1.3 Beurteilung des/der Vortragenden

Zusätzlich wird mittels MANOVA geprüft, ob die Beschreibung der vortragenden Person in den verschiedenen Versuchsbedingungen unterschiedliche Beurteilungen persönlichkeitsbezogener Eigenschaften bewirkt. Die hierzu verwendeten Items sind „Bedingung“ (Theoretiker/Praktiker/Kontrollgruppe), „Geschlecht des/der Vortragenden“ und „Geschlecht der Versuchspersonen“ als unabhängige Variablen und „Der/die Vortragende wirkt sympathisch“ sowie „Der/die Vortragende wirkt kompetent“ als abhängige Variablen. Tabelle 8 zeigt alle Mittelwerte und Standardabweichungen dieser beiden Variablen abhängig von den unabhängigen Variablen „Bedingung“, „Geschlecht der Versuchspersonen“ und „Geschlecht des Vortragenden“.

Die MANOVA zeigt nicht-signifikante Ergebnisse für „Geschlecht des Vortragenden“  $F(2, 237)=0.08$ ,  $p=.93$ , „Bedingung“  $F(4,476)=2.23$ ,  $p=.07$ , „Geschlecht der Versuchspersonen“  $F(2, 237)=2.47$ ,  $p=.09$  sowie die Wechselwirkungen „Geschlecht des Vortragenden“ und „Bedingung“  $F(4, 476)=0.23$ ,  $p=.92$ , „Geschlecht des Vortragenden“ und „Geschlecht der Versuchspersonen“  $F(2, 237)=1.40$ ,  $p=.25$  und der dreifachen Wechselwirkung von „Geschlecht des Vortragenden“, „Bedingung“ und „Geschlecht der Versuchspersonen“  $F(4, 476)=0.35$ ,  $p=.84$ .

Für die Wechselwirkung „Bedingung“ und „Geschlecht“ ergibt sich jedoch mit  $F(4,476)=3.70$ ,  $p=.01$  ein signifikantes Ergebnis – die Kombination dieser beiden Variablen bewirkt einen Effekt in der Art, dass weibliche Versuchspersonen den/die „Praktiker/in“ sympathischer und kompetenter bewerten, als den/die Vortragende/n in den beiden anderen Bedingungen („Theoretiker/in“, Kontrollgruppe), männliche Versuchspersonen jedoch nicht. Berechnungen mittels ANOVA ergeben mit  $F(2)=3.24$ ,  $p=.04$ , dass der Mittelwert des Items „sympathisch“ bei weiblichen Versuchspersonen in der Versuchsgruppe „Praktiker/in“ höher ist ( $M=5.00$ ,  $SD=1.13$ ) als in der Gruppe „Theoretiker/in“ ( $M=4.50$ ,  $SD=1.18$ ) oder der Kontrollgruppe ( $M=4.17$ ,  $SD=1.38$ ). Der Mittelwert des Items „kompetent“ ist mit  $F(2)=7.33$ ,  $p<.01$  ebenfalls bei Frauen in der Versuchsgruppe „Praktiker/in“ höher ( $M=5.64$ ,  $SD=1.09$ ) als in der Gruppe „Theoretiker/in“ ( $M=5.04$ ,  $SD=1.24$ ) oder der Kontrollgruppe ( $M=5.08$ ,  $SD=1.16$ ).

Tabelle 8

Mittelwerte, Standardabweichungen und Versuchspersonenzahl der Variablen „der/die Vortragende wirkt kompetent“ und „der/die Vortragende wirkt sympathisch“ als Funktion von „Bedingung“, „Geschlecht des Vortragenden“ und „Geschlecht der Versuchspersonen“

Bedingung	Geschlecht Vortragender	Geschlecht Vpn	kompetent	M	SD	sympathisch	M	SD	N
Kontrollgruppe	männlich	männlich		5.42	1.26		4.58	1.61	19
		weiblich		5.00	1.15		4.03	1.38	33
		Total		5.15	1.20		4.23	1.48	52
	weiblich	männlich		5.30	1.03		4.50	1.10	20
		weiblich		5.19	1.20		4.35	1.38	26
		Total		5.24	1.12		4.41	1.26	46
		Total		5.36	1.14		4.54	1.35	39
	Total	weiblich		<b>5.08</b>	1.16		<b>4.17</b>	1.38	59
		Total		5.19	1.16		4.32	1.37	98
		männlich		5.23	1.09		4.92	1.32	13
weiblich			5.03	1.13		4.57	1.07	30	
Total			5.09	1.11		4.67	1.15	43	
Total			4.95	1.08		4.74	0.81	19	
Theoretiker/in	weiblich	weiblich		5.04	1.40		4.42	1.32	24
		Total		5.00	1.25		4.56	1.12	43
		männlich		5.06	1.08		4.81	1.03	32
	Total	weiblich		<b>5.04</b>	1.24		<b>4.50</b>	1.18	54
		Total		5.05	1.18		4.62	1.13	86
		männlich		4.58	1.38		4.67	1.56	12
Praktiker/in	männlich	weiblich		5.39	1.04		4.78	0.88	18
		Total		5.07	1.23		4.73	1.17	30
		männlich		4.22	1.20		4.00	0.50	9
	weiblich	weiblich		5.81	1.11		5.15	1.26	27
		Total		5.42	1.32		4.86	1.22	36
		männlich		4.43	1.29		4.38	1.24	21
Total	Total	weiblich		<b>5.64</b>	1.09		<b>5.00</b>	1.13	45
		total		5.26	1.28		4.80	1.19	66
		männlich		5.14	1.27		4.70	1.49	44
	männlich	weiblich		5.10	1.11		4.40	1.20	81
		Total		5.11	1.17		4.50	1.31	125
		männlich		4.96	1.13		4.50	0.92	48
Total	weiblich	weiblich		5.36	1.27		4.65	1.36	77
		Total		5.21	1.23		4.59	1.21	125
		männlich		5.04	1.19		4.60	1.22	92
	Total	weiblich		5.23	1.19		4.52	1.28	158
		Total		5.16	1.20		4.55	1.26	250

Anmerkungen. Die für die signifikante Wechselwirkung „Bedingung“ und „Geschlecht“ relevanten Mittelwerte wurden hervorgehoben.

Der Post-Hoc-Test nach Hochberg zeigt, dass sich beim Item „sympathisch“ die Gruppen „Praktiker/in“ und „Kontrollgruppe“ mit einem signifikanten Wert von  $p=.04$  voneinander unterscheiden, nicht jedoch „Kontrollgruppe“ und „Theoretiker/in“ ( $p=.28$ ) oder „Theoretiker/in“ und „Praktiker/in“ ( $p=.74$ ). Beim Item „kompetent“ unterscheiden sich weder „Kontrollgruppe“ und „Theoretiker/in“ ( $p=.78$ ), „Kontrollgruppe“ und „Praktiker/in“ ( $p=.98$ ) noch „Theoretiker/in“ und „Praktiker/in“ ( $p=.61$ ) signifikant voneinander.

Im Anschluss wird geprüft, ob die Items „Sympathie“ und „Kompetenz“ aufgrund dieser signifikanten Wechselwirkung als Kovariate in die Hypothesenprüfung einbezogen werden müssen. Es werden zunächst Korrelationen nach Pearson zwischen diesen beiden Variablen und den Items zur Beurteilung des Vortrages berechnet. Tabelle 9 zeigt, dass die beiden Variablen mit den meisten Vortragsitems signifikant korrelieren.

Tabelle 9

*Mittelwerte, Standardabweichungen und Pearson-Korrelationen der Items zur Beurteilung des Vortrages mit den Variablen „Der/die Vortragende wirkt sympathisch“ und „Der/die Vortragende wirkt kompetent“*

	M	SD	sympathisch		kompetent	
			Pearson-Korrelation	Signifikanz	Pearson-Korrelation	Signifikanz
Praxisrelevant	5.00	1.55	.33	<.01	.31	<.01
Arbeitsanleitend	3.80	1.68	.16	.01	.27	<.01
Nützlich	5.00	1.55	.36	<.01	.45	<.01
Vernunftbetont	4.87	1.31	.14	.03	.13	.04
Informativ	5.72	1.19	.32	<.01	.49	<.01
Mitarbeiterorientiert	5.04	1.59	.28	<.01	.14	.03
Praktisch fundiert	4.52	1.53	.20	<.01	.29	<.01
Relevant f. prakt. Tätigkeiten	4.80	1.56	.26	<.01	.25	<.01
Theoretisch fundiert	5.12	1.57	.20	<.01	.25	<.01
Orientiert sich an Unternehmenszielen	4.47	1.68	.09	.16	.13	.04
Relevant f. theoret. Tätigkeiten	4.22	1.63	.11	.10	.16	.01
Vermittelt fachl. Wissen	4.55	1.65	.14	.02	.29	<.01
Abstrakt	3.45	1.73	-.11	.09	-.11	.10
hypothetisch	3.65	1.57	0.00	.96	-.04	.52
gefühlsbetont	2.66	1.49	.28	<.01	.07	.25
Der Vortragende wirkt sympathisch	4.55	1.26	1		.52	<.01
Der Vortragende wirkt kompetent	5.16	1.20	.52	<.01	1	

So korreliert „Sympathie“ signifikant positiv mit den Items „praxisrelevant“ ( $r=.33$ ,  $p<.01$ ), „arbeitsanleitend“ ( $r=0.16$ ,  $p=.01$ ), „nützlich“ ( $r=.36$ ,  $p<.01$ ), „informativ“ ( $r=.32$ ,  $p<.01$ ), „mitarbeiterorientiert“ ( $r=.28$ ,  $p<.01$ ), „praktisch fundiert“ ( $r=.20$ ,  $p<.01$ ) und „relevant für praktische Tätigkeiten“ ( $r=.26$ ,  $p<.01$ ) aus dem Pool der „praktischen“ Items sowie mit den Items „theoretisch fundiert“ ( $r=.20$ ,  $p<.01$ ) und „vermittelt fachliches Wissen“ ( $r=.14$ ,  $p=.02$ ) aus dem Pool der theoretischen Items und dem Item „gefühlsbetont“ ( $r=.28$ ,  $p<.01$ ).

„Kompetenz“ korreliert ebenfalls mit den „praktischen“ Items „praxisrelevant“ ( $r=.31$ ,  $p<.01$ ), „arbeitsanleitend“ ( $r=.27$ ,  $p<.01$ ), „nützlich“ ( $r=.45$ ,  $p<.01$ ), „informativ“ ( $r=.49$ ,

$p < .01$ ), „mitarbeiterorientiert“ ( $r = .14$ ,  $p = .03$ ), „praktisch fundiert“ ( $r = .29$ ,  $p < .01$ ) und „relevant für praktische Tätigkeiten“ ( $r = .25$ ,  $p < .01$ ) sowie mit den „Theorie“-Items „theoretisch fundiert“ ( $r = .25$ ,  $p < .01$ ), „relevant für theoretische Tätigkeiten“ ( $r = .16$ ,  $p = .01$ ) und vermittelt fachliches Wissen“ ( $r = .29$ ,  $p < .01$ ).

Die Scores der beiden Items „der Vortragende wirkt kompetent“ und „der Vortragende wirkt „sympathisch“ werden also als Kovariate in die Hypothesenprüfung einbezogen.

#### 4.2.2 Hypothesenprüfung

Für die Prüfung der die Beurteilung des Vortragstextes betreffenden Hypothesen wurde eine MANCOVA mit den drei unabhängigen Variablen „Bedingung“ (Theoretiker/Praktiker/Kontrollgruppe), „Geschlecht des/der Vortragenden“ und „Geschlecht der Versuchspersonen“ als Faktoren, den Variablen „Sympathie“ und „Kompetenz“ des/der Vortragenden als Kovariate und den Items zur Beurteilung des Vortrages als abhängige Variablen gerechnet. Tabelle 10 (siehe Anhang) zeigt die geschätzten Randmittel und Standardfehler aller Items bezogen auf die verschiedenen Versuchsbedingungen.

Die Ergebnisse der MANCOVA zeigen keine signifikanten Einflüsse der unabhängigen Variablen „Bedingung“  $F(30,446) = 1.17$ ,  $p = .25$ , „Geschlecht des Vortragenden“  $F(15,222) = 1.30$ ,  $p = .20$  sowie „Geschlecht der Versuchspersonen“  $F(15,222) = 1.26$ ,  $p = .23$  auf die Beurteilung des Vortrages (geschätzte Randmittel und Standardfehler sind zwecks Übersichtlichkeit aus Tabelle 10 im Anhang zu entnehmen). Es können daher unter Einbeziehung der Kovariate „Sympathie“ und „Kompetenz“ weder Haupteffekte wie der in Hypothese 1 postulierte Halo-Effekt aufgrund von theoretischer bzw. praktischer Orientierung der Vortragenden Person noch die in Hypothese 2 und 3 angenommenen Geschlechtereffekte abhängig vom Geschlecht des/der Vortragenden oder der Versuchspersonen nachgewiesen werden. Die Hypothesen 1, 2 und 3 müssen somit verworfen werden.

Auch sind keine Wechselwirkungen zwischen „Bedingung“ und „Geschlecht des/der Vortragenden“ ( $F(30,446) = 1.24$ ,  $p = .18$ ), „Geschlecht des/der Vortragenden“ und „Geschlecht der Versuchspersonen“ ( $F(15,222) = 1.03$ ,  $p = .43$ ), „Bedingung“ und „Geschlecht der Versuchspersonen“ ( $F(30,446) = 0.90$ ,  $p = .62$ ) oder zwischen „Bedingung“,

„Geschlecht des/der Vortragenden“ und „Geschlecht der Versuchspersonen“ ( $F(30,446)=0.63, p=.94$ ) feststellbar.

Es zeigen sich jedoch signifikante Einflüsse der Kovariate „sympathisch“ ( $F(15,222)=3.23, p<.01$ ) und „kompetent“ ( $F(15,222)=4.81, p<.01$ ) auf die Beurteilung des Vortrages.

Bei Betrachtung der Between-Subjects-Effects zeigt sich, dass „sympathisch“ einen signifikanten Einfluss auf die Items „praxisrelevant“ ( $F(1)=11.23, p<.01$ ), „nützlich“ ( $F(1)=7.40, p=.01$ ), „mitarbeiterorientiert“ ( $F(1)=13.42, p<.01$ ), „relevant für praktische Tätigkeiten“ ( $F(1)=7.31, p=.01$ ) und „gefühlbetont“ ( $F(1)=23.35, p<.01$ ) hat.

„Kompetent“ erreicht signifikante Werte bei den Items „praxisrelevant“ ( $F(1)=7.53, p=.01$ ), „arbeitsanleitend“ ( $F(1)=9.32, p<.01$ ), „nützlich“ ( $F(1)=28.81, p<.01$ ), „informativ“ ( $F(1)=39.73, p<.01$ ), „praktisch fundiert“ ( $F(1)=13.45, p<.01$ ), „relevant für praktische Tätigkeiten“ ( $F(1)=4.27, p=.04$ ), „theoretisch fundiert“ ( $F(1)=5.16, p=.02$ ) und „vermittelt fachliches Wissen“ ( $F(1)=15.71, p<.01$ ).

Die Einschätzung des/der Vortragenden hinsichtlich Sympathie und Kompetenz scheint also einen Einfluss auf bestimmte Aspekte der Vortragsbeurteilung zu haben – je sympathischer bzw. kompetenter der/die Vortragende eingeschätzt wurde, desto höher waren auch die Rating-Scores der obigen Items (siehe Korrelationen).

## IV. Diskussion

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Nachweisbarkeit von Halo-Effekt und Geschlechtereffekten in einem transkribierten Vortrag. Hierzu wurde Versuchspersonen ein Vortrag vorgelegt und zufällig jeweils unterschiedliche Vorinformationen über den/die angebliche/n Vortragende/n präsentiert, während der Vortragstext für alle Teilnehmenden gleich blieb. Variiert wurden Arbeitsweise (theoretisch, praktisch) und Geschlecht der Vortragenden Person, das Geschlecht der teilnehmenden Personen wurde ebenfalls in die Untersuchung mit einbezogen.

Vor der Hauptuntersuchung wurden Pretests durchgeführt, welche die Neutralität des verwendeten Vortragstextes sowie die Wirksamkeit der Vorinformation zur Darstellung der Vortragenden Person als Theoretiker/in oder Praktiker/in prüfen sollten.

Zur Beurteilung des Vortrages wurde ein Fragebogen konstruiert, der die Bereiche „theoriebezogen“, „praxisbezogen“ und „geschlechtsbezogen“ abdecken sollte.

Im Vorfeld der Hauptuntersuchung wurden Analysen gerechnet, die eventuell Einfluss nehmende Kovariaten identifizieren sollten. Zunächst wurden die Präferenzen von männlichen und weiblichen Versuchspersonen geprüft; männliche und weibliche Versuchspersonen unterscheiden sich nicht bezüglich ihrer Präferenzen für Vortragsinhalte oder ein bestimmtes Geschlecht bei Vortragenden Personen.

Weitere Analysen zeigen, dass die Beurteilung der Vortragenden Person bezüglich „Sympathie“ und „Kompetenz“ als Kovariate in die Untersuchung aufgenommen werden muss. Frauen befinden die Stimuluspersonen, die praktisch arbeiten, sympathischer und kompetenter als die der beiden anderen Versuchsbedingungen („Theoretiker/in“, Kontrollgruppe), bei Männern existiert dieser Zusammenhang nicht. Der mittels MANCOVA durchgeführte Haupttest ergibt einen signifikanten Einfluss der Kovariaten „Sympathie“ und „Kompetenz“ auf die Beurteilung des Vortrages. Korrelationen nach Pearson zeigen, dass vor allem die „praktischen“ Items zur Beurteilung des Vortrages mit der Einschätzung von Sympathie und Kompetenz der Vortragenden Person in Zusammenhang stehen.

In der Hauptuntersuchung wurde analysiert, ob ein Vortrag, der von einer Person stammt, die „praktisch“ arbeitet, anders beurteilt wird als ein Vortrag, der von einer „theoretisch“ arbeitenden Person stammt. Bei Auftreten des Halo-Effektes könnten Vorinformationen über eine Person in der Art und Weise die Wahrnehmung und Beurteilung dessen beeinflussen, was diese Person tut, dass die vorher wahrgenommenen Eigenschaften auch auf deren Handlungen und Produkte – z.B. einen Vortrag – „überstrahlen“ (Hypothese 1).

Die Hypothesenprüfung mittels MANCOVA ergab, dass Hypothese 1 verworfen werden muss. Es zeigte sich kein Halo-Effekt; die Beurteilung des Vortrages wird in keiner Weise durch die unterschiedliche Vorinformation über die vortragende Person (Theoretiker/in, Praktiker/in, Kontrollgruppe) beeinflusst. Nachdem in der vorliegenden Studie die Leistungsbeurteilung (also die Beurteilung des Vortrages) nicht *nach* einer Personenbeurteilung („der/die Vortragende wirkt sympathisch/kompetent“) erfolgte, können Wiedergutmachungstendenzen, wie sie von Schmitt (1992) und Felser (2007) berichtet wurden, als Ursache ausgeschlossen werden.

Da zudem die Wirksamkeit der Vorinformation mittels Pretest geprüft wurde, scheint ein anderer Grund für das Ausbleiben des Halo-Effektes vorzuliegen als die bloße Unwirksamkeit der Vorinformation. Ein möglicher Grund für den fehlenden Einfluss der Vorinformation auf die Beurteilung des Vortrages könnte selbstverständlich durch die Methode der Datenerhebung bedingt sein. Die Teilnehmenden füllten den Fragebogen online ohne Kontrolle und Beobachtung aus und es kann dadurch nicht angenommen werden, dass jede Versuchsperson Vorinformation und Vortrag wirklich sorgfältig gelesen oder verstanden hat. Als Indiz dafür könnte die große Anzahl der Personen gesehen werden, die nach dem Lesen der Vorinformation die Stimulusperson nicht korrekt als „Theoretiker/in“ oder „Praktiker/in“ identifizieren konnten und deshalb ausgeschieden werden mussten. Es wäre daher möglich, dass die Vorinformation bei genauer Informationsaufnahme zwar wirksam ist (siehe 3. Pretest Vorinformation zum Vortragenden), von den Versuchspersonen im Haupttest aber nicht aufmerksam genug aufgenommen und in die Beurteilung des Vortrages einbezogen wurde. Da in die Analyse jedoch nur Teilnehmende aufgenommen wurden, von denen angenommen werden kann, dass die Vorinformation bei ihnen gewirkt hat, scheint auch dies keine eindeutige Ursache für das Ausbleiben des Halo-Effektes zu sein.

Eine weitere Erklärung wäre, dass die Trennung zwischen „Theoretiker/in“ und „Praktiker/in“ und deren prototypische Vorstellung im Verständnis der Versuchspersonen nicht so repräsentiert ist, wie die Vorinformation in der Studie es darstellt. Nach Raven und Rubin (1976) genügt es, eine Person als einer Kategorie zugehörig wahrzunehmen, um ihr automatisch alle Eigenschaften dieser Kategorie oder Gruppe zuzuschreiben. Wie jedoch von Gruppe (1980) beschrieben, ist eine klare Trennung von Theorie und Praxis oft nicht möglich oder sinnvoll. Eine Person wird möglicherweise zwar als „Praktiker/in“ erkannt, wenn sie als ein/e solche/r beschrieben wird (und die Vorinformation scheint somit wirksam zu sein), aber es werden ihr trotzdem auch Eigenschaften des/der Theoretikers/Theoretikerin zugeschrieben und die Beurteilung des Vortrages fällt somit nicht in der erwarteten Richtung aus. Dies steht nicht im Widerspruch zur bisherigen Stereotypenforschung. Personen urteilen laut Messick und Mackie (1989) etwa nicht stereotyp, wenn sie vor der Konfrontation mit einem Prototyp eine Person jener Gruppe persönlich kennen. Liest also eine Versuchsperson die Vorinformation zum/zur Vortragenden dieser Studie und kennt dabei schon zuvor eine Person in einer vergleichbaren (Arbeits-)Situation, so ist es möglich, dass diese Person nicht stereotyp über die Stimulusperson und ihre Arbeit urteilt, sondern Wissen über die ihr bekannte Einzelperson – etwa, dass selten rein theoretisch oder rein praktisch gearbeitet wird – heranzieht. Weitere Untersuchungen zur prototypischen Wahrnehmung und Beurteilung von Theoretiker/innen und Praktiker/innen – auch in Hinsicht auf die Erstellung eines „treffsichereren“ Fragebogens – wären für zukünftige Studien von Interesse.

Ebenfalls untersucht wurde, ob ein und derselbe Vortrag unterschiedlich beurteilt wird, je nachdem, ob er von einer Frau oder einem Mann stammt. Aus der Literatur (z.B. Eagly, 1987) lässt sich schließen, dass Männern eher aufgabenorientierte, handelnde Charakteristika sowie Intelligenz zugeschrieben werden, Frauen dagegen eher gefühlsbetonte und personenorientierte Eigenschaften sowie Irrationalität. Ein objektiv gleicher Vortrag könnte also – abhängig von verinnerlichten Rollenbildern und Geschlechtsstereotypen der Versuchspersonen – unterschiedlich bewertet werden, wenn das Geschlecht der (angeblich) Vortragenden Person variiert wird (Hypothese 2).

Auch Hypothese 2 muss verworfen werden. Die MANCOVA ergab keine signifikanten Unterschiede in der Beurteilung des Vortrages abhängig vom Geschlecht des Vortragenden. Auch hier ist eine Erklärung durch methodische Mängel wie bei Hypothese 1 – das Ausfüllen des Fragebogens ohne Aufsicht und somit die Möglichkeit des

„Überlesens“ und der ungenauen Aufnahme der Vorinformation – möglich, wurde aber ebenfalls durch Ausschluss jener Personen, die nach dem Lesen der Vorinformation das Geschlecht des Vortragenden nicht richtig angeben konnten, weitgehend kontrolliert.

Die Ursache für das Ausbleiben von Geschlechtereffekten kann auch in den Versuchspersonen begründet sein. Laut Ashmore und DelBoca (1981) dienen Schemata und die daraus resultierenden Stereotype der Vereinfachung der sozialen Informationsverarbeitung - kognitiv leistungsfähigere Personen greifen also bei Urteilsprozessen eventuell seltener auf Stereotype zurück und bilden somit auch weniger von diesen aus. Möglicherweise bestehen in der relativ jungen (Median=26 Jahre) und hoch gebildeten Stichprobe (86% haben Matura oder Studium abgeschlossen) keine Geschlechtsstereotype, die bei der Beurteilung des Vortrages wirksam werden könnten. Die Theorie der sozialen Identität (Tajfel, 1970) besagt, dass Menschen nach positiver sozialer Identität streben und deshalb solche Vergleiche der eigenen sozialen Gruppe mit anderen Gruppen vornehmen, die für die eigene Gruppe positiv ausfallen. Der Großteil der Befragten dieser Studie ist weiblich, was die negativere Bewertung einer weiblichen Stimulusperson, wie sie in manchen Studien aus der Literatur (z.B. Schaeff, 1985; Spence, Helmreich & Stapp, 1975) aufgetreten ist, verhindert haben und das Ausbleiben eines Einflusses auf die Beurteilung des Vortrages erklären könnte. Dies könnte aber auch darin begründet sein, dass innerhalb im heutigen Zeitalter aufgrund von Frauenbewegung und Gleichberechtigung Geschlechtsstereotype seltener nachweisbar sind.

Ein Erklärungsversuch, der für Hypothese 1 und Hypothese 2 gleichermaßen interessant ist, wäre, dass durch die Tätigkeit des Lesens eine derart intensive Auseinandersetzung mit dem Vortragstext an sich und dessen Inhalt bewirkt wurde, dass umgebende Information aus dem Vorinformations-Text nur ungenügend aufgenommen bzw. memoriert und somit nicht in gewünschter Weise zur Beurteilung des Vortrages herangezogen wurde. Begünstigt könnte dieser Umstand durch die Tatsache worden sein, dass der Vortragstext aus einem Lehrbuch für Wirtschaftspsychologie entnommen wurde und dementsprechend anspruchsvoll zu lesen war. Das Lesen bzw. Verstehen des Textes war also möglicherweise kognitiv zu aufwändig, als dass noch Vorinformationen über den Vortragenden hätten integriert und für die Beurteilung des Vortrages salient werden können. Ein Indiz hierfür könnte auch sein, dass viele Personen mit eher niedrigem Ausbildungsniveau ausgeschlossen werden mussten – möglicherweise, weil sie durch den Text überfordert wurden und die Vorinformation nicht mehr korrekt erinnerten.

Ebenfalls von Interesse für die vorliegende Studie war das Geschlecht der urteilenden Personen, also der Versuchspersonen. Es wurde untersucht, ob männliche Teilnehmende den Vortrag signifikant anders beurteilen als weibliche (Hypothese 3).

Auch Hypothese 3 muss nach den Ergebnissen der MANCOVA verworfen werden. Das Geschlecht der teilnehmenden Personen hat keinen Einfluss auf die Beurteilung des Vortrages.

Zusammenfassend müssen also alle im Vorfeld angenommenen Hypothesen verworfen werden. In der Untersuchung zeigen sich keine Einflüsse der unabhängigen Variablen Vorinformation als Theoretiker/in, Praktiker/in oder Kontrollgruppe (keine Vorinformation), Geschlecht der vortragenden Person und Geschlecht der Versuchspersonen auf die Beurteilung des Vortrages. Lediglich die Beurteilung des/der Vortragenden als Person scheint vom Geschlecht und der Vorinformation abhängig zu sein: Weibliche Versuchspersonen stuften den/die „praktische/n“ Vortragende/n sympathischer und kompetenter ein als den/die Vortragende/n in den Bedingungen „Theoretiker/in“ und „Kontrollgruppe“, Männer taten dies nicht.

Die Variablen „Sympathie“ und „Kompetenz“ des /der Vortragenden wurden als Kovariate in die Hauptuntersuchung einbezogen und haben einen signifikanten Einfluss auf die Bewertung des Vortrages. Sie haben einen Einfluss auf die Items „praxisrelevant“, „arbeitsanleitend“, „nützlich“, „informativ“, „mitarbeiterorientiert“, „praktisch fundiert“, „relevant für praktische Tätigkeiten“ sowie „theoretisch fundiert“, „vermittelt fachliches Wissen“ und „gefühlbetont“. Korrelationen zeigen signifikant positive Zusammenhänge zwischen Sympathie/Kompetenz und diesen Items. Je sympathischer und kompetenter der/die Vortragende also eingeschätzt wurde, desto höher waren auch die Scores der obigen Items.

Wichtige Kritikpunkte an der Studie betreffen vor allem die Online-Datenerhebung sowie den verwendeten Fragebogen. Die Onlineerhebung wurde vor allem wegen der - aufgrund der hohen Anzahl von Versuchsbedingungen - notwendigen Stichprobengröße gewählt. Der Nachteil dieser Erhebungsmethode liegt offenkundig darin, dass keine Kontroll- bzw. Beobachtungsmöglichkeit vorliegt, um die Ernsthaftigkeit und Genauigkeit, mit der die Teilnehmenden den Fragebogen bearbeiteten, einzuschätzen und es für die Teilnehmer/innen keine Möglichkeit für Fragen bei Verständnisschwierigkeiten gibt, wie es bei Laborbedingungen der Fall gewesen wäre. Dies könnte dazu geführt haben, dass

Teilnehmende den Fragebogen nicht in der Art ausgefüllt haben, wie es von der Autorin beabsichtigt war.

Der verwendete Fragebogen erwies sich nach Auswertung mittels Faktorenanalyse als wenig geeignet, um die Daten den im Vorfeld konzipierten Aspekten „Theorie“- , „Praxis“- und „Geschlechtsbezug“ zuzuordnen, weshalb die Items bei der Analyse einzeln betrachtet werden mussten. Für weiterführende Untersuchungen wäre es deshalb sicherlich von Vorteil, zunächst eine noch genauere Begriffsbestimmung eines/einer typischen „Theoretikers/in“ und „Praktikers/in“ durchzuführen und anhand dieser Ergebnisse einen trennscharfen Fragebogen mit stabilen Faktoren und Skalen zu konstruieren, mittels dessen man wohl eindeutiger Ergebnisse für die Beurteilung des Vortrages erhalten würde.

Für eine praktische Umsetzung – etwa in der Werbe- und Konsumentenpsychologie - könnte das Ergebnis der Studie in der Art interpretiert werden, dass beim bloßen Lesen von Informationen das Auftreten von Halo-Effekten eher unwahrscheinlich ist. Durch die intensive kognitive Beschäftigung mit dem Text an sich werden Kontextinformationen – z.B. über die Person, die den Text verfasst hat – wenig oder kaum beachtet. Verarbeitet werden also vermutlich eher Informationen aus dem Text selbst. Wichtig ist also nur, *was* man liest, nicht, von wem es stammt – überspitzt formuliert. Andererseits scheinen Sympathie und Kompetenz einer Stimulusperson sehr wohl einen Einfluss auf bestimmte Aspekte der Beurteilung eines Textes zu haben. Von Vorteil wäre es also, den/die Urheber/in eines Werbetextes sympathisch und kompetent erscheinen zu lassen – also auf der „emotionalen“ Ebene zu manipulieren – ohne dabei die Konsumenten mit zuviel kognitiver Information über den/die Verfasser/in des Textes zu belasten, welche wahrscheinlich ohnehin nicht mit in die Textverarbeitung und Beurteilung des Textes einbezogen wird.

Dementsprechend sollten auch alle wichtigen Details zu einem beworbenen Produkt im Werbetext selbst (und nicht als Zusatzinformation außerhalb) in möglichst einfacher Form integriert sein, um eine möglichst vollständige und genaue Informationsaufnahme zu gewährleisten und kognitive Überforderung zu verhindern.

Das Nichtauftreten von Geschlechtereffekten könnte in der Richtung interpretiert werden, dass viele der alten Rollenklischeés, mit denen auch heute noch oft geworben wird, in jungen Zielgruppen heutzutage möglicherweise nicht mehr existent sind. Es könnte also überholt sein, z.B. nur Männer in wirtschaftlichen Fachzeitschriften Texte verfassen oder

werben zu lassen, wenn Frauen und ihre Leistungen von der Zielgruppe nicht anders beurteilt werden.

Zusätzlich ließe sich aus den Ergebnissen der Studie schließen, dass Frauen Stimuluspersonen, die dem Aspekt „praktisch“ zugeordnet werden können, besonders kompetent und sympathisch finden. Produkte für weibliche Zielgruppen könnten daher möglicherweise erfolgreicher beworben werden, wenn mit praxisorientiert wirkenden Stimuluspersonen gearbeitet würde, da Bitten einer sympathischen Person zudem eher nachgekommen wird (Felser, 2007). Unterstützend für diese Annahme wirkt laut Felser (2007) z. B. der enorme Verkaufserfolg bei den sogenannten „Tupper-Parties“, bei denen sowohl die Praxisorientierung – alle teilnehmenden Frauen verfügen über große praktische Erfahrung im Haushalt – und auch Sympathie – die Partys finden im freundschaftlichen Rahmen statt - eine wesentliche Rolle spielen. Weshalb Frauen in dieser Untersuchung die praktisch arbeitende Stimulusperson sympathischer und kompetenter wahrnahmen, Männer jedoch nicht, kann im Rahmen dieser Studie nicht eindeutig geklärt werden. Eine mögliche Erklärung wäre, dass Frauen das Attribut „praktisch“ aufwerten, weil sie sich darüber bewusst sind, dass Frauen im Allgemeinen als weniger praktisch gelten als Männer. Andererseits zeigten sich beim Vergleich der Präferenzen für theoretische und praktische Inhalte keine Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Versuchspersonen. Würden Frauen die Eigenschaft „praktisch“ generell aufwerten und Männer dies nicht tun, würden sie wahrscheinlich im Vergleich zu den männlichen Teilnehmern auch praktische Inhalte bevorzugen. Möglicherweise tritt die Bevorzugung von Praxisorientierung bei Frauen nur bei der Bewertung von Personen, nicht aber bei der Präferenz oder Beurteilung von Inhalten auf. Dies würde auch die Ergebnisse der Hypothesenprüfung miterklären, wo keine Bewertungsunterschiede zwischen den Versuchsgruppen festgestellt werden konnten.

Da die Ergebnisse der Untersuchung unter anderem aufgrund methodischer Kritikpunkte und der nicht als repräsentativ geltenden Stichprobe klarerweise nicht als gefestigt angesehen werden können, bleiben die Interpretationen der Ergebnisse jedoch spekulativ und bedürfen weiterer Überprüfung.

## V. ZUSAMMENFASSUNG

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Nachweis von Halo-Effekt und Geschlechtereffekten bei Vorgabe eines transkribierten Vortrages. Unter dem Halo-Effekt versteht man die Beeinflussung von Wahrnehmung und Beurteilung durch eine Vorinformation (Zimbardo & Ruch, 1983) in der Art, dass die Eigenschaft eines Attributes auf andere wahrgenommene Eigenschaften überstrahlt und dessen Positivität bzw. Negativität auf andere Bereiche übertragen wird (Felser, 2007). Ein bekanntes Beispiel für den Halo-Effekt ist der Schönheits-Hof-Effekt, wonach schönen Personen auch alle möglichen anderen positiven Eigenschaften zugeschrieben werden. In der vorliegenden Studie wurde das Auftreten des Halo-Effektes untersucht, indem Versuchspersonen einen Vortrag in Textform lasen und davor jeweils unterschiedliche Vorinformation zu der Person, von der der Vortrag angeblich stammte, erhielten. Diese Stimulusperson (Vortragende/r) wurde einmal als „Theoretiker/in“, der/die wissenschaftlich arbeitet, beschrieben, in einer anderen Versuchsgruppe als realitätsnahe/r „Praktiker/in“; in der Kontrollgruppe erhielten die Versuchspersonen keine Informationen über die Arbeitsweise des/der Vortragenden. Zusätzlich wurde das Geschlecht variiert, also die vortragende Person einmal als Mann und in einer anderen Bedingung als Frau beschrieben. Ebenso wurde das Geschlecht der Versuchspersonen in die Untersuchung mit einbezogen, um eventuelle Geschlechtereffekte zu beobachten. Aus der Literatur lässt sich die Erkenntnis ableiten, dass Frauen eher personenorientierte Eigenschaften zugeschrieben werden, Männern hingegen eher handlungsorientierte (Eagly, 1987). Es ergaben sich somit 12 Versuchsbedingungen ( $3 \times 2 \times 2$ ), die getestet werden mussten. Der von den Versuchspersonen gelesene, schriftlich niedergelegte Vortrag blieb dabei in allen Bedingungen gleich; es sollte eruiert werden, ob dieser nach Vorgabe der unterschiedlichen Vorinformationen der verschiedenen Versuchsbedingungen unterschiedlich bewertet wird. Im Vorfeld wurde das zu testende Material – der vorgegebene Text und die Vorinformation zum Vortragenden – mittels Pretests auf Neutralität und Wirksamkeit geprüft, im Haupttest wurde dann die Beurteilung des Vortragstextes durch die Versuchspersonen analysiert. Hierzu wurde ein Online-Fragebogen erstellt, der die Aspekte „Praxis“- , „Theorie“- und „Geschlechterbezug“ des Vortrages abfragte. In der vorliegenden Arbeit konnten weder Halo-Effekt noch Geschlechtereffekte festgestellt werden, die Beurteilung des Vortrages wurde nicht durch

die Vorgabe verschiedener Vorinformation zur vortragenden Person beeinflusst. Dafür ließ sich ein Einfluss der von den Versuchspersonen eingeschätzten Sympathie bzw. Kompetenz der vortragenden Person auf bestimmte Aspekte der Vortragsbeurteilung feststellen. Ein Grund für das Nichtauftreten des Halo-Effektes könnte in der Vorgabe des Materials bedingt sein: Die Versuchspersonen lasen den Vortragstext vor dem eigenen Computer und ohne Aufsicht. Einerseits können dadurch durch Unachtsamkeiten und „Überlesen“ wichtiger Informationen mögliche Effekte „verwischt“ worden sein. Andererseits besteht die Möglichkeit, dass das Lesen des Textes an sich eine zu große Aufmerksamkeit erforderte, als dass noch Vorinformationen zum Vortragenden in Wahrnehmung und Beurteilung hätten einfließen können. Auch der verwendete Fragebogen muss als suboptimal angesehen werden – die Erstellung eines geeigneteren Instruments wäre für zukünftige Studien, die sich mit diesem Thema beschäftigen, sicher hilfreich.

## VI. LITERATURVERZEICHNIS

- Arnold, W., Eysenck, J. & Meili, R. (1996). *Lexikon der Psychologie*. Augsburg: Bechtermünz Verlag.
- Ashmore, R. D. & DelBoca, F. K. (1981). Conceptual Approaches to Stereotypes and Stereotyping. In D. L. Hamilton (Hrsg.), *Cognitive Processes in Stereotyping and Intergroup Behavior*. (S. 1-35). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Ballstädt, S. P., Mandl, H., Schnotz, W. & Tergan, S. O. (1981). *Texte verstehen, Texte gestalten*. München: Urban & Schwarzenberg.
- Bartlett, F. C. (1932). *Remembering. A Study in Experimental and Social Psychology*. Cambridge University Press.
- Bem, S. L. (1977). On the utility of alternative procedures for assessing psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 45(2), 196-205.
- Bem, S. L. (1981). Gender Schema Theory: A Cognitive Account of Sex Typing. *Psychological Review*, 88(4), 354-364.
- Benassi, M. A. (1982). Effects of Order of Presentation, Primacy, and Physical Attractiveness on Attributions of Ability. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(1), 48-58.
- Bernardin, H. J. (1977). Behavioral Expectation Scales versus Summated Ratings: A Fairer Comparison. *Journal of Applied Psychology*, 62, 422-427.
- Bertelsmann (2008). *Bertelsmann: Das neue Universallexikon*. Bertelsmann Lexikon Verlag.
- Bierhoff, W. (1986). *Personenwahrnehmung. Vom ersten Eindruck zur sozialen Interaktion*. Berlin: Springer.

- Borg, I. (2003). Affektiver Halo in Mitarbeiterbefragungen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 47(1), 1-11.
- Borman, W.C. (1975). Effects of Instructions to Avoid Error on Reliability and Validity of Performance Evaluation Ratings. *Journal of Applied Psychology*, 60, 556-560.
- Bortz, J. (2005). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler*. 6. überarbeitete und aktualisierte Auflage. Heidelberg: Springer.
- Bortz, J. & Döring, L. (2002). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human und Sozialwissenschaftler* (3., überarb. Aufl.). Berlin: Springer.
- Bosak, J., Sczesny, S. & Eagly, A. H. (2007). Die Bedeutung von Informationen zur sozialen Rolle für die Reduktion geschlechtsstereotypen Urteilens. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 38 (4), 277-284.
- Browne, K. (1999). *Divided labours: An evolutionary view of women at work*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Bruner, J. S. (1957). Going beyond the information given. In Bruner, J.S. et al. (Hrsg.), *Contemporary approaches to cognition*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bruner, J. S. & Postman, L. (1951). An approach to social perception. In W. Dennis & R. Lippitt (Hrsg.), *Current trends in social psychology*. (71-118). Pittsburg: University of Pittsburg Press.
- Cialdini, R. B. & Trost, M. R. (1998). Social influence: Social norms, conformity and compliance. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey (Hrsg.), *The handbook of social psychology* (Vol. 2, 151–192). Boston: McGraw-Hill.
- Clifford, M. & Walster, E. (1973). The Effect of Physical Attractiveness on Teacher Expectation. *Sociology of Education*, 46, 248-258.
- Cooper, W. H. (1981b). Ubiquitous Halo. *Psychological Bulletin*, 90, 218-244.
- De Cotiis, T. A. (1977). An Analysis of the External Validity and Applied Relevance of Three Rating Formats. *Organizational Behavior and Human Performance*, 19, 247-266.

- DeHeer, N. D., Wampold, B. E. & Freund, R. D. (1992). Do Sey-Typed and Androgynous Subjects prefer Counselors on the Basis of Gender or Effectiveness? They prefer the best. *Journal of Counseling Psychology*, 39(2), 175-184.
- Dion, K., Berscheid, E. & Walster, E. (1972). What is beautiful is good. *Journal of Personality and Social Psychology*, 24(3), 285-290.
- Doll, J. (1988). Kognition und Präferenz. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 19, 41-52.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior. A socialrole interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Eagly, A. H. & Karau, S. J. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.
- Eagly, A. H.; Wood, W. & Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eckes & H. M. Trautners (Hrsg.), *The development social psychology of gender* (pp. 123-174). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Felser, G. (2007). *Werbe- und Konsumentenpsychologie* (3. Auflage). Berlin: Springer
- Flehsig, K.-H. (1998). Kulturelle Schemata und interkulturelles Lernen. Internes Arbeitspapier 3/1998. Göttingen (Institut für Interkulturelle Didaktik).
- Forsythe, S., Drake, M. F. & Cox, C. E. (1985). Influence of applicant's dress on interviewer's selection decisions. *Journal of Applied Psychology*, 70, 374-378.
- Grupe, O. (Hrsg.) & Begov, F. (1980). *Einführung in die Theorie der Leibeserziehung und des Sports* (5., völlig neubearb. Auflage). Schorndorf : Hofmann.
- Heilmann, M. E. (1983). Sex bias in work settings: The lack of fit model. *Research in Organizational Behavior*, 5, 269-298.
- Herkner, W. (2001). *Lehrbuch Sozialpsychologie* (2. Auflage). Bern: Huber.
- Hilton, J. L. & von Hippel, W. (1996). Stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 47, 237-271.
- Kanning, U. P. (1999). *Die Psychologie der Personenbeurteilung*. Göttingen: Hogrefe.

- Kirchler, E. M. (2003). *Wirtschaftspsychologie. Grundlagen und Anwendungsfelder der Ökonomischen Psychologie* (3., unveränd. Auflage). Göttingen: Hogrefe.
- Klauer, K. C. & Schmeling, A. (1990). Sind Halo-Fehler Flüchtigkeitsfehler? *Zeitschrift für experimentelle und angewandte Psychologie*, 37(4), 594-607.
- Kozlowski, S. W. J. & Kirsch, M. P. (1987). The Systematic Distortion Hypothesis, Halo and Accuracy: An Individual-Level Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 72, 252-261.
- Kroeber-Riel, W. (1992). *Konsumentenverhalten*. München: Vahlen.
- Landy, D. & Sigall, H. (1974). Beauty is Talent: Task Evaluation as A Function of The Performer's Physical Attractiveness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 29 (3), 299-304.
- Ludwig, P.H. (1991). *Sich selbst erfüllende Prophezeiungen im Alltag*. Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Mandl, H. & Spada, H. (1988). *Wissenspsychologie*. München: Weinheim.
- Martell, R. F. & DeSmet, A. L. (2001). A Diagnostic-Ratio Approach to Measuring Beliefs About the Leadership Abilities of Male and Female Managers. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1223-1231.
- Merton, R. K. (1957). *Social Theory and Social Structure*. New York: Free Press of Glencoe.
- Messick, D. M. & Mackie, D. (1989). Intergroup Relations. *Annual Review of Psychology*, 40, 45-81.
- Murphy, K. R. & Balzer, W. K. (1986). Systematic Distortions in Memory-Based Behavior Ratings and Performance Evaluation: Consequences for Rating Accuracy. *Journal of Applied Psychology*, 71, 39-44.
- Murphy, K. R., Jako, R. A. & Anhalt, R. L. (1993). Nature and Consequences of Halo Error: A Critical Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 218-225.

- Naquin, C. E. & Tynan, R. O. (2003). The team halo effect: Why teams are not blamed for their failures. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 332-340.
- Nisbett, R. E. & Wilson, T. D. (1977b). The Halo Effect: Evidence for Unconscious Alteration of Judgements. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 250-256.
- Oswald, M. E. (1993). Hypothesentesten: Suche und Verarbeitung hypothesenkonformer und hypothesenkonträrer Informationen. In W. Hell, K. Fiedler & G. Gigerenzer (Hrsg.), *Kognitive Täuschungen*. ( S. 189-211.). Heidelberg: Spektrum.
- Psychologie Lexikon. Online: <http://www.psychology48.com> [Stand:12.07.2009].
- Raven, B. H. & Rubin, J. Z. (1976). *Social Psychology. People in groups*. New York: Wiley.
- Rodler, C. & Kirchler, E. (2002). *Führung in Organisationen*. Wien: WUV-Universitätsverlag.
- Rosenberg, M. J. & Abelson, R. P. (1960) An Analysis of Cognitive Balancing. In M. J. Rosenberg, C. I. Hovland, W. J. McGuire, R. P. Abelson & J. W. Brehm (Hrsg.), *Attitude Organization and Change*. New Haven: Yale University Press.
- Rosenkrantz, P., Bee, H., Vogel, S. & Broverman, I. (1968). Sex-role stereotypes and self-concepts in college students. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 32 (3), 287-295.
- Rosenstiel, L. von & Ewald, G. (1979b). *Marktpsychologie (Bd.2)*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Rosenthal, R. & Jacobson, L. (1971). *Pygmalion im Unterricht*. Weinheim: Verlag Julius Beltz.
- Rumelhart, D. E. (1980). Schemata: The building blocks of cognition. In R. Spiro, B. Bruce & W. Brewer (Hrsg.), *Theoretical issues in reading comprehension*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Sattler, J. M., Hillix, W. A. & Neher, L. A. (1970). Halo effect in examiner scoring of intelligence test responses. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 34 (2), 172-176.

- Schaeff, A. W. (1985). *Weibliche Wirklichkeit: ein Beitrag zu einer ganzheitlichen Welt*. Wildberg: Bögner-Kaufmann
- Schank, R. & Abelson, R. P. (1977). *Scripts, plans, goals and understanding: An inquiry into human knowledge structures*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Schein, V. E. (1975). Relationships between sex role stereotypes and requisite management characteristics among female managers. *Journal of Applied Psychology*, 60, 340-344.
- Schmitt, M. (1992). Schönheit und Talent. Untersuchungen zum Verschwinden des Halo-Effekts. *Zeitschrift für experimentelle und angewandte Psychologie*, 39 (3), 475-492.
- Szesny, S. (2003). Führungskompetenz: Selbst- und Fremdwahrnehmung weiblicher und männlicher Führungskräfte. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 34 (3), 133-145.
- Snyder, M. (1984). When belief creates reality. In L. Berkowitz (Hrsg.), *Advances in experimental social psychology*, Bd.18. Orlando: Academic Press.
- Spence, J. T, Helmreich, R. & Stapp, J. (1975). Ratings of self and peers on sex role attributes and their relation to self-esteem and conceptions of masculinity and femininity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32 (1), 29-39.
- Spiegel, B. (1970). *Werbepsychologische Untersuchungsmethoden. Experimentelle Forschungs- und Prüfverfahren* (2., unveränd. Auflage). Berlin: Duncker & Humblot.
- Stroebe, W. (1985). *Stereotyp, Vorurteil und Diskriminierung*. Tübingen: Psychologisches Institut der Universität Tübingen.
- Tajfel, H. (1970). Experiments in Intergroup Discrimination. *Scientific American*, 223, 96-102.
- Tetlock, P. E. (1983). Accountability and the Perseverance of First Impressions. *Social Psychology Quarterly*, 46, 285-292.
- Thorndike, E. L. (1920). A constant error in psychological ratings. *Journal of Applied Psychology*, 4, 25-29.
- Ulich, D. & Mertens, W. (1973). *Urteile über Schüler*. Weinheim und Basel.

Wheless, V. E. & Potorti, P. F. (1989). Student Assessment of Teacher Masculinity and Femininity: A Test of the Sex Role Congruency Hypothesis on Students Attitudes Toward Learning. *Journal of Educational Psychology*, 81(2), 259-262.

Ziehen, T. (1912). *Über die allgemeine Beziehung zwischen Gehirn und Seelenleben*. Leipzig.

Zimbardo, P.G. & Ruch, F.L. (1983). *Lehrbuch der Psychologie*. Berlin: Springer.

## VII. ANHANG

<b>Tabellenverzeichnis</b>		91
<b>Abbildungsverzeichnis</b>		92
<b>Tabellen</b>		
	Tabelle 10	93
<b>Material</b>		
	Fragebogen Pretest Vortragstext	103
	Fragebogen Pretest Vorinformation zum Vortragenden	106
	Online-Fragebogen Haupttest: Screens	112
<b>Rohdaten</b>		
	Rohdaten & Legende Pretest Vortragstext	122
	Rohdaten & Legende Pretest Vorinformation zum Vortragenden	126
	Rohdaten & Legende Haupttest	131
<b>Lebenslauf</b>		201
<b>Erklärung</b>		202

## TABELLENVERZEICHNIS

<b>Tabelle 1:</b> Mittelwerte, Standardabweichungen und Konfidenzintervalle (KI) der Items zur Beurteilung des Vortragstextes des Pretests „Vortragstext	55
<b>Tabelle 2:</b> Mittelwerte, Standardabweichungen, Faktorladungen, Erklärte Varianz und Skalenerstellung nach Faktorenanalyse der Items zur Beurteilung des Vortragenden des Pretests „Vorinformation zum Vortragenden“	58
<b>Tabelle 3:</b> Mittelwerte, Standardabweichungen und Versuchspersonenanzahl der Skalen „Theoriebezug“ und „Praxisbezug“ als Funktion der Vorinformation zum Vortragenden und des Geschlechts des Vortragenden	59
<b>Tabelle 4:</b> Beobachtete und erwartete Häufigkeiten für die Variablen Geschlecht der Versuchspersonen und höchste abgeschlossene Ausbildung der Versuchspersonne und Mittelwerte und Standardabweichungen der Variable Alter der Versuchspersonen als Funktion von aufgenommen und nicht aufgenommenen Versuchspersonen	62
<b>Tabelle 5:</b> Mittelwerte, Standardabweichungen und Faktorladungen der Items zur Beurteilung des Vortrages	66
<b>Tabelle 6:</b> Häufigkeiten der Items „Von wem hören Sie Vorträge im Allgemeinen lieber“ und „Mit welchen Inhalten beschäftigen Sie sich im Allgemeinen lieber?“	67
<b>Tabelle 7:</b> Mittelwerte, Standardabweichungen und Kendall's Tau--Korrelationen der Items zur Beurteilung des Vortrages mit den Variablen „Von wem hören Sie Vorträge lieber?“ und „Mit welchen Inhalten beschäftigen Sie sich lieber?“	68
<b>Tabelle 8:</b> Mittelwerte, Standardabweichungen und Versuchspersonenanzahl der Variablen „der/die Vortragende wirkt kompetent“ und „der/die Vortragende wirkt sympathisch“ als Funktion von „Bedingung“, „Geschlecht des Vortragenden“ und „Geschlecht der Versuchspersonen“	70
<b>Tabelle 9:</b> Mittelwerte, Standardabweichungen und Pearson-Korrelationen der Items zur Beurteilung des Vortrages mit den Variablen „Der/die Vortragende wirkt sympathisch“ und „Der/die Vortragende wirkt kompetent“	71
<b>Tabelle 10:</b> Geschätzte Randmittel, Standardfehler und Konfidenzintervalle der Items zur Beurteilung des Vortrages als Funktion von Bedingung, Geschlecht des/der Vortragenden und Geschlecht der Versuchspersonen	93

## ABBILDUNGSVERZEICHNIS

<b>Abbildung 1:</b> Ablauf der Online-Studie	65
<b>Abbildung 2:</b> Startscreen des Online-Fragebogens	112
<b>Abbildung 3a:</b> Vorinformation zum Vortragenden: Versuchsgruppe „Theoretiker“, weiblich	113
<b>Abbildung 3b:</b> Vorinformation zum Vortragenden: Versuchsgruppe „Theoretiker“, männlich	113
<b>Abbildung 3c:</b> Vorinformation zum Vortragenden: Versuchsgruppe „Praktiker“, weiblich	114
<b>Abbildung 3d:</b> Vorinformation zum Vortragenden: Versuchsgruppe „Praktiker“, männlich	114
<b>Abbildung 4a:</b> Vortragstext (Versuchsgruppen „Theoretiker“ und „Praktiker“)	115
<b>Abbildung 4b:</b> Vortragstext (Versuchsgruppe „Kontrollgruppe“, weiblich)	116
<b>Abbildung 4c:</b> Vortragstext (Versuchsgruppe „Kontrollgruppe“, männlich)	117
<b>Abbildung 5a:</b> Fragen zum Vortragsinhalt und zum Vortragenden (Versuchsgruppen „Theoretiker“ und „Praktiker“)	118
<b>Abbildung 5b:</b> Fragen zum Vortragsinhalt und zum Vortragenden (Versuchsgruppe „Kontrollgruppe“)	119
<b>Abbildung 6:</b> Fragen zur Beurteilung des Vortrages und des Vortragenden	120
<b>Abbildung 7:</b> Fragen zu demographischen Daten der Teilnehmenden	121

Tabelle 9

*Geschätzte Randmittel, Standardfehler und Konfidenzintervalle der Items zur Beurteilung des Vortrages als Funktion von Bedingung, Geschlecht des/der Vortragenden und Geschlecht der Versuchspersonen*

Item	Bedingung	Geschl Vortra gender	Geschl. Vpn	Est. Mean	SE	KI 95%	
						unten	oben
praxisrelevant	Kontrollgruppe	männlich	männlich	4.92	0.33	4.26	5.59
			weiblich	4.80	0.26	4.29	5.31
			total	4.86	0.21	4.45	5.28
		weiblich	männlich	5.43	0.33	4.78	6.07
			weiblich	5.13	0.29	4.56	5.69
			total	5.28	0.22	4.85	5.71
		total	männlich	5.18	0.24	4.71	5.64
			weiblich	4.97	0.19	4.58	5.35
			total	5.07	0.15	4.77	5.37
	Theoretiker/in	männlich	männlich	5.18	0.41	4.38	5.98
			weiblich	4.93	0.27	4.40	5.45
			total	5.05	0.24	4.57	5.53
		weiblich	männlich	4.89	0.34	4.23	5.56
			weiblich	5.28	0.30	4.69	5.87
			total	5.09	0.23	4.64	5.53
		total	männlich	5.04	0.26	4.52	5.56
			weiblich	5.10	0.20	4.71	5.50
			total	5.07	0.17	4.74	5.40
	Praktiker/in	männlich	männlich	4.86	0.43	4.03	5.70
			weiblich	4.93	0.35	4.25	5.61
			total	4.90	0.27	4.36	5.43
		weiblich	männlich	5.52	0.49	4.55	6.49
			weiblich	4.65	0.29	4.09	5.22
			total	5.08	0.28	4.53	5.64
		total	männlich	5.19	0.33	4.54	5.84
			weiblich	4.79	0.23	4.35	5.24
			total	4.99	0.20	4.60	5.38
	Total	männlich	männlich	4.99	0.23	4.54	5.43
			weiblich	4.89	0.17	4.55	5.22
			total	4.94	0.14	4.66	5.21
weiblich		männlich	5.28	0.23	4.83	5.73	
		weiblich	5.02	0.17	4.69	5.35	
		total	5.15	0.14	4.87	5.43	
total		männlich	5.13	0.16	4.82	5.45	
		weiblich	4.95	0.12	4.72	5.19	
		total	5.04	0.10	4.85	5.24	
arbeitsanleitend	Kontrollgruppe	männlich	männlich	4.12	0.38	3.38	4.86
			weiblich	4.28	0.29	3.71	4.84
			total	4.20	0.24	3.73	4.67
		weiblich	männlich	3.76	0.37	3.04	4.48
			weiblich	4.24	0.32	3.61	4.87
			total	4.00	0.24	3.52	4.48
		Total	männlich	3.94	0.26	3.42	4.46
			weiblich	4.26	0.22	3.83	4.68
			total	4.10	0.17	3.76	4.44
	Theoretiker/in	männlich	männlich	3.41	0.45	2.51	4.30
			weiblich	3.64	0.30	3.05	4.23
			total	3.52	0.27	2.99	4.06
		weiblich	männlich	3.32	0.38	2.57	4.06
			weiblich	3.67	0.33	3.02	4.33
			total	3.50	0.25	3.00	4.00
total	männlich	3.36	0.30	2.78	3.94		

Item	Bedingung	Geschl Vortra gender	Geschl. Vpn	Est. Mean	SE	KI 95%			
						unten	oben		
nützlich	Praktiker/in	weiblich	weiblich	3.66	0.22	3.22	4.10		
			total	3.51	0.19	3.14	3.88		
			männlich	männlich	3.59	0.48	2.65	4.53	
		weiblich	weiblich	weiblich	3.57	0.39	2.81	4.33	
				total	3.58	0.31	2.98	4.19	
				männlich	männlich	3.57	0.55	2.48	4.66
			total	weiblich	weiblich	3.74	0.32	3.11	4.37
				total	total	3.65	0.32	3.03	4.28
				männlich	männlich	3.58	0.37	2.86	4.30
		Total	weiblich	weiblich	3.66	0.25	3.16	4.15	
				total	total	3.62	0.22	3.19	4.05
				männlich	männlich	3.71	0.25	3.21	4.21
	weiblich		weiblich	weiblich	3.83	0.19	3.46	4.20	
				total	total	3.77	0.16	3.46	4.08
				männlich	männlich	3.55	0.25	3.05	4.05
			total	weiblich	weiblich	3.88	0.19	3.52	4.25
				total	total	3.72	0.16	3.41	4.03
				männlich	männlich	3.63	0.18	3.27	3.98
	Kontrollgruppe		weiblich	weiblich	3.86	0.13	3.60	4.12	
				total	total	3.74	0.11	3.52	3.96
				männlich	männlich	4.67	0.30	4.08	5.25
		weiblich	weiblich	weiblich	5.24	0.23	4.79	5.69	
				total	total	4.96	0.19	4.58	5.33
				männlich	männlich	4.85	0.29	4.28	5.42
			total	weiblich	weiblich	5.26	0.26	4.76	5.76
				total	total	5.05	0.19	4.67	5.44
				männlich	männlich	4.76	0.21	4.35	5.17
		Theoretiker/in	weiblich	weiblich	5.25	0.17	4.91	5.59	
				total	total	5.00	0.14	4.74	5.27
				männlich	männlich	5.12	0.36	4.41	5.83
	weiblich		weiblich	weiblich	5.02	0.24	4.55	5.49	
				total	total	5.07	0.22	4.64	5.50
				männlich	männlich	5.06	0.30	4.47	5.64
			total	weiblich	weiblich	4.92	0.27	4.39	5.44
				total	total	4.99	0.20	4.59	5.38
				männlich	männlich	5.09	0.24	4.62	5.55
	Praktiker/in		weiblich	weiblich	4.97	0.18	4.62	5.32	
				total	total	5.03	0.15	4.74	5.32
				männlich	männlich	5.23	0.38	4.49	5.98
		weiblich	weiblich	weiblich	4.74	0.31	4.13	5.34	
				total	total	4.99	0.24	4.51	5.64
				männlich	männlich	4.98	0.44	4.12	5.85
			total	weiblich	weiblich	4.80	0.26	4.30	5.30
				total	total	4.89	0.25	4.40	5.38
				männlich	männlich	5.11	0.29	4.53	5.68
		Total	weiblich	weiblich	4.77	0.20	4.37	5.16	
				total	total	4.94	0.18	4.59	5.28
				männlich	männlich	5.00	0.20	4.61	5.40
weiblich	weiblich		weiblich	5.00	0.15	4.71	5.30		
			total	total	5.00	0.13	4.76	5.25	
			männlich	männlich	4.96	0.20	4.56	5.36	
	total		weiblich	weiblich	4.99	0.15	4.70	5.28	
			total	total	4.98	0.13	4.73	5.22	
			männlich	männlich	4.98	0.14	4.70	5.27	
Kontrollgruppe	weiblich		weiblich	5.00	0.11	4.79	5.20		
			total	total	4.99	0.88	4.82	5.16	
vernunftbetont	Kontrollgruppe		männlich	männlich	4.44	0.30	3.85	5.03	

Item	Bedingung	Geschl Vortra gender	Geschl. Vpn	Est. Mean	SE	KI 95%	
						unten	oben
informativ	Theoretiker/in	weiblich	weiblich	5.04	0.23	4.58	5.49
			total	4.74	0.19	4.37	5.11
			männlich	5.09	0.29	4.52	5.67
		total	weiblich	4.55	0.26	4.05	5.06
			total	4.82	0.20	4.44	5.21
			männlich	4.77	0.21	4.35	5.18
		weiblich	weiblich	4.80	0.17	4.45	5.14
			total	4.78	0.14	4.51	5.05
			männlich	4.42	0.36	3.70	5.13
		männlich	weiblich	4.88	0.24	4.41	5.35
			total	4.65	0.22	4.22	5.08
			männlich	5.16	0.30	4.57	5.76
		weiblich	weiblich	4.98	0.27	4.46	5.51
			total	5.07	0.20	4.68	5.47
			männlich	4.79	0.24	4.33	5.26
		total	weiblich	4.93	0.18	4.58	5.28
			total	4.86	0.15	4.57	5.15
			männlich	4.97	0.38	4.22	5.72
		Praktiker/in	weiblich	5.07	0.31	4.46	5.67
			total	5.02	0.24	4.54	5.50
			männlich	4.82	0.44	3.95	5.68
		weiblich	weiblich	4.84	0.26	4.33	5.34
			total	4.83	0.25	4.33	5.32
			männlich	4.89	0.29	4.31	5.47
	total	weiblich	4.95	0.20	4.56	5.35	
		total	4.92	0.18	4.58	5.27	
		männlich	4.61	0.20	4.21	5.01	
	Total	weiblich	4.99	0.15	4.70	5.29	
		total	4.80	0.13	4.55	5.05	
		männlich	5.02	0.20	4.62	5.42	
	weiblich	weiblich	4.79	0.15	4.50	5.09	
		total	4.91	0.13	4.66	5.15	
		männlich	4.82	0.14	4.53	5.10	
	total	weiblich	4.89	0.11	4.68	5.10	
		total	4.85	0.10	4.68	5.03	
		männlich	5.36	0.24	4.89	5.83	
	Kontrollgruppe	weiblich	weiblich	6.01	0.18	5.65	6.36
			total	5.68	0.15	5.39	5.98
			männlich	5.95	0.23	5.49	6.40
		total	weiblich	5.86	0.20	5.46	6.26
			total	5.90	0.15	5.60	6.20
			männlich	5.65	0.17	5.33	5.98
		weiblich	weiblich	5.93	0.14	5.66	6.20
			total	5.79	0.11	5.58	6.00
			männlich	5.62	0.29	5.06	6.19
		Theoretiker/in	weiblich	5.48	0.19	5.11	5.86
			total	5.55	0.17	5.21	5.89
			männlich	5.86	0.24	5.39	6.33
weiblich	weiblich	5.65	0.21	5.23	6.03		
	total	5.75	0.16	5.44	6.07		
	männlich	5.74	0.19	5.37	6.11		
total	weiblich	5.57	0.14	5.29	5.85		
	total	5.65	0.12	5.42	5.88		
	männlich	5.06	0.30	4.47	5.65		
Praktiker/in	weiblich	5.82	0.24	5.34	6.30		
	total	5.44	0.19	5.06	5.82		
	männlich	5.79	0.35	5.10	6.74		

Item	Bedingung	Geschl Vortra gender	Geschl. Vpn	Est. Mean	SE	KI 95%		
						unten	oben	
mitarbeiterorient.	Total	weiblich	weiblich	5.77	0.20	5.37	6.17	
			total	5.78	0.20	5.39	6.17	
			total	5.43	0.23	4.97	5.88	
		männlich	weiblich	5.80	0.16	5.48	6.11	
			total	5.61	0.14	5.34	5.88	
			männlich	5.35	0.16	5.03	5.66	
		weiblich	weiblich	5.77	0.12	5.54	6.01	
			total	5.56	0.10	5.36	5.75	
			männlich	5.86	0.16	5.55	6.18	
		total	weiblich	5.76	0.12	5.53	5.99	
			total	5.81	0.10	5.62	6.01	
			männlich	5.61	0.11	5.38	5.83	
		Kontrollgruppe	männlich	weiblich	5.76	0.08	5.60	5.93
				total	5.69	0.07	5.55	5.82
				männlich	4.72	0.35	4.03	5.42
				weiblich	4.69	0.27	4.16	5.22
				total	4.71	0.22	4.27	5.14
				weiblich	4.97	0.34	4.29	5.64
			weiblich	weiblich	5.15	0.30	4.55	5.74
				total	5.06	0.23	4.61	5.50
				total	4.84	0.25	4.36	5.33
				weiblich	4.92	0.20	4.52	5.32
				total	4.88	0.16	4.57	5.20
				männlich	4.95	0.43	4.11	5.79
	Theoretiker/in	männlich	weiblich	4.80	0.28	4.25	5.35	
			total	4.87	0.25	4.37	5.37	
			weiblich	5.78	0.35	5.09	6.47	
			weiblich	5.59	0.31	4.97	6.20	
			total	5.68	0.24	5.22	6.15	
			total	5.37	0.28	4.82	5.91	
		weiblich	weiblich	5.19	0.21	4.78	5.60	
			total	5.28	0.17	4.94	5.62	
			männlich	5.05	0.45	4.17	5.93	
			weiblich	5.09	0.36	4.38	5.80	
			total	5.07	0.29	4.51	5.63	
			weiblich	5.09	0.52	4.07	6.10	
	Praktiker/in	männlich	weiblich	4.90	0.30	4.31	5.49	
			total	4.99	0.29	4.41	5.57	
			total	5.07	0.34	4.39	5.74	
			weiblich	4.99	0.24	4.53	5.46	
			total	5.03	0.21	4.63	5.44	
			männlich	4.91	0.24	4.44	5.37	
		weiblich	weiblich	4.86	0.18	4.51	5.20	
			total	4.88	0.15	4.59	5.17	
			männlich	5.28	0.24	4.81	5.74	
			weiblich	5.21	0.18	4.87	5.56	
			total	5.24	0.15	4.96	5.53	
			total	5.09	0.17	4.76	5.42	
Total	männlich	weiblich	5.03	0.12	4.79	5.28		
		total	5.06	0.10	4.86	5.27		
		männlich	4.54	0.34	3.88	5.20		
		weiblich	4.81	0.26	4.30	5.32		
		total	4.68	0.21	4.26	5.09		
		weiblich	4.36	0.33	3.71	5.00		
	weiblich	weiblich	4.51	0.29	3.95	5.08		
		total	4.44	0.22	4.01	4.86		
		männlich	4.45	0.24	3.99	4.91		

Item	Bedingung	Geschl Vortra gender	Geschl. Vpn	Est. Mean	SE	KI 95%		
						unten	oben	
relevant f. prakt. Tätigkeiten	Theoretiker/in	weiblich	weiblich	4.66	0.19	4.28	5.04	
			total	4.56	0.15	4.25	4.86	
			männlich	männlich	3.93	0.41	3.13	4.73
		weiblich	weiblich	4.08	0.27	3.55	4.60	
			total	4.00	0.24	3.52	4.48	
			männlich	männlich	4.68	0.34	4.02	5.35
		total	weiblich	4.97	0.30	4.39	5.56	
			total	4.83	0.23	4.39	5.27	
			männlich	4.31	0.27	3.79	4.83	
		Praktiker/in	weiblich	weiblich	4.52	0.20	4.13	4.92
				total	4.42	0.17	4.09	4.74
				männlich	männlich	4.52	0.43	3.68
	weiblich		weiblich	4.62	0.35	3.94	5.30	
			total	4.57	0.27	4.03	5.11	
			männlich	männlich	5.28	0.49	4.30	6.25
	total		weiblich	4.22	0.29	3.66	4.79	
			total	4.75	0.28	4.20	5.30	
			männlich	4.90	0.33	4.25	5.54	
	Total		weiblich	weiblich	4.42	0.23	3.98	4.87
				total	4.66	0.20	4.27	5.05
				männlich	männlich	4.33	0.23	3.89
		weiblich	weiblich	4.50	0.17	4.17	4.83	
			total	4.42	0.14	4.14	4.69	
			männlich	4.77	0.23	4.33	5.22	
		total	weiblich	4.57	0.17	4.24	4.90	
			total	4.67	0.14	4.39	4.95	
			männlich	4.55	0.16	4.24	4.87	
		Kontrollgruppe	weiblich	weiblich	4.54	0.12	4.30	4.77
				total	4.54	0.10	4.35	4.74
				männlich	4.52	0.34	3.84	5.20
	weiblich		weiblich	4.86	0.26	4.34	5.37	
			total	4.69	0.22	4.26	5.11	
			männlich	4.43	0.33	3.76	5.09	
	total		weiblich	5.31	0.29	4.73	5.89	
			total	4.87	0.22	4.43	5.31	
			männlich	4.48	0.24	4.00	4.95	
	Theoretiker/in		weiblich	weiblich	5.08	0.20	4.69	5.74
				total	4.78	0.16	4.47	5.09
				männlich	männlich	4.74	0.42	3.92
		weiblich	weiblich	4.65	0.27	4.12	5.19	
			total	4.70	0.25	4.21	5.19	
			männlich	4.58	0.34	3.90	5.25	
total		weiblich	5.25	0.31	4.74	5.95		
		total	4.96	0.23	4.51	5.41		
		männlich	4.66	0.27	4.13	5.19		
Praktiker/in		weiblich	weiblich	5.00	0.21	4.60	5.40	
			total	4.83	0.17	4.50	5.16	
			männlich	männlich	4.25	0.44	3.39	5.11
	weiblich	weiblich	4.45	0.35	3.76	5.15		
		total	4.35	0.28	3.80	4.90		
		männlich	5.32	0.50	4.33	6.31		
	total	weiblich	4.91	0.29	4.33	5.49		
		total	5.11	0.29	4.55	5.68		
		männlich	4.79	0.34	4.13	5.45		
	Praktiker/in	total	weiblich	4.68	0.23	4.23	5.14	
			total	4.73	0.20	4.34	5.13	

Item	Bedingung	Geschl Vortra gender	Geschl. Vpn	Est. Mean	SE	KI 95%			
						unten	oben		
Theoretisch fundiert	Total	männlich	männlich	4.50	0.23	4.05	4.96		
			weiblich	4.65	0.17	4.32	4.99		
			total	4.58	0.14	4.30	4.86		
		weiblich	männlich	4.78	0.23	4.32	5.23		
			weiblich	5.19	0.17	4.85	5.53		
			total	4.98	0.14	4.70	5.27		
		total	männlich	4.64	0.16	4.32	4.96		
			weiblich	4.92	0.12	4.68	5.16		
			total	4.78	0.10	4.58	4.98		
	Kontrollgruppe	männlich	männlich	männlich	4.57	0.35	3.89	5.25	
				weiblich	5.36	0.26	4.84	5.88	
				total	4.96	0.22	4.54	5.39	
			weiblich	männlich	5.73	0.34	5.07	6.39	
				weiblich	5.37	0.30	4.79	5.95	
				total	5.55	0.22	5.11	5.99	
		total	männlich	5.15	0.24	4.67	5.62		
			weiblich	5.36	0.20	4.97	5.75		
			total	5.26	0.16	4.95	5.56		
			Theoretiker/in	männlich	männlich	4.85	0.42	4.03	5.67
					weiblich	5.36	0.27	4.82	5.90
					total	5.10	0.25	4.61	5.60
		weiblich		männlich	5.28	0.35	4.60	5.96	
				weiblich	5.30	0.31	4.69	5.90	
				total	5.29	0.23	4.83	5.74	
		total	männlich	5.07	0.27	4.53	5.60		
			weiblich	5.33	0.21	4.92	5.73		
			total	5.20	0.17	4.86	5.53		
	Praktiker/in		männlich	männlich	4.44	0.44	3.58	5.30	
				weiblich	4.92	0.35	4.22	5.61	
				total	4.68	0.28	4.13	5.23	
		weiblich	männlich	3.84	0.51	2.85	4.84		
			weiblich	5.03	0.29	4.45	5.61		
			total	4.43	0.29	3.87	5.00		
		total	männlich	4.14	0.34	3.48	4.81		
			weiblich	4.97	0.23	4.51	5.43		
			total	4.56	0.20	4.16	4.95		
Total	männlich		männlich	4.62	0.23	4.17	5.08		
			weiblich	5.21	0.17	4.87	5.55		
			total	4.92	0.14	4.63	5.20		
	weiblich	männlich	4.95	0.23	4.49	5.41			
		weiblich	5.23	0.17	4.89	5.57			
		total	5.09	0.14	4.81	5.37			
	total	männlich	4.79	0.17	4.46	5.11			
		weiblich	5.22	0.12	4.98	5.46			
		total	5.00	0.10	4.80	5.20			
an Unternehmensziel en orientiert		Kontrollgruppe	männlich	männlich	4.43	0.38	3.68	5.18	
				weiblich	4.64	0.29	4.06	5.22	
				total	4.54	0.24	4.06	5.01	
	weiblich		männlich	4.58	0.37	3.85	5.31		
			weiblich	4.28	0.33	3.64	4.92		
			total	4.43	0.26	3.90	4.91		
	total	männlich	4.51	0.27	3.98	5.03			
		weiblich	4.46	0.22	4.03	4.90			
		total	4.48	0.17	4.14	4.83			

Item	Bedingung	Geschl Vortra- gender	Geschl. Vpn	Est. Mean	SE	KI 95%		
						unten	oben	
Relevant f. theoret. Tätigkeiten	Theoretiker/in	männlich	männlich	3.81	0.46	2.90	4.72	
			weiblich	4.92	0.30	4.32	5.52	
			total	4.36	0.28	3.82	4.91	
		weiblich	männlich	3.71	0.38	2.95	4.46	
			weiblich	5.11	0.34	4.44	5.78	
			total	4.41	0.26	3.90	4.91	
		total	männlich	3.76	0.30	3.16	4.35	
			weiblich	5.02	0.23	4.57	5.47	
			total	4.39	0.19	4.01	4.76	
		Praktiker/in	männlich	männlich	4.34	0.49	3.38	5.29
				weiblich	4.50	0.39	3.73	5.27
				total	4.42	0.31	3.80	5.03
	weiblich		männlich	4.53	0.56	3.42	5.63	
			weiblich	4.18	0.33	3.54	4.82	
			total	4.35	0.32	3.72	4.99	
	total		männlich	4.43	0.37	3.70	5.17	
			weiblich	4.34	0.26	3.84	4.85	
			total	4.39	0.22	3.95	4.83	
	Total		männlich	männlich	4.19	0.26	3.68	4.70
				weiblich	4.70	0.19	4.31	5.06
				total	4.44	0.16	4.12	4.75
		weiblich	männlich	4.27	0.26	3.76	4.78	
			weiblich	4.52	0.19	4.15	4.90	
			total	4.40	0.16	4.08	4.71	
		total	männlich	4.23	0.18	3.87	4.59	
			weiblich	4.61	0.14	4.34	4.87	
			total	4.42	0.11	4.20	4.64	
		Kontrollgruppe	männlich	männlich	4.37	0.37	3.64	5.10
				weiblich	4.50	0.28	3.94	5.05
				total	4.43	0.23	3.98	4.89
	weiblich		männlich	4.88	0.36	4.17	5.59	
			weiblich	4.05	0.32	3.43	4.67	
			total	4.46	0.24	3.99	4.94	
	total		männlich	4.63	0.26	4.12	5.13	
			weiblich	4.27	0.21	3.85	4.69	
			total	4.45	0.17	4.12	4.78	
	Theoretiker/in		männlich	männlich	3.96	0.45	3.08	4.84
				weiblich	4.65	0.29	4.08	5.23
				total	4.31	0.27	3.78	4.83
		weiblich	männlich	4.13	0.37	3.40	4.86	
			weiblich	4.16	0.33	3.51	4.80	
			total	4.14	0.25	3.66	4.63	
		total	männlich	4.04	0.29	3.47	4.62	
			weiblich	4.41	0.22	3.97	4.84	
			total	4.22	0.18	3.86	4.58	
		Praktiker/in	männlich	männlich	3.59	0.47	2.67	4.52
				weiblich	3.38	0.38	2.64	4.13
				total	3.49	0.30	2.90	4.08
weiblich	männlich		4.33	0.54	3.26	5.39		
	weiblich		3.98	0.32	3.36	4.60		
	total		4.15	0.31	3.54	4.76		
total	männlich		3.95	0.36	3.25	4.67		
	weiblich		3.68	0.25	3.19	4.17		
	total		3.82	0.22	3.40	4.25		
Total	männlich		männlich	3.97	0.25	3.49	4.46	

Item	Bedingung	Geschl Vortra gender	Geschl. Vpn	Est. Mean	SE	KI 95%		
						unten	oben	
Vermittelt fachl. Wissen	Kontrollgruppe	weiblich	weiblich	4.19	0.29	3.81	4.54	
			total	4.08	0.15	3.77	4.38	
			männlich	4.44	0.25	3.95	4.94	
		total	weiblich	4.06	0.18	3.70	4.43	
			total	4.25	0.25	3.95	4.56	
			männlich	4.21	0.18	3.86	4.56	
		Theoretiker/in	weiblich	weiblich	4.12	0.13	3.86	4.38
				total	4.17	0.11	3.95	4.38
				männlich	4.11	0.36	3.39	4.82
			total	weiblich	4.83	0.28	4.28	5.37
				total	4.47	0.23	4.02	4.91
				männlich	4.59	0.35	3.90	5.29
	Praktiker/in		weiblich	weiblich	4.34	0.31	3.73	4.94
				total	4.46	0.23	4.00	4.93
				männlich	4.35	0.25	3.85	4.85
			total	weiblich	4.58	0.21	4.17	4.99
				total	4.47	0.16	4.14	4.79
				männlich	4.05	0.44	3.19	4.91
		Total	weiblich	weiblich	4.88	0.29	4.32	5.45
				total	4.47	0.26	3.95	4.98
				männlich	4.46	0.36	3.84	5.27
			total	weiblich	4.72	0.32	4.08	5.35
				total	4.64	0.24	4.16	5.11
				männlich	4.30	0.28	3.74	4.86
	Total		weiblich	weiblich	4.80	0.22	4.38	5.22
				total	4.55	0.18	4.20	4.90
				männlich	3.56	0.46	2.66	4.47
			total	weiblich	4.18	0.37	3.45	4.92
				total	3.87	0.29	3.29	4.45
				männlich	5.16	0.53	4.11	6.20
		Total	weiblich	weiblich	4.88	0.31	4.27	5.49
				total	5.02	0.30	4.42	5.62
				männlich	4.36	0.35	3.67	5.06
			total	weiblich	4.53	0.24	4.06	5.01
				total	4.45	0.21	4.03	4.86
				männlich	3.91	0.24	3.43	4.38
	Total		weiblich	weiblich	4.63	0.18	4.28	4.99
				total	4.27	0.15	3.97	4.57
				männlich	4.77	0.24	4.29	5.25
			total	weiblich	4.64	0.18	4.29	5.00
				total	4.71	0.15	4.41	5.00
				männlich	4.34	0.17	4.00	4.68
abstrakt		Kontrollgruppe	weiblich	4.64	0.13	4.39	4.89	
			total	4.49	0.11	4.28	4.70	
			männlich	3.51	0.40	2.73	4.29	
		total	weiblich	3.37	0.30	2.77	3.96	
			total	3.44	0.25	2.95	3.93	
			männlich	3.11	0.38	2.35	3.87	
	Theoretiker/in	weiblich	weiblich	3.32	0.34	2.66	3.99	
			total	3.22	0.26	2.71	3.72	
			männlich	3.31	0.28	2.77	3.85	
		total	weiblich	3.35	0.23	2.90	3.79	
			total	3.33	0.18	2.97	3.68	
			männlich	4.60	0.48	3.66	5.54	
total		weiblich	3.52	0.31	2.90	4.14		
		total	4.06	0.29	3.50	4.62		

Item	Bedingung	Geschl Vortra gender	Geschl. Vpn	Est. Mean	SE	KI 95%		
						unten	oben	
hypothetisch	Praktiker/in	weiblich	männlich	3.05	0.40	2.27	3.83	
			weiblich	2.89	0.35	2.19	3.58	
			total	2.97	0.26	2.45	3.49	
		total	männlich	3.82	0.31	3.21	4.44	
			weiblich	3.20	0.24	2.74	3.67	
			total	3.51	0.20	3.13	3.90	
		männlich	männlich	3.45	0.50	2.46	4.43	
			weiblich	3.61	0.41	2.81	4.41	
			total	3.53	0.32	2.90	4.16	
		weiblich	männlich	3.37	0.58	2.23	4.52	
			weiblich	3.93	0.34	3.27	4.60	
			total	3.65	0.33	3.00	4.31	
		total	männlich	3.41	0.39	2.65	4.17	
			weiblich	3.77	0.27	3.25	4.30	
			total	3.59	0.23	3.14	4.05	
		Total	männlich	männlich	3.85	0.27	3.33	4.37
				weiblich	3.50	0.20	3.11	3.89
				total	3.68	0.17	3.35	4.00
	weiblich		männlich	3.18	0.27	2.65	3.70	
			weiblich	3.38	0.20	1.99	3.77	
			total	3.28	0.17	2.96	3.60	
	total		männlich	3.52	0.19	3.14	3.89	
			weiblich	3.44	0.14	3.17	3.72	
			total	3.48	0.12	3.25	3.71	
	Kontrollgruppe		männlich	männlich	3.18	0.36	2.47	3.90
				weiblich	3.91	0.28	3.36	4.46
				total	3.55	0.23	3.10	4.00
		weiblich		männlich	3.72	0.35	3.02	4.41
				weiblich	3.24	0.31	2.63	3.85
				total	3.48	0.23	3.02	3.94
		total	männlich	3.45	0.25	2.95	3.95	
			weiblich	3.58	0.21	3.17	3.99	
			total	3.51	0.16	3.19	3.84	
		Theoretiker/in	männlich	männlich	4.23	0.44	3.37	5.09
				weiblich	4.02	0.29	3.45	4.59
				total	4.12	0.26	3.61	4.64
			weiblich	männlich	3.55	0.36	2.84	4.26
				weiblich	3.58	0.32	2.94	4.21
				total	3.56	0.24	3.09	4.04
		total	männlich	3.89	0.28	3.33	4.45	
			weiblich	3.80	0.22	3.37	4.22	
			total	3.84	0.18	3.49	4.20	
Praktiker/in	männlich	männlich	3.27	0.46	2.37	4.17		
		weiblich	3.41	0.37	2.67	4.14		
		total	3.34	0.29	2.76	3.92		
	weiblich	männlich	2.92	0.53	1.88	3.97		
		weiblich	4.05	0.31	3.44	4.66		
		total	3.49	0.30	2.89	4.08		
	total	männlich	3.10	0.35	2.40	3.79		
		weiblich	3.73	0.24	3.25	4.20		
		total	3.41	0.21	3.00	3.83		
	Total	männlich	männlich	3.56	0.24	3.08	4.04	
			weiblich	3.78	0.18	3.42	4.13	
			total	3.67	0.15	3.37	3.97	
weiblich		männlich	3.40	0.24	2.92	3.88		
		weiblich	3.62	0.18	3.27	3.98		
		total	3.51	0.15	3.21	3.81		

Item	Bedingung	Geschl Vortra gender	Geschl. Vpn	Est. Mean	SE	KI 95%		
						unten	oben	
gefühlbetont	Kontrollgruppe	total	männlich	3.48	0.17	3.14	3.82	
			weiblich	3.70	0.13	3.45	3.95	
		männlich	total	3.59	0.11	3.38	3.80	
			männlich	2.86	0.33	2.21	3.51	
		weiblich	weiblich	2.62	0.25	2.13	3.12	
			total	2.74	0.21	2.33	3.15	
		total	männlich	3.24	0.32	2.61	3.87	
			weiblich	3.05	0.28	2.50	3.61	
		Theoretiker/in	männlich	total	3.14	0.21	2.72	3.56
				männlich	3.05	0.23	2.60	3.50
				weiblich	2.84	0.19	2.46	3.21
			weiblich	total	2.94	0.15	2.65	3.24
	männlich			2.39	0.40	1.60	3.17	
	weiblich			2.41	0.26	1.90	2.93	
	Praktiker/in	männlich	total	2.40	0.24	1.93	2.87	
			männlich	2.48	0.33	1.82	3.13	
			weiblich	2.54	0.29	1.97	3.12	
		weiblich	total	2.51	0.22	2.07	2.94	
			männlich	2.43	0.26	1.92	2.94	
			weiblich	2.48	0.20	2.09	2.86	
		total	total	2.45	0.16	2.13	2.78	
			männlich	2.55	0.42	1.73	3.37	
			weiblich	2.65	0.34	1.99	3.32	
		Total	männlich	total	2.60	0.27	2.07	3.13
				männlich	3.34	0.48	2.39	4.30
				weiblich	2.23	0.28	1.68	2.79
	weiblich		total	2.79	0.28	2.24	3.33	
			männlich	2.95	0.32	2.31	3.58	
			weiblich	2.44	0.22	2.01	2.88	
	total		total	2.69	0.19	2.31	3.07	
männlich			2.60	0.22	2.16	3.04		
weiblich			2.56	0.17	2.24	2.89		
total	männlich		2.58	0.14	2.31	2.85		
	männlich		3.02	0.22	2.58	3.46		
	weiblich		2.61	0.16	2.28	2.93		
total	total	2.81	0.14	2.54	3.08			
	männlich	2.81	0.16	2.50	3.12			
	weiblich	2.59	0.12	2.36	2.81			
total	total	2.70	0.10	2.51	2.89			

## Fragebogen Pretest Vortragstext

### **TEXT:**

[Ich darf Sie recht herzlich zum Seminar „Motivation in Organisationen“ begrüßen.]

Unser heutiges Thema ist die motivierende Arbeitsgestaltung durch Erweiterung des Handlungsspielraumes.

Die Arbeits- und Organisationspsychologie hat mit ihrer Forschung die Erkenntnis erbracht, dass Arbeit nicht nur dazu dient, Geld zu verdienen, sondern auch soziale Bedürfnisse, Bedürfnisse nach Anerkennung, Einfluss und Selbstentfaltung befriedigen muss. Die früher übliche Gestaltung von Arbeit in einer Form, in der jede Tätigkeit in kleine Handlungsschritte zerlegt wird und jeder Mitarbeiter nur einen solchen kleinen Schritt erlernt und ausführt, hat diesen Notwendigkeiten nicht Rechnung getragen. Deshalb wurden erweiterte Handlungsspielräume und „psychologisch angereicherte“ Tätigkeiten gefordert, um die Arbeitsmotivation der Mitarbeiter zu erhöhen. Gestaltungsformen dieser neuen Arbeitsweise sind „*Job enlargement*“, „*Job rotation*“ und „*Job enrichment*“.

*Job enlargement* meint die Erweiterung des Aufgabenbereiches, ohne dass dem Mitarbeiter mehr Verantwortung übertragen wird. Anstelle einer Routinetätigkeit werden größere Tätigkeitseinheiten von einer Person verrichtet. Dies führt zu erhöhter Zufriedenheit der Belegschaft und einer Verringerung der Fehleranzahl im Arbeitsablauf. Zu bedenken ist, dass die Einschulung der Arbeitnehmer in ihre neuen Tätigkeiten schwierig und teuer sein kann, und dass der positive Effekt des *Job enlargments* nur von kurzer Dauer ist, weil auch die erweiterte Arbeit schnell zur Routine wird.

*Job rotation* bezeichnet den Wechsel des Arbeitsbereiches auf horizontaler Ebene- also Mitarbeiter wechseln ihren Arbeitsplatz innerhalb des Betriebes und arbeiten in verschiedenen Abteilungen. Dadurch sammeln sie Erfahrungen, verbessern ihre Qualifikationen und haben höhere Chancen, befördert zu werden. Das Unternehmen wiederum profitiert von höher qualifizierten Mitarbeitern, vom resultierenden abteilungsübergreifenden Denken und Handeln und in der Folge von einer Optimierung

der Arbeitsvorgänge. Probleme der Job rotation liegen in der schwierigen Realisierung und der mangelnden Flexibilität von Mitarbeitern.

*Job enrichment* bedeutet, dass den Mitarbeitern nicht nur erweiterte, sondern auch vollständigere und verantwortungsvollere Aufgaben übertragen werden. Zusätzlich erhalten sie Kontrolle darüber, wie sie ihre Arbeit ausführen. Es geht also um die Erweiterung des Aufgabenbereiches und der Eigenverantwortung der Mitarbeiter. Ein Beispiel für Job enrichment ist das Programm des schwedischen Autoherstellers „Volvo“, das in teilautonomen Arbeitsgruppen umgesetzt wurde. Vor der Umstellung wurden Autos von 25 Gruppen zu je 20 Arbeitern hergestellt, wobei jeder Mitarbeiter nur für einen bestimmten Teil des Produktes zuständig war. Im Zuge des Programms wurden die Gruppen neu gebildet und konnten ihre Arbeit frei planen, organisieren und kontrollieren. Die Zufriedenheit der Mitarbeiter stieg in Folge stark an, Fehlzeiten verminderten sich und der Effekt hielt an. Obwohl diese Methode nachweislich auch in anderen Firmen erfolgreich eingesetzt wurde, konnte sie sich in der Praxis nur begrenzt durchsetzen.

Ein großer Nachteil des job enrichment ist die Schwierigkeit der Durchführbarkeit im Unternehmen. Die Umstrukturierung der Arbeitsvorgänge kann umständlich und kostspielig sein. Außerdem kann es bei bestimmten technischen Aufgaben unpraktisch sein, Tätigkeiten komplexer zu gestalten. Ein weiteres Problem ist die Akzeptanz unter den Mitarbeitern- nicht alle sehen in gesteigerter Verantwortung einen Vorteil und sind dann eher frustriert als motiviert. Ähnlich geht es jenen, die sich an eine bestimmte Arbeitsweise gewöhnt haben und keine Veränderung wollen.

### **Bitte bewerten Sie nun den Text nun nach folgenden Gesichtspunkten:**

#### **Der Text...**

ist praxisrelevant

Trifft eindeutig zu ○—○—○—○—○ Trifft eindeutig nicht zu

ist arbeitsanleitend

Trifft eindeutig zu ○—○—○—○—○ Trifft eindeutig nicht zu

ist nützlich

Trifft eindeutig zu ———— Trifft eindeutig nicht zu  
ist abstrakt

Trifft eindeutig zu ———— Trifft eindeutig nicht zu  
ist informativ

Trifft eindeutig zu ———— Trifft eindeutig nicht zu  
ist theoretisch fundiert

Trifft eindeutig zu ———— Trifft eindeutig nicht zu  
ist praktisch fundiert

Trifft eindeutig zu ———— Trifft eindeutig nicht zu  
ist relevant für praktische Tätigkeiten

Trifft eindeutig zu ———— Trifft eindeutig nicht zu  
ist relevant für theoretische Tätigkeiten

Trifft eindeutig zu ———— Trifft eindeutig nicht zu  
vermittelt fachliches Wissen

Trifft eindeutig zu ———— Trifft eindeutig nicht zu  
ist hypothetisch

Trifft eindeutig zu ———— Trifft eindeutig nicht zu  
**Der Text könnte von einem Praktiker stammen**

Trifft eindeutig zu ———— Trifft eindeutig nicht zu  
**Der Text könnte von einem Theoretiker stammen**

Trifft eindeutig zu ———— Trifft eindeutig nicht zu

**Könnte der Text sowohl von einem Praktiker als auch von einem Theoretiker  
stammen?**

ja  nein

**Falls nein, von wem könnte er Ihrer Meinung nach am ehesten stammen?**

Theoretiker  Praktiker

## Fragebogen Pretest „Vorinformation zum Vortragenden“

*Anmerkung:* die Versuchspersonen lasen jeweils eine der untenstehenden Vorinformationen und beantworteten anschließend Fragen dazu. Die unterstrichenen Kennzeichnungen (z.B. „Männlich: (Praktiker)“ waren für die Versuchspersonen nicht zu sehen, sie dienen hier zur Übersichtlichkeit der Versuchsbedingungen.

### **Männlich: (Praktiker):**

#### **Bitte lesen Sie den folgenden Text aufmerksam durch:**

Herr Kammerhofer ist seit einigen Jahren als Abteilungsleiter im Bereich Human Resources einer großen Firma tätig und führt ein Team von mehreren MitarbeiterInnen.

Nach seiner Matura bildete er sich im Tätigkeitsgebiet des Personalcontrollings und Betriebswirtschaftslehre aus. Heute arbeitet er bei einem namhaften Unternehmen in Wien.

Zusammen mit seinem Team ist er für Aufbau und Organisation des Personalbereichs, Personalmanagement und Mitarbeiterstruktur seiner Firma verantwortlich und sorgt täglich für die Motivation seiner MitarbeiterInnen.

Außerdem hält Herr Kammerhofer häufig Vorträge zum Thema Mitarbeitermotivation für Führungskräfte.

### **Männlich: (Theoretiker):**

Herr Kammerhofer ist seit einigen Jahren als Wirtschaftspsychologe in der Forschung tätig und arbeitet als Akademiker zusammen mit seinen MitarbeiterInnen an Projekten.

Nach seiner Matura studierte Herr Kammerhofer Psychologie und Betriebswirtschaft in Wien. Heute arbeitet er in einer namhaften Forschungseinrichtung in Wien.

Zusammen mit seinem Team forscht er im wirtschaftspsychologischen Bereich mit dem Schwerpunkt Mitarbeitermotivation. In diesem Zusammenhang entwickelt und prüft er

Theorien, die für Führungskräfte, die ihre MitarbeiterInnen motivieren möchten, relevant sind.

Außerdem hält Herr Kammerhofer häufig Vorträge zum Thema Mitarbeitermotivation für Führungskräfte

**Beantworten Sie nun bitte folgende Frage zu Herrn Kammerhofer:**

Welchen Beruf übt er aus?            O Wirtschaftspsychologe    O Abteilungsleiter    O Börsenmakler

Worin ist er ausgebildet?            O Philosophie                    O Betriebswirtschaft    O Psychologie

(Mehrfachantwort möglich)            O Personalcontrolling        O Geschichte            O Medizin

Zu welchem Thema hält er einen

Vortrag?                                O Führung                        O Motivation            O Marketing

**Herr Kammerhofer....**

**kommt aus der Praxis**

Trifft eindeutig zu ———— Trifft eindeutig nicht zu

**ist theoriegebunden**

Trifft eindeutig zu ———— Trifft eindeutig nicht zu

**ist weltfremd/ weiß nichts über tatsächliche Gegebenheiten**

Trifft eindeutig zu ———— Trifft eindeutig nicht zu

**ist sachbezogen/kennt den Bezug zur Realität**

Trifft eindeutig zu ———— Trifft eindeutig nicht zu

**arbeitet wissenschaftlich**

Trifft eindeutig zu ———— Trifft eindeutig nicht zu

**ist an Forschung interessiert**

Trifft eindeutig zu ———— Trifft eindeutig nicht zu

**arbeitet praktisch**

Trifft eindeutig zu ———— Trifft eindeutig nicht zu

**weiß über wissenschaftliche Theorien bescheid**

Trifft eindeutig zu ———— Trifft eindeutig nicht zu

**weiß über praktische Vorgänge bescheid**

Trifft eindeutig zu ———— Trifft eindeutig nicht zu

**ist ein Praktiker**

Trifft eindeutig zu ———— Trifft eindeutig nicht zu

**ist ein Theoretiker**

Trifft eindeutig zu ———— Trifft eindeutig nicht zu

**Weiblich: (Praktikerin)**

**Bitte lesen Sie den folgenden Text aufmerksam durch:**

Frau Kammerhofer ist seit einigen Jahren als Abteilungsleiterin im Bereich Human Resources einer großen Firma tätig und führt ein Team von mehreren MitarbeiterInnen.

Nach ihrer Matura bildete sie sich im Tätigkeitsgebiet des Personalcontrollings und Betriebswirtschaftslehre aus. Heute arbeitet sie bei einem namhaften Unternehmen in Wien.

Zusammen mit ihrem Team ist sie für Aufbau und Organisation des Personalbereichs, Personalmanagement und Mitarbeiterstruktur ihrer Firma verantwortlich und sorgt täglich für die Motivation ihrer MitarbeiterInnen.

Außerdem hält Frau Kammerhofer häufig Vorträge zum Thema Mitarbeitermotivation für Führungskräfte.

**Weiblich: (Theoretikerin)**

Frau Kammerhofer ist seit einigen Jahren als Wirtschaftspsychologin in der Forschung tätig und arbeitet als Akademikerin zusammen mit ihren MitarbeiterInnen an Projekten.

Nach ihrer Matura studierte Frau Kammerhofer Psychologie und Betriebswirtschaft in Wien. Heute arbeitet sie in einer namhaften Forschungseinrichtung in Wien.

Zusammen mit Ihrem Team forscht sie im wirtschaftspsychologischen Bereich mit dem Schwerpunkt Mitarbeitermotivation. In diesem Zusammenhang entwickelt und prüft sie Theorien, die für Führungskräfte, die ihre MitarbeiterInnen motivieren möchten, relevant sind.

Außerdem hält Frau Kammerhofer häufig Vorträge zum Thema Mitarbeitermotivation für Führungskräfte

**Beantworten Sie nun bitte folgende Fragen zu Frau Kammerhofer:**

Welchen Beruf übt sie aus?     Wirtschaftspsychologin     Abteilungsleiterin     Börsenmaklerin

Worin ist sie ausgebildet?     Philosophie     Betriebswirtschaft     Psychologie

(Mehrfachantwort möglich)     Personalcontrolling     Geschichte     Medizin

Zu welchem Thema hält sie

einen Vortrag?     Führung     Motivation     Marketing

**Frau Kammerhofer....**

**kommt aus der Praxis**

Trifft eindeutig zu ———— Trifft eindeutig nicht zu

**ist theoriegebunden**

Trifft eindeutig zu ———— Trifft eindeutig nicht zu

**ist weltfremd/ weiß nichts über tatsächliche Gegebenheiten**

Trifft eindeutig zu ———— Trifft eindeutig nicht zu

**ist sachbezogen/kennt den Bezug zur Realität**

Trifft eindeutig zu ———— Trifft eindeutig nicht zu

**arbeitet wissenschaftlich**

Trifft eindeutig zu ———— Trifft eindeutig nicht zu

**ist an Forschung interessiert**

Trifft eindeutig zu ○—○—○—○—○ Trifft eindeutig nicht zu

**arbeitet praktisch**

Trifft eindeutig zu ○—○—○—○—○ Trifft eindeutig nicht zu

**weiß über wissenschaftliche Theorien bescheid**

Trifft eindeutig zu ○—○—○—○—○ Trifft eindeutig nicht zu

**weiß über praktische Vorgänge bescheid**

Trifft eindeutig zu ○—○—○—○—○ Trifft eindeutig nicht zu

**ist eine Praktikerin**

Trifft eindeutig zu ○—○—○—○—○ Trifft eindeutig nicht zu

**ist eine Theoretikerin**

Trifft eindeutig zu ○—○—○—○—○ Trifft eindeutig nicht zu

## Online-Fragebogen Haupttest: Screens

Anmerkung: die Nummerierung entspricht der Reihenfolge, in der die Teilnehmenden die Screens sahen. Bei Unterteilung (a, b, c,...) sahen die Versuchspersonen der verschiedenen Versuchsgruppen die Screens wie angegeben

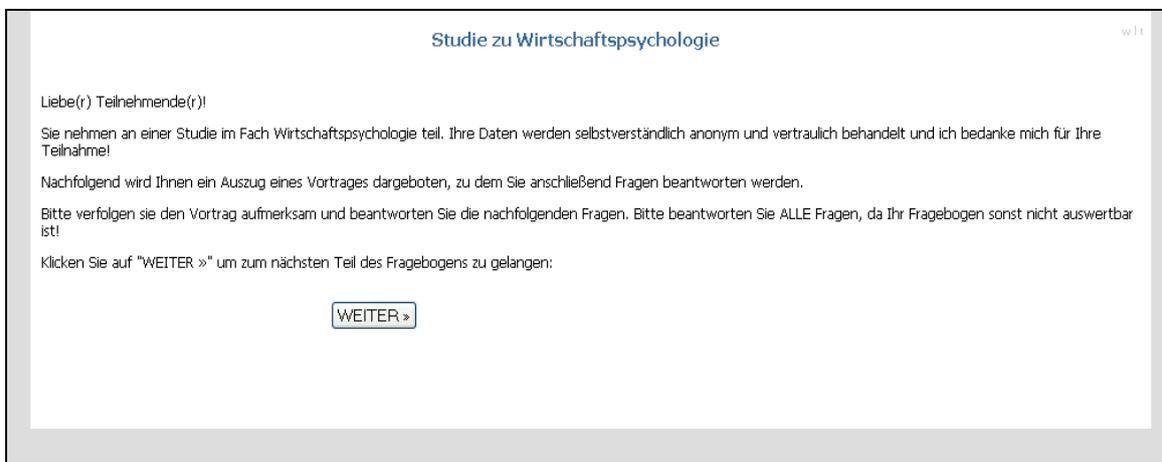


Abbildung 2: Startscreen des Online-Fragebogens

w11

## Studie zu Wirtschaftspsychologie

Sie erhalten nun einige Informationen über die vortragende Person. Bitte lesen Sie sie genau und aufmerksam durch. Im Anschluss werden Ihnen einige Fragen zur vortragenden Person gestellt.

Frau Kammerhofer ist seit einigen Jahren als **Wirtschaftspsychologin** in der Forschung tätig und arbeitet als **Akademikerin** zusammen mit ihren MitarbeiterInnen an Projekten.

Nach ihrer Matura studierte Frau Kammerhofer Psychologie und Betriebswirtschaft in Wien. Heute arbeitet sie in einer namhaften **Forschungseinrichtung** in Wien.

Zusammen mit Ihrem Team forscht sie im wirtschaftspsychologischen Bereich mit dem Schwerpunkt Mitarbeitermotivation. In diesem Zusammenhang entwickelt und prüft sie Theorien, die für Führungskräfte, die ihre MitarbeiterInnen motivieren möchten, relevant sind.

Außerdem hält Frau Kammerhofer häufig Vorträge zum Thema Mitarbeitermotivation für Führungskräfte.

Klicken Sie auf "WEITER »" um zum nächsten Teil des Fragebogens zu gelangen:

*Abbildung 3a: Vorinformation zum Vortragenden: Versuchsgruppe „Theoretiker“, weiblich*

m11

## Studie zu Wirtschaftspsychologie

Sie erhalten nun einige Informationen über die vortragende Person. Bitte lesen Sie sie genau und aufmerksam durch. Im Anschluss werden Ihnen einige Fragen zur vortragenden Person gestellt.

Herr Kammerhofer ist seit einigen Jahren als **Wirtschaftspsychologe** in der Forschung tätig und arbeitet als **Akademiker** zusammen mit seinen MitarbeiterInnen an Projekten.

Nach seiner Matura studierte Herr Kammerhofer Psychologie und Betriebswirtschaft in Wien. Heute arbeitet er in einer namhaften **Forschungseinrichtung** in Wien.

Zusammen mit seinem Team forscht er im wirtschaftspsychologischen Bereich mit dem Schwerpunkt Mitarbeitermotivation. In diesem Zusammenhang entwickelt und prüft er Theorien, die für Führungskräfte, die ihre MitarbeiterInnen motivieren möchten, relevant sind.

Außerdem hält Herr Kammerhofer häufig Vorträge zum Thema Mitarbeitermotivation für Führungskräfte.

Klicken Sie auf "WEITER »" um zum nächsten Teil des Fragebogens zu gelangen:

*Abbildung 3b: Vorinformation zum Vortragenden: Versuchsgruppe „Theoretiker“, männlich*

15

### Studie zu Wirtschaftspsychologie

Sie erhalten nun einige Informationen über die vortragende Person. Bitte lesen Sie sie genau und aufmerksam durch. In Anschluss werden Ihnen einige Fragen zur vortragenden Person gestellt.

Frau Kammerhofer ist seit einigen Jahren als **Abteilungsleiterin** im Bereich Human Resources einer großen **Firma** tätig und führt ein Team von mehreren MitarbeiterInnen.

Nach ihrer Matura bildete sie sich im Tätigkeitsgebiet des Personalcontrollings und Betriebswirtschaftslehre aus. Heute arbeitet sie bei einem **namhaften Unternehmen** in Wien.

Zusammen mit ihrem Team ist sie für Aufbau und Organisation des Personalbereichs, Personalmanagement und Mitarbeiterstruktur ihrer Firma verantwortlich und sorgt täglich für die Motivation ihrer MitarbeiterInnen.

Außerdem hält Frau Kammerhofer häufig Vorträge zum Thema Mitarbeitermotivation für Führungskräfte.

Klicken Sie auf "WEITER »" um zum nächsten Teil des Fragebogens zu gelangen.

[WEITER »](#)

Abbildung 3c: Vorinformation zum Vortragenden: Versuchsgruppe „Praktiker“, weiblich

15

### Studie zu Wirtschaftspsychologie

Sie erhalten nun einige Informationen über die vortragende Person. Bitte lesen Sie sie genau und aufmerksam durch. In Anschluss werden Ihnen einige Fragen zur vortragenden Person gestellt.

Herr Kammerhofer ist seit einigen Jahren als **Abteilungsleiter** im Bereich Human Resources einer großen **Firma** tätig und führt ein Team von mehreren MitarbeiterInnen.

Nach seiner Matura bildete er sich im Tätigkeitsgebiet des Personalcontrollings und Betriebswirtschaftslehre aus. Heute arbeitet er bei einem **namhaften Unternehmen** in Wien.

Zusammen mit seinem Team ist er für Aufbau und Organisation des Personalbereichs, Personalmanagement und Mitarbeiterstruktur seiner Firma verantwortlich und sorgt täglich für die Motivation seiner MitarbeiterInnen.

Außerdem hält Herr Kammerhofer häufig Vorträge zum Thema Mitarbeitermotivation für Führungskräfte.

Klicken Sie auf "WEITER »" um zum nächsten Teil des Fragebogens zu gelangen.

[WEITER »](#)

Abbildung 3d: Vorinformation zum Vortragenden: Versuchsgruppe „Praktiker“, männlich

## Studie zu Wirtschaftspsychologie

11

Nun lesen Sie einen kurzen Auszug eines solchen Vortrages.  
Bitte verfolgen Sie diesen aufmerksam und beantworten Sie die nachfolgenden Fragen.

### Vortrag

Ich darf Sie recht herzlich zum Seminar „Motivation in Organisationen“ begrüßen.

Unser heutiges Thema ist die motivierende Arbeitsgestaltung durch Erweiterung des Handlungsspielraumes. Die Arbeits- und Organisationspsychologie hat mit ihrer Forschung die Erkenntnis erbracht, dass Arbeit nicht nur dazu dient, Geld zu verdienen, sondern auch soziale Bedürfnisse, Bedürfnisse nach Anerkennung, Einfluss und Selbstentfaltung befriedigen muss. Die früher übliche Gestaltung von Arbeit in einer Form, in der jede Tätigkeit in kleine Handlungsschritte zerlegt wird und jeder Mitarbeiter nur einen solchen kleinen Schritt erlernt und ausführt, hat diesen Notwendigkeiten nicht Rechnung getragen. Deshalb wurden erweiterte Handlungsspielräume und „psychologisch angereicherte“ Tätigkeiten gefordert, um die Arbeitsmotivation der Mitarbeiter zu erhöhen. Gestaltungsformen dieser neuen Arbeitsweise sind „Job enlargement“, „Job rotation“ und „Job enrichment“.

Job enlargement meint die Erweiterung des Aufgabenbereiches, ohne dass dem Mitarbeiter mehr Verantwortung übertragen wird. Anstelle einer Routinetätigkeit werden größere Tätigkeitseinheiten von einer Person verrichtet. Dies führt zu erhöhter Zufriedenheit der Belegschaft und einer Verringerung der Fehleranzahl im Arbeitsablauf. Zu bedenken ist, dass die Einschulung der Arbeitnehmer in ihre neuen Tätigkeiten schwierig und teuer sein kann, und dass der positive Effekt des Job enlargments nur von kurzer Dauer ist, weil auch die erweiterte Arbeit schnell zur Routine wird.

Job rotation bezeichnet den Wechsel des Arbeitsbereiches auf horizontaler Ebene- also Mitarbeiter wechseln ihren Arbeitsplatz innerhalb des Betriebes und arbeiten in verschiedenen Abteilungen. Dadurch sammeln sie Erfahrungen, verbessern ihre Qualifikationen und haben höhere Chancen, befördert zu werden. Das Unternehmen wiederum profitiert von hoher qualifizierten Mitarbeitern, vom resultierenden abteilungsübergreifenden Denken und Handeln und in der Folge von einer Optimierung der Arbeitsvorgänge. Probleme der Job rotation liegen in der schwierigen Realisierung und der mangelnden Flexibilität von Mitarbeitern.

Zufriedenheit der Belegschaft und einer Verringerung der Fehleranzahl im Arbeitsablauf. Zu bedenken ist, dass die Einschulung der Arbeitnehmer in ihre neuen Tätigkeiten schwierig und teuer sein kann, und dass der positive Effekt des Job enlargments nur von kurzer Dauer ist, weil auch die erweiterte Arbeit schnell zur Routine wird.

Job rotation bezeichnet den Wechsel des Arbeitsbereiches auf horizontaler Ebene- also Mitarbeiter wechseln ihren Arbeitsplatz innerhalb des Betriebes und arbeiten in verschiedenen Abteilungen. Dadurch sammeln sie Erfahrungen, verbessern ihre Qualifikationen und haben höhere Chancen, befördert zu werden. Das Unternehmen wiederum profitiert von hoher qualifizierten Mitarbeitern, vom resultierenden abteilungsübergreifenden Denken und Handeln und in der Folge von einer Optimierung der Arbeitsvorgänge. Probleme der Job rotation liegen in der schwierigen Realisierung und der mangelnden Flexibilität von Mitarbeitern.

Job enrichment bedeutet, dass den Mitarbeitern nicht nur erweiterte, sondern auch vollständigere und verantwortungsvollere Aufgaben übertragen werden. Zusätzlich erhalten sie Kontrolle darüber, wie sie ihre Arbeit ausführen. Es geht also um die Erweiterung des Aufgabenbereiches und der Eigenverantwortung der Mitarbeiter. Ein Beispiel für Job enrichment ist das Programm des schwedischen Autoherstellers „Volvo“, das in teilautonomen Arbeitsgruppen umgesetzt wurde. Vor der Umstellung wurden Autos von 25 Gruppen zu je 20 Arbeitern hergestellt, wobei jeder Mitarbeiter nur für einen bestimmten Teil des Produktes zuständig war. Im Zuge des Programms wurden die Gruppen neu gebildet und konnten ihre Arbeit frei planen, organisieren und kontrollieren. Die Zufriedenheit der Mitarbeiter stieg in Folge stark an, Fehlzeiten verminderten sich- und der Effekt hielt an. Obwohl diese Methode nachweislich auch in anderen Firmen erfolgreich eingesetzt wurde, konnte sie sich in der Praxis nur begrenzt durchsetzen.

Ein großer Nachteil des job enrichment ist die Schwierigkeit der Durchführbarkeit im Unternehmen. Die Umstrukturierung der Arbeitsvorgänge kann umständlich und kostspielig sein. Außerdem kann es bei bestimmten technischen Aufgaben unpraktisch sein, Tätigkeiten komplexer zu gestalten. Ein weiteres Problem ist die Akzeptanz unter den Mitarbeitern- nicht alle sehen in gesteigerter Verantwortung einen Vorteil und sind dann eher frustriert als motiviert. Ähnlich geht es jenen, die sich an eine bestimmte Arbeitsweise gewöhnt haben und keine Veränderung wollen.

Klicken Sie auf „WEITER >“ um zum nächsten Teil des Fragebogens zu gelangen:

[WEITER >](#)

Abbildung 4a: Vortragstext (Versuchsgruppen „Theoretiker“ und „Praktiker“)

## Studie zu Wirtschaftspsychologie

Nun lesen Sie einen kurzen Auszug eines Vortrages von FRAU KAMMERHOFER.  
Bitte verfolgen Sie diesen aufmerksam und beantworten Sie die nachfolgenden Fragen.

### Vortrag

Ich darf Sie recht herzlich zum Seminar „Motivation in Organisationen“ begrüßen.

Unser heutiges Thema ist die motivierende Arbeitsgestaltung durch Erweiterung des Handlungsspielraumes. Die Arbeits- und Organisationspsychologie hat mit ihrer Forschung die Erkenntnis erbracht, dass Arbeit nicht nur dazu dient, Geld zu verdienen, sondern auch soziale Bedürfnisse, Bedürfnisse nach Anerkennung, Einfluss und Selbstentfaltung befriedigen muss. Die früher übliche Gestaltung von Arbeit in einer Form, in der jede Tätigkeit in kleine Handlungsschritte zerlegt wird und jeder Mitarbeiter nur einen solchen kleinen Schritt erlernt und ausführt, hat diesen Notwendigkeiten nicht Rechnung getragen. Deshalb wurden erweiterte Handlungsspielräume und „psychologisch angereicherte“ Tätigkeiten gefordert, um die Arbeitsmotivation der Mitarbeiter zu erhöhen. Gestaltungsformen dieser neuen Arbeitsweise sind „Job enlargement“, „Job rotation“ und „Job enrichment“.

Job enlargement meint die Erweiterung des Aufgabenbereiches, ohne dass dem Mitarbeiter mehr Verantwortung übertragen wird. Anstelle einer Routinetätigkeit werden größere Tätigkeitseinheiten von einer Person verrichtet. Dies führt zu erhöhter Zufriedenheit der Belegschaft und einer Verringerung der Fehleranzahl im Arbeitsablauf. Zu bedenken ist, dass die Einschulung der Arbeitnehmer in ihre neuen Tätigkeiten schwierig und teuer sein kann, und dass der positive Effekt des Job enlargments nur von kurzer Dauer ist, weil auch die erweiterte Arbeit schnell zur Routine wird.

Job rotation bezeichnet den Wechsel des Arbeitsbereiches auf horizontaler Ebene – also Mitarbeiter wechseln ihren Arbeitsplatz innerhalb des Betriebes und arbeiten in verschiedenen Abteilungen. Dadurch sammeln sie Erfahrungen, verbessern ihre Qualifikationen und haben höhere Chancen, befördert zu werden. Das Unternehmen wiederum profitiert von hoher qualifizierten Mitarbeitern, vom resultierenden abteilungsübergreifenden Denken und Handeln und in der Folge von einer Optimierung der Arbeitsvorgänge. Probleme der Job rotation liegen in der schwierigen Realisierung und der mangelnden Flexibilität von Mitarbeitern.

Job enrichment bedeutet, dass den Mitarbeitern nicht nur erweiterte, sondern auch vollständigere und verantwortungsvollere Aufgaben übertragen werden. Zusätzlich erhalten sie Kontrolle darüber, wie sie ihre Arbeit ausführen. Es geht also um die Erweiterung des Aufgabenbereiches und der Eigenverantwortung der Mitarbeiter. Ein Beispiel für Job enrichment ist das Programm des schwedischen Autoherstellers „Volvo“, das in teilautonomen Arbeitsgruppen umgesetzt wurde. Vor der Umstellung wurden Autos von 25 Gruppen zu je 20 Arbeitern hergestellt, wobei jeder Mitarbeiter nur für einen bestimmten Teil des Produktes zuständig war. Im Zuge des Programms wurden die Gruppen neu gebildet und konnten ihre Arbeit frei planen, organisieren und kontrollieren. Die Zufriedenheit der Mitarbeiter stieg in Folge stark an, Fehlzeiten verminderten sich und der Effekt hielt an. Obwohl diese Methode nachweislich auch in anderen Firmen erfolgreich eingesetzt wurde, konnte sie sich in der Praxis nur begrenzt durchsetzen.

Ein großer Nachteil des job enrichment ist die Schwierigkeit der Durchführbarkeit im Unternehmen. Die Umstrukturierung der Arbeitsvorgänge kann umständlich und kostspielig sein. Außerdem kann es bei bestimmten technischen Aufgaben unpraktisch sein, Tätigkeiten komplexer zu gestalten. Ein weiteres Problem ist die Akzeptanz unter den Mitarbeitern – nicht alle sehen in gesteigerter Verantwortung einen Vorteil und sind dann eher frustriert als motiviert. Ähnlich geht es jenen, die sich an eine bestimmte Arbeitsweise gewohnt haben und keine Veränderung wollen.

Klicken Sie auf „WEITER >“ um zum nächsten Teil des Fragebogens zu gelangen.

[WEITER >](#)

Abbildung 4b: Vortragstext (Versuchsgruppe „Kontrollgruppe“, weiblich)

## Studie zu Wirtschaftspsychologie

Nun lesen Sie einen kurzen Auszug eines Vortrages von HERRN KAMMERHOFER.  
Bitte verfolgen Sie diesen aufmerksam und beantworten Sie die nachfolgenden Fragen.

### Vortrag

Ich darf Sie recht herzlich zum Seminar „Motivation in Organisationen“ begrüßen.

Unser heutiges Thema ist die motivierende Arbeitsgestaltung durch Erweiterung des Handlungsspielraumes.

Die Arbeits- und Organisationspsychologie hat mit ihrer Forschung die Erkenntnis erbracht, dass Arbeit nicht nur dazu dient, Geld zu verdienen, sondern auch soziale Bedürfnisse, Bedürfnisse nach Anerkennung, Einfluss und Selbstentfaltung befriedigen muss. Die früher übliche Gestaltung von Arbeit in einer Form, in der jede Tätigkeit in kleine Handlungsschritte zerlegt wird und jeder Mitarbeiter nur einen solchen kleinen Schritt erlernt und ausführt, hat diesen Notwendigkeiten nicht Rechnung getragen. Deshalb wurden erweiterte Handlungsspielräume und „psychologisch angereicherte“ Tätigkeiten gefordert, um die Arbeitsmotivation der Mitarbeiter zu erhöhen. Gestaltungsformen dieser neuen Arbeitsweise sind „Job enlargement“, „Job rotation“ und „Job enrichment“.

Job enlargement meint die Erweiterung des Aufgabenbereiches, ohne dass dem Mitarbeiter mehr Verantwortung übertragen wird. Anstelle einer Routinetätigkeit werden größere Tätigkeitseinheiten von einer Person verrichtet. Dies führt zu erhöhter Zufriedenheit der Belegschaft und einer Verringerung der Fehleranzahl im Arbeitsablauf. Zu bedenken ist, dass die Einschulung der Arbeitnehmer in ihre neuen Tätigkeiten schwierig und teuer sein kann, und dass der positive Effekt des Job enlargements nur von kurzer Dauer ist, weil auch die erweiterte Arbeit schnell zur Routine wird.

Job rotation bezeichnet den Wechsel des Arbeitsbereiches auf horizontaler Ebene- also Mitarbeiter wechseln ihren Arbeitsplatz innerhalb des Betriebes und arbeiten in verschiedenen Abteilungen. Dadurch sammeln sie Erfahrungen, verbessern ihre Qualifikationen und haben höhere Chancen, befördert zu werden. Das Unternehmen wiederum profitiert von hoher qualifizierten Mitarbeitern, vom resultierenden abteilungsübergreifenden Denken und Handeln und in der Folge von einer Optimierung der Arbeitsvorgänge. Probleme der Job rotation liegen in der schwierigen Realisierung und der mangelnden Flexibilität von Mitarbeitern.

Job enrichment bedeutet, dass den Mitarbeitern nicht nur erweiterte, sondern auch vollstündigere und verantwortungsvollere Aufgaben übertragen werden. Zusätzlich erhalten sie Kontrolle darüber, wie sie ihre Arbeit ausführen. Es geht also um die Erweiterung des Aufgabenbereiches und der Eigenverantwortung der Mitarbeiter. Ein Beispiel für Job enrichment ist das Programm des schwedischen Autoherstellers „Volvo“, das in teilautonomen Arbeitsgruppen umgesetzt wurde. Vor der Umstellung wurden Autos von 25 Gruppen zu je 20 Arbeitern hergestellt, wobei jeder Mitarbeiter nur für einen bestimmten Teil des Produktes zuständig war. Im Zuge des Programms wurden die Gruppen neu gebildet und konnten ihre Arbeit frei planen, organisieren und kontrollieren. Die Zufriedenheit der Mitarbeiter stieg in Folge stark an, Fehlzeiten verminderten sich- und der Effekt hielt an. Obwohl diese Methode nachweislich auch in anderen Firmen erfolgreich eingesetzt wurde, konnte sie sich in der Praxis nur begrenzt durchsetzen.

Ein großer Nachteil des job enrichment ist die Schwierigkeit der Durchführbarkeit im Unternehmen. Die Umstrukturierung der Arbeitsvorgänge kann umständlich und kostspielig sein. Außerdem kann es bei bestimmten technischen Aufgaben unpraktisch sein, Tätigkeiten komplexer zu gestalten. Ein weiteres Problem ist die Akzeptanz unter den Mitarbeitern- nicht alle sehen in gesteigerter Verantwortung einen Vorteil und sind dann eher frustriert als motiviert. Ähnlich geht es jenen, die sich an eine bestimmte Arbeitsweise gewohnt haben und keine Veränderung wollen.

Klicken Sie auf „WEITER >“ um zum nächsten Teil des Fragebogens zu gelangen.

[WEITER >](#)

Abbildung 4c: Vortragstext (Versuchsgruppe „Kontrollgruppe“, männlich)

## Studie zu Wirtschaftspsychologie

w11

### Fragebogen

Bitte beantworten Sie nun folgende Fragen, bitte füllen Sie dabei alle Fragen aus, der Test kann nicht übermittelt werden, wenn Fragen nicht beantwortet werden.

Von wem wurde der Vortrag gehalten?

- von einer Person, die **theoretisch** arbeitet
- von einer Person, die **praktisch** arbeitet

Welches Geschlecht hat die Vortragende Person?

- männlich
- weiblich

Wie hieß der/die Vortragende?

- Kammerhofer
- Großbichler

Was hat der/die Vortragende studiert? (Mehrfachantworten möglich)

- Psychologie
- Betriebswirtschaft
- Wirtschaftsinformatik
- Publizistik
- Medizin

Wo arbeitet der/die Vortragende?

- bei einer Zeitung
- in einer Forschungseinrichtung
- als AbteilungsleiterIn im Bereich Human Resources
- als ManagerIn eines Hotels

Welche Themen wurden im Vortrag angesprochen? (Mehrfachantworten möglich)

- Job enlargement
- Werbung
- Job rotation
- Produktverkauf
- Finanzierung
- Kostenrechnung

Wie hat Ihnen der Vortrag gefallen?

-             
- 1   2   3   4   5   6   7

Klicken Sie auf "WEITER »" um zum nächsten Teil des Fragebogens zu gelangen:

[WEITER »](#)

Abbildung 5a: Fragen zum Vortragsinhalt und zum Vortragenden (Versuchsgruppen „Theoretiker“ und „Praktiker“)

## Studie zu Wirtschaftspsychologie

### Fragebogen

Bitte beantworten Sie nun folgende Fragen, bitte füllen Sie dabei alle Fragen aus, der Test kann nicht übermittelt werden, wenn Fragen nicht beantwortet werden:

Von wem wurde der Vortrag gehalten?

- von einer Person, die **theoretisch** arbeitet
- von einer Person, die **praktisch** arbeitet

Welches Geschlecht hat die Vortragende Person?

- männlich
- weiblich

Wie hieß der/die Vortragende?

- Kammerhofer
- Großbichler

Welche Themen wurden im Vortrag angesprochen? (Mehrfachantworten möglich)

- Job enlargement
- Werbung
- Job rotation
- Produktverkauf
- Finanzierung
- Kostenrechnung

Wie hat Ihnen der Vortrag gefallen?

-             
- 1    2    3    4    5    6    7

Klicken Sie auf "WEITER »" um zum nächsten Teil des Fragebogens zu gelangen:

Abbildung 5b: Fragen zum Vortragsinhalt und zum Vortragenden (Versuchsgruppe „Kontrollgruppe“)

## Studie zu Wirtschaftspsychologie

### Fragebogen

Bitte beantworten Sie nun folgende Fragen, bitte füllen Sie dabei alle Fragen aus, der Test kann nicht übermittelt werden, wenn Fragen nicht beantwortet werden:

Bitte bewerten Sie nun den Vortrag nach folgenden Gesichtspunkten:

der Vortrag...

**ist praxisrelevant**

Trifft eindeutig nicht zu        Trifft eindeutig zu

**ist gefühlsbetont**

Trifft eindeutig nicht zu        Trifft eindeutig zu

**ist arbeitsanleitend**

Trifft eindeutig nicht zu        Trifft eindeutig zu

**ist nützlich**

Trifft eindeutig nicht zu        Trifft eindeutig zu

**ist abstrakt**

Trifft eindeutig nicht zu        Trifft eindeutig zu

**ist vernunftbetont**

Trifft eindeutig nicht zu        Trifft eindeutig zu

**ist informativ**

Trifft eindeutig nicht zu        Trifft eindeutig zu

**ist theoretisch fundiert**

Trifft eindeutig nicht zu        Trifft eindeutig zu

**ist mitarbeiterorientiert**

Trifft eindeutig nicht zu        Trifft eindeutig zu

**ist praktisch fundiert**

Trifft eindeutig nicht zu        Trifft eindeutig zu

**ist relevant für praktische Tätigkeiten**

Trifft eindeutig nicht zu        Trifft eindeutig zu

**orientiert sich an Unternehmenszielen**

Trifft eindeutig nicht zu        Trifft eindeutig zu

**ist relevant für theoretische Tätigkeiten**

Trifft eindeutig nicht zu        Trifft eindeutig zu

**vermittelt fachliches Wissen**

Trifft eindeutig nicht zu        Trifft eindeutig zu

**ist hypothetisch**

Trifft eindeutig nicht zu        Trifft eindeutig zu

Bitte bewerten Sie nun die Vortragende Person:

Die Vortragende Person ist...

**sympathisch**

Trifft eindeutig nicht zu        Trifft eindeutig zu

**kompetent**

Trifft eindeutig nicht zu        Trifft eindeutig zu

Klicken Sie auf "WEITER »" um zum nächsten Teil des Fragebogens zu gelangen:

[WEITER »](#)

Abbildung 6: Fragen zur Beurteilung des Vortrages und des Vortragenden

## Studie zu Wirtschaftspsychologie

w11

### Fragebogen

Bitte beantworten Sie nun folgende Fragen, bitte füllen Sie dabei alle Fragen aus, der Test kann nicht übermittelt werden, wenn Fragen nicht beantwortet werden:

Bitte beantworten Sie abschließend einige Fragen zu Ihrer Person:

Alter:

Geschlecht:

- weiblich
- männlich

Höchste abgeschlossene Bildung:

- Hauptschule/Gymnasium
- Matura
- Lehre
- Studium
- Sonstiges

Sind sie derzeit berufstätig?

- ja
- nein

Womit beschäftigen Sie sich im Allgemeinen lieber?

- mit theoretischen Inhalten
- mit praktischen Inhalten
- neutral

Von wem hören Sie Vorträge im Allgemeinen lieber?

- von Männern
- von Frauen
- neutral

Abbildung 7: Fragen zu demographischen Daten der Teilnehmenden

## Rohdaten & Legende Pretest Vortragstext

Variablenname	Bedeutung	Kodierung
Vpnr.	Versuchspersonennummer	Fortlaufende Nummer für teilnehmende Personen
praxisrelevant	Der Text ist praxisrelevant	1=trifft eindeutig nicht zu; 5=trifft eindeutig zu
arbeitsanleitend	Der Text ist arbeitsanleitend	1=trifft eindeutig nicht zu; 5=trifft eindeutig zu
nützlich	Der Text ist nützlich	1=trifft eindeutig nicht zu; 5=trifft eindeutig zu
abstrakt	Der Text ist abstrakt	1=trifft eindeutig nicht zu; 5=trifft eindeutig zu
informativ	Der Text ist informativ	1=trifft eindeutig nicht zu; 5=trifft eindeutig zu
thfundiert	Der Text ist theoretisch fundiert	1=trifft eindeutig nicht zu; 5=trifft eindeutig zu
prfundiert	Der Text ist praktisch fundiert	1=trifft eindeutig nicht zu; 5=trifft eindeutig zu
prTätig	Der Text ist relevant für praktische Tätigkeiten	1=trifft eindeutig nicht zu; 5=trifft eindeutig zu
thTätig	Der Text ist relevant für theoretische Tätigkeiten	1=trifft eindeutig nicht zu; 5=trifft eindeutig zu
fachlWissen	Der Text vermittelt fachliches Wissen	1=trifft eindeutig nicht zu; 5=trifft eindeutig zu
hypothetisch	Der Text ist hypothetisch	1=trifft eindeutig nicht zu; 5=trifft eindeutig zu
Praktiker	Der Text könnte von einem Praktiker stammen	1=trifft eindeutig nicht zu; 5=trifft eindeutig zu
Theoretiker	Der Text könnte von einem Theoretiker stammen	1=trifft eindeutig nicht zu; 5=trifft eindeutig zu
TP	Könnte der Text sowohl von einem Praktiker als auch von einem Theoretiker stammen	0=nein; 1=ja
vonwem	Falls nein, von wem könnte er Ihrer Meinung nach am ehesten stammen	1=Theoretiker; 2=Praktiker
Geschlecht	Geschlecht der Versuchsperson	1=weiblich; 2=männlich

Vpnr.	praxisrelevant	arbeitsanleitend	nützlich	abstrakt	informativ	thfundiert	prfundiert
1	2	3	3	1	4	3	2
2	4	2	4	3	5	4	4
3	2	1	2	4	5	3	1
4	4	3	4	4	5	4	3
5	4	3	4	2	5	4	3
6	3	1	4	4	3	4	2
7	4	3	3	1	5	4	4
8	5	4	4	1	4	4	4
9	4	4	5	3	5	2	2
10	4	2	5	2	5	4	4
11	4	5	4	2	5	2	3
12	4	3	4	2	5	5	4
13	3	2	3	4	5	3	4
14	5	2	3	4	5	3	4
15	1	1	2	3	3	2	2
16	4	3	3	4	4	5	4
17	2	2	1	4	5	4	3
18	4	3	4	4	4	4	4
19	4	1	3	1	5	2	2
20	4	1	2	3	4	1	1
21	4	3	5	1	5	4	5
22	4	3	3	4	4	3	3
23	4	2	4	4	5	5	4
24	4	4	5	3	5	4	3
25	4	3	4	2	3	4	4
26	5	2	5	3	5	3	2
27	5	4	5	2	3	1	3
28	4	4	4	2	4	5	2
29	4	2	5	3	5	5	3
30	2	1	4	2	5	1	1
31	4	2	3	5	5	2	3
32	2	2	3	5	4	3	1
33	4	3	4	2	5	2	2
34	3	1	3	4	3	2	2
35	5	4	5	5	4	1	4
36	4	2	5	3	5	5	3
37	4	2	3	5	5	2	3
38	2	2	3	5	4	3	1
39	5	4	5	2	3	1	3
40	4	3	3	4	4	3	3
41	3	1	3	4	3	2	2
42	4	3	4	3	3	4	4
43	4	3	3	2	4	3	1
44	4	3	3	3	4	3	4
45	3	4	5	2	3	5	1

Vpnnr.	prTätig	thTätig	fachWissen	hypothetisch	Praktiker	Theoretiker	TP
1	3	4	4	3	4	2	1
2	3	4	4	4	1	5	1
3	2	4	1	5	2	5	1
4	3	4	4	2	3	4	1
5	4	3	2	3	4	2	1
6	1	4	3	5	2	4	1
7	5	5	5	2	4	2	1
8	5	2	3	1	4	2	1
9	3	3	3	3	2	4	1
10	5	3	3	2	4	3	1
11	4	3	3	2	4	2	1
12	4	2	4	4	4	5	1
13	4	4	1	4	1	5	0
14	4	4	5	4	4	3	1
15	3	2	1	3	4	1	0
16	2	2	4	5	2	5	0
17	4	2	2	5	2	4	0
18	3	3	2	4	2	4	0
19	3	5	2	1	1	4	0
20	4	2	3	1	5	2	0
21	4	4	2	1	5	1	0
22	4	3	3	2	3	3	1
23	3	3	4	3	3	4	1
24	4	3	5	3	1	5	1
25	3	2	4	3	4	4	1
26	4	2	3	2	3	3	1
27	3	4	2	3	2	4	1
28	4	5	2	4	3	4	1
29	2	4	4	3	4	2	1
30	2	4	2	5	1	1	1
31	2	5	2	4	2	1	1
32	2	5	2	4	3	4	1
33	3	3	2	2	3	4	1
34	4	4	4	5	4	3	1
35	4	3	3	4	1	4	1
36	2	4	4	3	4	2	1
37	2	5	2	4	2	1	1
38	2	5	2	4	3	4	1
39	3	4	2	3	2	4	1
40	4	3	3	2	3	3	1
41	4	4	4	5	4	3	1
42	3	2	4	3	4	4	1
43	4	3	3	2	3	3	1
44	4	3	3	4	2	5	1
45	2	5	2	2	4	4	1

Vpnr.	vonwem	Geschlecht
1		2
2		2
3		1
4		1
5		1
6		1
7		2
8		1
9		1
10		1
11		1
12		2
13	1	1
14		1
15	2	1
16	1	1
17	1	1
18	1	1
19	1	
20	2	1
21	2	1
22		1
23		2
24		1
25		2
26		2
27		2
28		1
29		2
30		2
31		2
32		2
33		1
34		1
35		2
36		2
37		2
38		2
39		2
40		1
41		1
42		2
43		1
44		1
45		2

## Rohdaten & Legende Pretest „Vorinformation zum Vortragenden“

Variablenname	Label	Kodierung
Vpnmr	Versuchspersonennummer	Fortlaufende Nummer für teilnehmende Personen
kap	Der Vortragende kommt aus der Praxis	1=trifft eindeutig nicht zu; 5=trifft eindeutig zu
tg	Der Vortragende ist theoriegebunden	1=trifft eindeutig nicht zu; 5=trifft eindeutig zu
wf	Der Vortragende ist weltfremd	1=trifft eindeutig nicht zu; 5=trifft eindeutig zu
sb	Der Vortragende ist sachbezogen	1=trifft eindeutig nicht zu; 5=trifft eindeutig zu
aw	Der Vortragende arbeitet wissenschaftlich	1=trifft eindeutig nicht zu; 5=trifft eindeutig zu
afi	Der Vortragende ist an Forschung interessiert	1=trifft eindeutig nicht zu; 5=trifft eindeutig zu
ap	Der Vortragende arbeitet praktisch	1=trifft eindeutig nicht zu; 5=trifft eindeutig zu
wwtb	Der Vortragende weiß über wissenschaftliche Theorien bescheid	1=trifft eindeutig nicht zu; 5=trifft eindeutig zu
wpvb	Der Vortragende weiß über praktische Vorgänge bescheid	1=trifft eindeutig nicht zu; 5=trifft eindeutig zu
p	Der Vortragende ist ein Praktiker	1=trifft eindeutig nicht zu; 5=trifft eindeutig zu
t	Der Vortragende ist ein Theoretiker	1=trifft eindeutig nicht zu; 5=trifft eindeutig zu
typ	Art der Vorinformation	0=Praktiker; 1=Theoretiker
Geschlecht	Geschlecht der Versuchsperson	1=weiblich, 2=männlich
summeT	Items „Theoriebezug“ summiert	1
summeP	Items „Praxisbezug“ summiert	
m/w	Männlicher Vortragender/ weiblicher Vortragender	0=weiblicher Vortragender; 1=männlicher Vortragender

Vpnr	kap	tg	wf	sb	aw	afi	ap	wwtb
1	5	4	1	5	5	3	5	5
2	5	1	1	5	5	5	4	4
3	4	3	2	2	2	3	4	3
4	1	5	3	2	4	4	2	5
5	4	2	2	4	5	4	4	4
6	4	4	1	3	4	3	4	4
7	4	2	2	4	3	5	4	3
8	5	4	1	5	4	4	5	5
9	5	3	1	4	4	4	4	5
10	3	3	1	5	5	4	5	4
11	4	2	2	2	2	1	2	1
12	1	5	3	3	5	4	2	5
13	1	5	1	4	5	5	2	5
14	3	3	4	2	4	5	4	5
15	2	4	1	4	5	5	3	5
16	3	2	2	5	4	5	4	5
17	1	5	3	3	5	5	3	5
18	3	1	1	4	5	5	5	5
19	3	3	3	4	5	5	4	5
20	3	5	1	2	4	2	3	5
21	4	2	1	5	3	2	4	4
22	1	3	1	4	4	3	2	5
23	5	5	2	4	1	1	5	1
24	2	4	3	4	4	5	4	5
25	5	1	1	5	4	2	5	4
26	4	2	1	4	3	4	4	3
27	3	1	1	5	3	2	5	3
28	3	3	1	4	3	3	4	4
29	2	4	3	4	1	1	2	2
30	3	3	1	5	2	2	3	2
31	2	4	2	4	4	4	4	3
32	3	3	4	2	4	3	2	2
33	4	3	2	4	3	4	4	4
34	1	1	1	3	2	1	4	3
35	3	4	1	4	3	2	5	4
36	2	4	5	4	1	3	4	3
37	1	5	1	5	4	4	5	5
38	4	2	1	5	3	4	5	4
39	5	1	1	4	3	3	4	2
40	4	5	1	5	5	4	3	5
41	5	5	1	4	4	2	5	5
42	4	4	2	3	5	3	2	4
43	1	5	2	5	2	2	4	4
44	1	5	1	5	1	1	5	3
45	3	2	1	4	4	4	4	5
56	4	2	1	5	4	1	5	3
47	4	2	2	4	5	4	3	5
48	3	2	2	3	2	2	4	3
49	2	4	3	3	4	3	5	5
50	4	3	1	4	1	3	5	3
51	1	4	1	4	2	3	4	5
52	3	3	2	4	2	2	4	3

Vpnr	kap	tg	wf	sb	aw	afi	ap	wwtb
53	1	5	5	2	4	3	3	5
54	3	2	2	4	3	5	5	3
55	3	3	2	4	4	5	5	4
56	3	2	1	5	3	2	4	3
57	2	4	4	3	3	2	3	5
58	2	2	2	4	2	3	4	4
59	5	3	1	5	4	3	1	3
60	2	3	1	2	2	1	4	4
61	2	4	1	4	5	5	3	5
62	3	4	1	5	5	3	2	5
63	2	4	1	5	5	5	3	5
64	4	3	2	4	4	4	4	4
65	1	4	2	4	5	5	3	5
66	3	3	1	3	5	5	3	5
67	5	1	1	5	1	5	3	4
68	1	5	1	5	5	5	5	5
69	2	3	2	5	5	5	5	4
70	2	4	3	3	2	2	2	1
71	2	3	2	4	4	5	4	4
72	2	4	1	4	5	5	5	3
73	2	3	2	4	5	4	2	5
74	3	2	1	5	5	5	5	5
75	4	2	1	5	5	5	3	4
76	1	5	3	4	4	5	3	5
77	4	2	1	4	3	2	5	4
78	4	3	2	4	2	4	3	5
79	4	2	1	5	4	5	5	4
80	4	3	1	4	2	3	5	3
81	4	4	2	2	2	1	2	1
82	5	3	1	4	2	2	4	4
83	4	4	1	5	4	4	5	5
84	4	4	1	5	5	4	4	2
85	5	2	1	5	1	1	5	3
86	4	2	1	5	1	2	5	2
87	3	4	4	3	5	5	3	5
88	4	4	2	3	4	5	4	4
89	4	5	1	4	5	5	4	5
90	3	3	2	4	4	2	4	4
91	5	4	1	5	5	5	3	5
92	3	3	2	4	5	5	5	3

Vpnnr	wpvb	p	t	typ	Geschlecht	summeT	summeP	m/w
1	4	4	4	1	1	21,00	23,00	1
2	4	2	2	1	1	17,00	20,00	1
3	3	3	4	1	1	15,00	16,00	1
4	2	1	5	1	1	23,00	8,00	1
5	4	3	3	1	1	18,00	19,00	1
6	4	3	3	1	1	18,00	18,00	1
7	4	4	3	1	2	16,00	20,00	1
8	5	4	4	1	2	21,00	24,00	1
9	4	4	4	1	1	20,00	21,00	1
10	5	5	2	1	2	18,00	23,00	1
11	2	2	3	1	1	9,00	12,00	1
12	3	1	5	1	2	24,00	10,00	1
13	2	1	5	1	1	25,00	10,00	1
14	4	2	4	1	1	21,00	15,00	1
15	4	2	4	1	2	23,00	15,00	1
16	5	3	3	1	2	19,00	20,00	1
17	3	1	5	1	1	25,00	11,00	1
18	5	3	3	1	1	19,00	20,00	1
19	3	2	4	1	1	22,00	16,00	1
20	2	3	5	1	2	21,00	13,00	1
21	4	4	2	0	1	13,00	21,00	1
22	3	3	2	0	1	17,00	13,00	1
23	5	5	1	0	1	9,00	24,00	1
24	5	3	5	0	1	23,00	18,00	1
25	5	5	3	0	1	14,00	25,00	1
26	4	4	2	0	1	14,00	20,00	1
27	4	5	2	0	1	11,00	22,00	1
28	4	4	4	0	1	17,00	19,00	1
29	4	3	3	0	1	11,00	15,00	1
30	3	3	3	0	1	12,00	17,00	1
31	3	2	4	0	1	19,00	15,00	1
32	2	2	4	0	1	16,00	11,00	1
33	4	3	3	0	1	17,00	19,00	1
34	3	3	2	0	1	9,00	14,00	1
35	5	4	1	0	1	14,00	21,00	1
36	4	4	2	0	1	13,00	18,00	1
37	1	1	5	0	1	23,00	13,00	1
38	4	5	2	0	1	15,00	23,00	1
39	4	4	2	0	1	11,00	21,00	1
40	3	3	5	0	1	24,00	18,00	1
41	5	5	1	0	1	17,00	24,00	0
42	3	2	4	0	1	20,00	14,00	0
43	2	2	4	0	1	17,00	14,00	0
44	5	1	3	0	1	13,00	17,00	0
45	4	4	4	0	1	19,00	19,00	0
56	5	5	3	0	1	13,00	24,00	0
47	4	5	1	0	1	17,00	20,00	0
48	4	4	2	0	1	11,00	18,00	0

Vpnnr	wpvb	p	t	typ	Geschlecht	summeT	summeP	m/w
49	3	4	3	0	1	19,00	17,00	0
50	5	5	1	0	1	11,00	23,00	0
51	5	4	4	0	2	18,00	18,00	0
52	4	2	3	0	1	13,00	17,00	0
53	2	2	4	0	2	21,00	10,00	0
54	4	4	4	0	1	17,00	20,00	0
55	5	4	3	0	2	19,00	21,00	0
56	4	4	2	0	1	12,00	20,00	0
57	2	3	3	0	1	17,00	13,00	0
58	4	3	4	0	1	15,00	17,00	0
59	5	5	2	0	2	15,00	21,00	0
60	4	3	3	0	1	13,00	15,00	0
61	5	3	5	1	1	24,00	17,00	0
62	4	1	5	1	1	22,00	15,00	0
63	2	3	3	1	1	22,00	15,00	0
64	4	3	3	1	2	18,00	19,00	0
65	3	2	3	1	1	22,00	13,00	0
66	5	3	3	1	2	21,00	17,00	0
67	5	3	3	1	1	14,00	21,00	0
68	5	5	5	1	2	25,00	21,00	0
69	4	4	2	1	2	19,00	20,00	0
70	2	3	3	1	1	12,00	12,00	0
71	4	3	3	1	1	19,00	17,00	0
72	3	1	1	1	1	18,00	15,00	0
73	3	1	5	1	1	22,00	12,00	0
74	5	4	2	1	1	19,00	22,00	0
75	4	4	4	1	1	20,00	20,00	0
76	3	2	4	1	2	23,00	13,00	0
77	4	4	2	1	2	13,00	21,00	0
78	4	2	5	1	1	19,00	17,00	0
79	4	4	3	1	1	18,00	22,00	0
80	4	5	3	0	1	14,00	22,00	0
81	3	2	1	0	1	9,00	13,00	0
82	4	4	2	0	1	13,00	21,00	0
83	5	4	2	0	1	19,00	23,00	0
84	5	4	4	0	1	19,00	22,00	0
85	5	5	1	0	1	8,00	25,00	0
86	5	5	2	0	1	9,00	24,00	0
87	3	2	4	1	1	23,00	14,00	0
88	3	4	3	1	1	20,00	18,00	0
89	4	3	3	1	1	23,00	19,00	0
90	3	3	3	1	1	16,00	17,00	0
91	4	3	5	1	1	24,00	20,00	0
92	4	4	2	1	1	18,00	20,00	0

## Rohdaten & Legende Haupttest

Variablenname	Label	Kodierung
VPNr	Versuchspersonennummer	Fortlaufende Nummer für Teilnehmende
Auswahl	Aufgenommene vs. ausgeschlossene Vpn	1=augenommen, 2=ausgeschlossen
Typ_Geschlecht	Männlicher oder weibliche Vortragende	1=männlich; 2=weiblich
bedingung	Vorinformation „Theoretiker“, „Praktiker“ od. Kontrollgruppe	0=Kontrollgruppe; 1=Theoretiker; 2=Praktiker
Arbeitsweise	Frage: die vortragende Person arbeitet theoretisch od. praktisch	1=theoretisch; 2=praktisch
Geschlecht	Frage: welches Geschlecht hat die vortragende Person	1=männlich; 2=weiblich
Name	Frage: wie heißt die vortragende Person	1=richtig; 2=falsch
Ausbildung	Frage Ausbildung der Vortragenden Person (Mehrfachantwort möglich): Psychologie	
a2	Betriebswirtschaft	
a3	Wirtschaftsinformatik	
a4	Publizistik	
a5	Medizin	
arbeitetwas	Frage: was arbeitet die vortragende Person	1=Zeitung; 2=Forschungseinrichtung; 3=AbteilungsleiterIn, 4=ManagerIn
Vortragsthemen	Frage: welche Themen wurden im Vortrag angesprochen (Mehrfachantwort möglich): Job enlargement	
v2	Werbung	
v3	Job rotation	
v4	Produktverkauf	
v5	Finanzierung	
v6	Kostenrechnung	
Gefallen	Wie sehr hat der Vortrag gefallen	1=überhaupt nicht; 7=sehr gut
praxisrelevant	Der Vortrag ist praxisrelevant	1=trifft eindeutig nicht zu; 7= trifft eindeutig zu
gefühlbetont	Der Vortrag ist gefühlbetont	1=trifft eindeutig nicht zu; 7= trifft eindeutig zu
arbeitsanleitend	Der Vortrag ist arbeitsanleitend	1=trifft eindeutig nicht zu; 7= trifft eindeutig zu

Variablenname	Label	Kodierung
nützlich	Der Vortrag ist nützlich	1=trifft eindeutig nicht zu; 7= trifft eindeutig zu
abstrakt	Der Vortrag ist abstrakt	1=trifft eindeutig nicht zu; 7= trifft eindeutig zu
vernunftbetont	Der Vortrag ist vernunftbetont	1=trifft eindeutig nicht zu; 7= trifft eindeutig zu
informativ	Der Vortrag ist informativ	1=trifft eindeutig nicht zu; 7= trifft eindeutig zu
theoretischfundiert	Der Vortrag ist theoretisch fundiert	1=trifft eindeutig nicht zu; 7= trifft eindeutig zu
mitarbeiterorientiert	Der Vortrag ist mitarbeiterorientiert	1=trifft eindeutig nicht zu; 7= trifft eindeutig zu
prfundiert	Der Vortrag ist praktisch fundiert	1=trifft eindeutig nicht zu; 7= trifft eindeutig zu
relprakt	Der Vortrag ist relevant für praktische Tätigkeiten	1=trifft eindeutig nicht zu; 7= trifft eindeutig zu
unt.orient	Der Vortrag orientiert sich an Unternehmenszielen	1=trifft eindeutig nicht zu; 7= trifft eindeutig zu
reltheoret	Der Vortrag ist relevant für theoretische Tätigkeiten	1=trifft eindeutig nicht zu; 7= trifft eindeutig zu
fachlWissen	Der Vortrag vermittelt fachliches Wissen	1=trifft eindeutig nicht zu; 7= trifft eindeutig zu
hypothet	Der Vortrag ist hypothetisch	1=trifft eindeutig nicht zu; 7= trifft eindeutig zu
V_symp	Der Vortragende wirkt sympathisch	1=trifft eindeutig nicht zu; 7= trifft eindeutig zu
V_komp	Der Vortragende wirkt kompetent	1=trifft eindeutig nicht zu; 7= trifft eindeutig zu
VP_Alter	Alter der Versuchsperson	
VP_Geschl	Geschlecht der Versuchsperson	1=männlich; 2= weiblich
VP_Bildung	Höchste abgeschlossene Bildung der Versuchsperson	1=Hauptschule/Gymnasium; 2=Matura;3=Lehre; 4=Studium; 5=Sonstiges
VP_berufst	Ist die Versuchsperson derzeit berufstätig	1= ja; 2=nein
VP_Inhalte	Womit beschäftigt sich die Versuchsperson im Allgemeinen lieber	1=theoretische Inhalte; 2=praktische Inhalte; 3=neutral
VP_Vorträge	Von wem hört die Versuchsperson im Allgemeinen Vorträge lieber	1= von Männern; 2= von Frauen; 3=neutral

Anmerkung: Zellen mit dem Inhalt “.” bezeichnen leere Feder

VPNr.	Auswahl	Typ_Geschlecht	Bedingung
3	1	2	0
9	1	2	0
10	1	1	0
12	1	2	0
13	1	2	0
21	1	2	0
25	1	1	0
27	1	1	0
28	1	2	0
30	1	1	0
33	1	2	0
37	1	1	0
38	1	1	0
42	1	2	0
46	1	2	0
49	1	1	0
50	1	2	0
51	1	2	0
53	1	1	0
55	1	2	0
56	1	1	0
63	1	1	0
64	1	1	0
74	1	2	0
77	1	2	0
79	1	1	0
81	1	1	0
93	1	1	0
96	1	2	0
97	1	1	0
101	1	2	0
104	1	1	0
106	1	2	0
109	1	1	0
110	1	1	0
119	1	1	0
125	1	2	0
129	1	2	0
133	1	1	0
137	1	2	0
139	1	1	0
143	1	1	0
144	1	2	0
145	1	2	0
146	1	2	0
151	1	2	0
155	1	2	0

VPNr.	Auswahl	Typ_Geschlecht	Bedingung
162	1	1	0
167	1	1	0
168	1	1	0
169	1	1	0
174	1	1	0
176	1	2	0
178	1	2	0
181	1	2	0
183	1	1	0
184	1	2	0
189	1	2	0
193	1	2	0
195	1	1	0
202	1	2	0
208	1	2	0
234	1	2	0
235	1	1	0
236	1	1	0
244	1	1	0
245	1	1	0
252	1	1	0
253	1	1	0
254	1	2	0
259	1	2	0
262	1	1	0
272	1	1	0
277	1	2	0
280	1	2	0
284	1	1	0
293	1	1	0
294	1	1	0
295	1	1	0
297	1	2	0
299	1	2	0
300	1	1	0
305	1	2	0
307	1	1	0
308	1	2	0
310	1	1	0
311	1	1	0
312	1	1	0
313	1	1	0
314	1	1	0
315	1	1	0
316	1	1	0
318	1	2	0
321	1	1	0
322	1	2	0

VPNr.	Auswahl	Typ Geschlecht	Bedingung
324	1	1	0
326	1	2	0
327	1	2	0
6	1	2	1
7	1	1	1
14	1	1	1
16	1	2	1
19	1	1	1
22	1	2	1
31	1	1	1
41	1	1	1
61	1	1	1
69	1	1	1
72	1	1	1
76	1	2	1
78	1	1	1
80	1	2	1
100	1	1	1
103	1	2	1
112	1	1	1
115	1	1	1
120	1	2	1
124	1	2	1
135	1	1	1
138	1	2	1
142	1	2	1
153	1	2	1
158	1	2	1
163	1	2	1
164	1	2	1
171	1	1	1
175	1	1	1
186	1	2	1
190	1	1	1
191	1	2	1
194	1	2	1
201	1	1	1
204	1	1	1
205	1	2	1
206	1	1	1
207	1	2	1
209	1	1	1
210	1	2	1
212	1	1	1
214	1	2	1
215	1	2	1
216	1	1	1
220	1	1	1

VPNr.	Auswahl	Typ Geschlecht	Bedingung
221	1	2	1
222	1	2	1
225	1	2	1
227	1	2	1
228	1	1	1
230	1	2	1
237	1	2	1
241	1	1	1
246	1	1	1
250	1	1	1
255	1	1	1
260	1	1	1
263	1	1	1
264	1	2	1
265	1	1	1
270	1	2	1
274	1	1	1
292	1	2	1
296	1	1	1
306	1	1	1
317	1	1	1
319	1	2	1
320	1	2	1
325	1	1	1
328	1	2	1
329	1	2	1
330	1	2	1
334	1	1	1
335	1	2	1
336	1	2	1
339	1	2	1
340	1	1	1
341	1	1	1
342	1	2	1
343	1	1	1
344	1	2	1
345	1	1	1
348	1	1	1
349	1	2	1
350	1	1	1
355	1	2	1
5	1	2	2
20	1	2	2
24	1	2	2
26	1	2	2
34	1	1	2
35	1	2	2
36	1	2	2

VPNr.	Auswahl	Typ_Geschlecht	Bedingung
39	1	1	2
40	1	1	2
44	1	1	2
47	1	1	2
48	1	1	2
54	1	1	2
57	1	1	2
59	1	1	2
60	1	2	2
67	1	1	2
70	1	1	2
75	1	1	2
82	1	1	2
85	1	1	2
86	1	2	2
92	1	2	2
94	1	2	2
95	1	2	2
98	1	2	2
102	1	1	2
105	1	2	2
108	1	2	2
113	1	2	2
114	1	1	2
116	1	1	2
117	1	2	2
122	1	1	2
123	1	2	2
126	1	1	2
131	1	1	2
132	1	1	2
150	1	2	2
154	1	2	2
160	1	2	2
170	1	2	2
172	1	2	2
180	1	2	2
182	1	2	2
185	1	1	2
192	1	1	2
200	1	2	2
217	1	2	2
218	1	2	2
223	1	1	2
224	1	2	2
226	1	2	2
229	1	1	2
231	1	2	2

VPNr.	Auswahl	Typ Geschlecht	Bedingung
232	1	1	2
239	1	1	2
266	1	2	2
267	1	2	2
269	1	2	2
275	1	2	2
279	1	1	2
281	1	1	2
288	1	1	2
331	1	2	2
333	1	2	2
1	2	1	1
4	2	1	2
8	2	1	2
11	2	1	2
15	2	2	2
17	2	2	1
18	2	1	1
23	2	2	1
29	2	1	2
32	2	1	2
43	2	2	1
45	2	1	2
62	2	2	2
65	2	1	2
66	2	1	2
73	2	2	2
84	2	2	1
89	2	2	2
90	2	1	2
91	2	1	1
107	2	1	2
111	2	2	2
118	2	1	1
121	2	1	1
128	2	1	2
134	2	2	2
147	2	2	1
148	2	2	1
149	2	2	1
152	2	1	2
156	2	1	2
159	2	1	2
161	2	1	2
165	2	1	2
173	2	2	1
177	2	1	2
179	2	2	2

VPNr.	Auswahl	Typ Geschlecht	Bedingung
188	2	2	2
196	2	1	1
197	2	1	1
211	2	1	2
213	2	2	2
219	2	2	2
233	2	1	1
238	2	2	2
240	2	1	1
242	2	1	1
247	2	1	2
248	2	2	2
256	2	1	2
258	2	2	2
261	2	2	2
268	2	1	2
271	2	2	2
273	2	1	2
276	2	2	1
278	2	1	1
282	2	1	1
283	2	1	2
285	2	2	1
286	2	1	2
287	2	1	1
289	2	2	2
290	2	1	2
291	2	2	1
298	2	1	2
301	2	2	2
302	2	1	2
303	2	1	2
304	2	2	2
309	2	2	2
337	2	2	1
338	2	2	1
346	2	1	1
347	2	1	1
351	2	2	1
352	2	1	1
353	2	2	1
354	2	2	1
356	2	2	1
2	2	1	0
52	2	2	0
58	2	1	1
68	2	1	0
71	2	2	0

VPNr.	Auswahl	Typ Geschlecht	Bedingung
83	2	2	0
87	2	2	2
88	2	2	0
99	2	2	0
127	2	2	0
130	2	2	0
136	2	2	2
140	2	1	0
141	2	2	2
157	2	1	1
166	2	2	0
187	2	1	1
198	2	2	0
199	2	2	0
203	2	2	2
243	2	2	0
249	2	2	2
251	2	1	2
257	2	2	2
323	2	1	0
332	2	2	2
357	2	1	1
358	2	1	1

VPNr	Arbeitsweise	Geschlecht	Name	Ausbildung	a2
3	1	2	1	.	.
9	2	2	1	.	.
10	1	1	1	.	.
12	2	2	1	.	.
13	1	2	1	.	.
21	1	2	1	.	.
25	1	1	1	.	.
27	1	1	1	.	.
28	1	2	1	.	.
30	2	1	1	.	.
33	1	2	1	.	.
37	2	1	1	.	.
38	1	1	1	.	.
42	1	2	1	.	.
46	1	2	1	.	.
49	1	1	1	.	.
50	1	2	1	.	.
51	1	2	1	.	.
53	1	1	1	.	.
55	1	2	1	.	.
56	1	1	1	.	.
63	1	1	1	.	.
64	1	1	2	.	.

VPNr	Arbeitsweise	Geschlecht	Name	Ausbildung	a2
74	1	2	1	.	.
77	1	2	1	.	.
79	1	1	1	.	.
81	1	1	1	.	.
93	1	1	1	.	.
96	2	2	1	.	.
97	1	1	1	.	.
101	1	2	1	.	.
104	1	1	1	.	.
106	1	2	1	.	.
109	1	1	1	.	.
110	1	1	1	.	.
119	1	1	1	.	.
125	1	2	2	.	.
129	2	2	1	.	.
133	1	1	1	.	.
137	1	2	1	.	.
139	1	1	1	.	.
143	2	1	1	.	.
144	1	2	1	.	.
145	2	2	1	.	.
146	1	2	1	.	.
151	2	2	1	.	.
155	1	2	1	.	.
162	1	1	2	.	.
167	1	1	1	.	.
168	1	1	1	.	.
169	2	1	1	.	.
174	1	1	1	.	.
176	2	2	1	.	.
178	1	2	1	.	.
181	2	2	1	.	.
183	1	1	1	.	.
184	1	2	1	.	.
189	1	2	1	.	.
193	1	2	1	.	.
195	1	1	1	.	.
202	1	2	1	.	.
208	2	2	1	.	.
234	1	2	1	.	.
235	1	1	1	.	.
236	1	1	1	.	.
244	1	1	1	.	.
245	1	1	1	.	.
252	2	1	1	.	.
253	1	1	1	.	.
254	1	2	1	.	.
259	1	2	1	.	.

VPNr	Arbeitsweise	Geschlecht	Name	Ausbildung	a2
262	1	1	1	.	.
272	1	1	1	.	.
277	1	2	1	.	.
280	1	2	1	.	.
284	1	1	1	.	.
293	1	1	1	.	.
294	1	1	1	.	.
295	1	1	1	.	.
297	2	2	1	.	.
299	1	2	1	.	.
300	1	1	1	.	.
305	1	2	1	.	.
307	1	1	2	.	.
308	2	2	1	.	.
310	1	1	1	.	.
311	1	1	1	.	.
312	2	1	1	.	.
313	1	1	1	.	.
314	2	1	2	.	.
315	1	1	1	.	.
316	1	1	1	.	.
318	1	2	1	.	.
321	1	1	1	.	.
322	1	2	1	.	.
324	1	1	1	.	.
326	1	2	1	.	.
327	1	2	1	.	.
6	1	2	1	1	1
7	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1
16	1	2	1	1	1
19	1	1	1	1	1
22	1	2	1	1	1
31	1	1	1	1	1
41	1	1	1	1	.
61	1	1	1	1	1
69	1	1	1	1	1
72	1	1	1	.	1
76	1	2	1	1	1
78	1	1	1	1	1
80	1	2	1	1	1
100	1	1	1	1	.
103	1	2	1	1	1
112	1	1	1	.	1
115	1	1	1	1	1
120	1	2	1	1	1
124	1	2	1	1	1
135	1	1	1	1	.

VPNr	Arbeitsweise	Geschlecht	Name	Ausbildung	a2
138	1	2	1	1	1
142	1	2	1	1	1
153	1	2	1	1	1
158	1	2	1	1	1
163	1	2	2	1	1
164	1	2	1	1	.
171	1	1	1	1	1
175	1	1	1	1	1
186	1	2	1	1	1
190	1	1	1	1	1
191	1	2	1	1	1
194	1	2	1	1	1
201	1	1	1	1	1
204	1	1	1	1	1
205	1	2	1	.	.
206	1	1	1	1	1
207	1	2	1	.	1
209	1	1	1	1	1
210	1	2	1	1	1
212	1	1	1	1	1
214	1	2	1	1	.
215	1	2	1	1	1
216	1	1	1	1	1
220	1	1	1	1	1
221	1	2	1	1	.
222	1	2	1	1	1
225	1	2	1	1	1
227	1	2	1	1	.
228	1	1	1	1	1
230	1	2	1	1	1
237	1	2	1	1	1
241	1	1	1	1	1
246	1	1	1	1	1
250	1	1	1	1	1
255	1	1	1	1	1
260	1	1	1	1	1
263	1	1	2	.	1
264	1	2	1	1	1
265	1	1	1	1	1
270	1	2	2	1	.
274	1	1	1	.	1
292	1	2	1	1	1
296	1	1	1	1	1
306	1	1	1	1	1
317	1	1	1	1	1
319	1	2	1	1	1
320	1	2	1	.	1
325	1	1	1	1	1

VPNr	Arbeitsweise	Geschlecht	Name	Ausbildung	a2
328	1	2	1	1	1
329	1	2	1	1	1
330	1	2	1	1	1
334	1	1	1	1	1
335	1	2	1	1	1
336	1	2	1	1	1
339	1	2	1	1	1
340	1	1	1	1	1
341	1	1	1	1	1
342	1	2	1	1	1
343	1	1	1	1	1
344	1	2	1	1	1
345	1	1	1	1	1
348	1	1	1	1	1
349	1	2	1	1	.
350	1	1	1	1	1
355	1	2	1	.	.
5	2	2	1	.	1
20	2	2	1	1	1
24	2	2	1	.	1
26	2	2	1	.	1
34	2	1	1	.	1
35	2	2	1	1	.
36	2	2	1	.	1
39	2	1	1	.	.
40	2	1	1	1	.
44	2	1	1	.	1
47	2	1	1	1	1
48	2	1	1	1	.
54	2	1	1	1	1
57	2	1	2	.	.
59	2	1	1	1	1
60	2	2	1	1	1
67	2	1	1	.	1
70	2	1	1	.	1
75	2	1	1	1	1
82	2	1	1	.	1
85	2	1	1	.	1
86	2	2	1	.	1
92	2	2	1	.	1
94	2	2	1	.	1
95	2	2	1	.	1
98	2	2	1	.	1
102	2	1	1	.	1
105	2	2	1	.	1
108	2	2	1	.	1
113	2	2	1	.	1
114	2	1	1	.	1

VPNr	Arbeitsweise	Geschlecht	Name	Ausbildung	a2
116	2	1	1	.	1
117	2	2	1	.	1
122	2	1	1	.	1
123	2	2	1	.	1
126	2	1	1	.	1
131	2	1	1	.	.
132	2	1	1	.	1
150	2	2	1	.	1
154	2	2	1	.	1
160	2	2	1	.	1
170	2	2	1	.	1
172	2	2	1	1	1
180	2	2	1	.	1
182	2	2	1	.	1
185	2	1	1	.	1
192	2	1	1	.	1
200	2	2	1	.	1
217	2	2	1	.	1
218	2	2	1	1	.
223	2	1	1	.	1
224	2	2	1	.	1
226	2	2	1	.	1
229	2	1	1	.	1
231	2	2	1	1	1
232	2	1	1	.	1
239	2	1	1	1	.
266	2	2	1	.	1
267	2	2	1	1	.
269	2	2	1	1	.
275	2	2	1	.	1
279	2	1	1	.	1
281	2	1	1	.	1
288	2	1	1	.	1
331	2	2	1	.	1
333	2	2	1	1	1
1	2	1	1	1	1
4	1	1	1	.	1
8	1	1	2	1	1
11	1	1	1	.	1
15	1	2	1	.	1
17	2	2	1	1	1
18	2	1	1	1	1
23	2	2	1	1	1
29	1	1	1	1	1
32	1	1	1	1	1
43	2	2	1	1	1
45	1	1	2	1	1
62	1	2	1	.	1

VPNr	Arbeitsweise	Geschlecht	Name	Ausbildung	a2
65	1	1	1	.	1
66	1	1	1	1	1
73	1	2	1	1	1
84	2	2	1	1	1
89	1	2	2	1	.
90	1	1	1	.	1
91	2	1	1	1	1
107	1	1	1	.	1
111	1	2	1	1	1
118	2	1	1	1	1
121	2	1	1	1	1
128	1	1	1	.	1
134	1	2	1	1	1
147	2	2	1	.	1
148	2	2	1	1	1
149	2	2	1	1	1
152	1	1	1	.	1
156	1	1	1	1	1
159	1	1	1	1	1
161	1	1	1	.	1
165	1	1	1	.	1
173	2	2	2	.	1
177	1	1	2	.	1
179	1	2	1	1	.
188	1	2	1	.	1
196	2	1	1	1	1
197	2	1	1	1	1
211	1	1	1	.	.
213	1	2	1	1	1
219	1	2	1	.	.
233	2	1	1	1	1
238	1	2	1	.	1
240	2	1	1	1	.
242	2	1	1	1	1
247	1	1	1	.	1
248	1	2	1	1	1
256	1	1	1	.	.
258	1	2	1	.	1
261	1	2	1	.	1
268	1	1	1	1	1
271	1	2	1	1	1
273	1	1	1	1	1
276	2	2	1	1	1
278	2	1	1	1	1
282	2	1	1	1	1
283	1	1	1	.	1
285	2	2	1	1	.
286	1	1	1	.	1

VPNr	Arbeitsweise	Geschlecht	Name	Ausbildung	a2
287	2	1	1	.	1
289	1	2	2	.	1
290	1	1	1	.	1
291	2	2	1	1	1
298	1	1	1	.	1
301	1	2	1	1	1
302	1	1	1	1	1
303	1	1	1	.	1
304	1	2	1	.	1
309	1	2	2	1	.
337	2	2	1	1	1
338	2	2	1	1	1
346	2	1	1	1	1
347	2	1	1	1	1
351	2	2	1	.	1
352	2	1	1	1	1
353	2	2	1	1	1
354	2	2	1	1	1
356	2	2	1	1	1
2	1	2	1	.	.
52	2	1	2	.	.
58	2	2	1	.	.
68	1	2	1	.	.
71	1	1	1	.	.
83	2	1	1	.	.
87	2	1	2	1	1
88	1	1	1	.	.
99	2	1	1	.	.
127	2	1	1	.	.
130	1	1	1	.	.
136	1	1	1	.	1
140	1	2	2	.	.
141	2	1	1	1	1
157	1	2	2	1	1
166	1	1	1	.	.
187	1	2	1	.	1
198	1	1	1	.	.
199	2	1	1	.	.
203	2	1	1	1	.
243	2	1	2	.	.
249	2	1	1	1	1
251	1	2	2	.	1
257	1	1	1	.	1
323	1	2	1	.	.
332	2	1	2	1	1
357	1	2	1	.	1
358	1	2	1	.	1

VPNr	a3	a4	a5	arbeitetwas	Vortragsthemen
3	.	.	.	.	1
9	.	.	.	.	1
10	.	.	.	.	1
12	.	.	.	.	1
13	.	.	.	.	1
21	.	.	.	.	1
25	.	.	.	.	1
27	.	.	.	.	1
28	.	.	.	.	1
30	.	.	.	.	1
33	.	.	.	.	1
37	.	.	.	.	1
38	.	.	.	.	1
42	.	.	.	.	1
46	.	.	.	.	1
49	.	.	.	.	1
50	.	.	.	.	1
51	.	.	.	.	1
53	.	.	.	.	1
55	.	.	.	.	1
56	.	.	.	.	1
63	.	.	.	.	1
64	.	.	.	.	1
74	.	.	.	.	1
77	.	.	.	.	1
79	.	.	.	.	1
81	.	.	.	.	1
93	.	.	.	.	1
96	.	.	.	.	1
97	.	.	.	.	1
101	.	.	.	.	1
104	.	.	.	.	1
106	.	.	.	.	1
109	.	.	.	.	1
110	.	.	.	.	1
119	.	.	.	.	1
125	.	.	.	.	1
129	.	.	.	.	1
133	.	.	.	.	1
137	.	.	.	.	1
139	.	.	.	.	1
143	.	.	.	.	1
144	.	.	.	.	1
145	.	.	.	.	1
146	.	.	.	.	1
151	.	.	.	.	1
155	.	.	.	.	1
162	.	.	.	.	1

VPNr	a3	a4	a5	arbeitetwas	Vortragsthemen
167	.	.	.	.	1
168	.	.	.	.	1
169	.	.	.	.	1
174	.	.	.	.	1
176	.	.	.	.	1
178	.	.	.	.	1
181	.	.	.	.	1
183	.	.	.	.	1
184	.	.	.	.	1
189	.	.	.	.	1
193	.	.	.	.	1
195	.	.	.	.	1
202	.	.	.	.	1
208	.	.	.	.	1
234	.	.	.	.	1
235	.	.	.	.	1
236	.	.	.	.	1
244	.	.	.	.	1
245	.	.	.	.	1
252	.	.	.	.	1
253	.	.	.	.	1
254	.	.	.	.	.
259	.	.	.	.	1
262	.	.	.	.	1
272	.	.	.	.	1
277	.	.	.	.	1
280	.	.	.	.	1
284	.	.	.	.	1
293	.	.	.	.	1
294	.	.	.	.	1
295	.	.	.	.	1
297	.	.	.	.	1
299	.	.	.	.	1
300	.	.	.	.	1
305	.	.	.	.	1
307	.	.	.	.	1
308	.	.	.	.	1
310	.	.	.	.	1
311	.	.	.	.	1
312	.	.	.	.	1
313	.	.	.	.	1
314	.	.	.	.	1
315	.	.	.	.	1
316	.	.	.	.	1
318	.	.	.	.	1
321	.	.	.	.	1
322	.	.	.	.	1
324	.	.	.	.	1

VPNr	a3	a4	a5	arbeitetwas	Vortragsthemen
326	.	.	.	.	1
327	.	.	.	.	1
6	.	.	.	2	1
7	.	.	.	2	1
14	.	.	.	2	1
16	.	.	.	2	1
19	.	.	.	3	1
22	.	.	.	2	1
31	.	.	.	2	1
41	.	.	.	2	1
61	.	.	.	2	1
69	.	.	.	2	1
72	.	.	.	3	1
76	.	.	.	2	1
78	.	.	.	2	1
80	.	.	.	2	1
100	.	.	.	2	1
103	.	.	.	2	1
112	.	.	.	2	1
115	.	.	.	2	1
120	.	.	.	2	1
124	.	.	.	2	1
135	.	.	.	2	1
138	.	.	.	2	1
142	.	.	.	2	1
153	.	.	.	2	1
158	.	.	.	2	1
163	.	.	.	2	1
164	.	.	.	3	1
171	.	.	.	2	1
175	.	.	.	2	1
186	.	.	.	2	1
190	1	.	.	2	1
191	.	.	.	2	1
194	.	.	.	2	1
201	.	.	.	2	.
204	.	.	.	2	1
205	1	.	.	2	1
206	.	.	.	2	1
207	.	.	.	2	1
209	.	.	.	2	1
210	.	.	.	2	1
212	.	.	.	3	1
214	.	.	.	2	1
215	.	.	.	2	1
216	.	.	.	2	1
220	.	.	.	2	1
221	.	.	.	2	1

VPNr	a3	a4	a5	arbeitetwas	Vortragsthemen
222	.	.	.	2	1
225	.	.	.	2	1
227	.	.	.	2	1
228	.	.	.	2	1
230	.	.	.	2	1
237	.	.	.	2	1
241	.	.	.	2	1
246	.	.	.	2	1
250	.	.	.	2	1
255	.	.	.	2	1
260	.	.	.	2	1
263	.	.	.	2	1
264	.	.	.	2	1
265	.	.	.	2	1
270	.	.	.	2	1
274	1	.	.	2	1
292	.	.	.	2	1
296	.	.	.	2	1
306	.	.	.	2	1
317	.	.	.	2	1
319	.	.	.	2	1
320	.	.	.	2	1
325	.	.	.	2	1
328	.	.	.	2	1
329	.	.	.	2	1
330	.	.	.	2	1
334	.	.	.	2	1
335	.	.	.	2	1
336	.	.	.	2	1
339	.	.	.	2	1
340	.	.	.	2	1
341	.	.	.	2	1
342	.	.	.	2	1
343	.	.	.	2	1
344	.	.	.	2	1
345	.	.	.	2	1
348	.	.	.	2	1
349	.	.	.	2	1
350	.	.	.	2	1
355	1	.	1	2	.
5	.	.	.	3	1
20	.	.	.	3	1
24	.	.	.	3	1
26	.	.	.	3	1
34	.	.	.	3	1
35	.	.	.	3	1
36	.	.	.	3	1
39	1	.	.	3	1

VPNr	a3	a4	a5	arbeitetwas	Vortragsthemen
40	.	.	.	3	1
44	.	.	.	3	1
47	.	.	.	3	1
48	.	.	.	2	.
54	.	.	.	3	1
57	.	1	.	3	.
59	.	.	.	3	1
60	.	.	.	3	1
67	.	.	.	3	1
70	.	.	.	3	1
75	.	.	.	3	1
82	.	.	.	3	1
85	.	.	.	3	1
86	.	.	.	3	1
92	.	.	.	3	1
94	.	.	.	3	1
95	.	.	.	3	1
98	.	.	.	3	1
102	.	.	.	3	1
105	.	.	.	3	1
108	.	.	.	3	1
113	.	.	.	3	1
114	.	.	.	3	1
116	.	.	.	3	1
117	.	.	.	3	1
122	.	.	.	3	1
123	.	.	.	3	1
126	.	.	.	3	1
131	.	.	.	.	1
132	.	.	.	3	1
150	.	.	.	3	1
154	.	.	.	3	1
160	.	.	.	3	1
170	.	.	.	3	1
172	.	.	.	3	1
180	1	.	.	3	1
182	.	.	.	3	1
185	.	.	.	3	1
192	.	.	.	3	1
200	.	.	.	3	1
217	.	.	.	3	1
218	.	.	.	3	1
223	1	.	.	3	1
224	.	.	.	3	1
226	.	.	.	3	.
229	.	.	.	3	1
231	.	.	.	3	1
232	1	.	.	3	1

VPNr	a3	a4	a5	arbeitetwas	Vortragsthemen
239	.	.	.	3	1
266	.	.	.	3	1
267	.	.	.	3	1
269	.	1	.	4	1
275	1	.	.	3	1
279	.	.	.	3	1
281	.	.	.	3	1
288	.	.	.	3	1
331	.	.	.	3	1
333	.	.	.	3	1
1	.	.	.	2	1
4	.	.	.	3	1
8	.	.	.	3	1
11	.	.	.	3	1
15	.	.	.	3	.
17	.	.	.	2	1
18	.	.	.	2	1
23	.	.	.	3	1
29	.	.	.	3	1
32	.	.	.	2	1
43	.	.	.	2	1
45	.	.	.	2	1
62	.	.	.	3	1
65	.	.	.	3	1
66	.	.	.	3	1
73	.	.	.	3	1
84	.	.	.	2	1
89	.	.	.	2	1
90	.	.	.	3	1
91	.	.	.	2	1
107	.	.	.	2	1
111	.	.	.	3	1
118	.	.	.	2	1
121	.	.	.	2	1
128	.	.	.	3	1
134	.	.	.	3	1
147	.	.	.	3	1
148	.	.	.	2	1
149	.	.	.	2	1
152	1	.	.	3	1
156	.	.	.	3	1
159	.	.	.	3	1
161	.	.	.	3	1
165	.	.	.	3	1
173	.	.	.	4	1
177	.	.	.	3	1
179	.	.	.	3	1
188	.	.	.	3	1

VPNr	a3	a4	a5	arbeitetwas	Vortragsthemen
196	.	.	.	2	1
197	.	.	.	2	1
211	1	.	.	2	1
213	.	.	.	3	1
219	.	1	1	3	1
233	.	.	.	2	1
238	.	.	.	3	1
240	.	.	.	2	1
242	1	.	.	2	1
247	.	.	.	3	1
248	.	.	.	3	1
256	.	1	.	3	1
258	.	.	.	3	1
261	.	.	.	3	1
268	.	.	.	2	1
271	.	.	.	3	1
273	.	.	.	3	1
276	.	.	.	2	1
278	.	.	.	2	1
282	.	.	.	2	1
283	.	.	.	3	1
285	.	.	.	2	1
286	.	.	.	3	1
287	.	.	.	2	1
289	.	.	.	2	1
290	1	.	.	3	1
291	.	.	.	2	1
298	.	.	.	3	1
301	.	.	.	3	1
302	.	.	.	3	1
303	.	.	.	3	1
304	.	.	.	3	1
309	1	.	.	2	.
337	.	.	.	2	1
338	.	.	.	2	1
346	.	.	.	3	1
347	.	.	.	2	1
351	1	.	.	2	1
352	.	.	.	2	.
353	.	.	.	2	1
354	.	.	.	2	1
356	.	.	.	2	1
2	.	.	.	.	1
52	.	.	.	.	1
58	.	.	1	2	1
68	.	.	.	.	1
71	.	.	.	.	1
83	.	.	.	.	1

VPNr	a3	a4	a5	arbeitetwas	Vortragsthemen
87	.	.	.	3	1
88	.	.	.	.	1
99	.	.	.	.	1
127	.	.	.	.	.
130	.	.	.	.	1
136	.	.	.	3	1
140	.	.	.	.	1
141	.	.	.	3	1
157	.	.	.	3	1
166	.	.	.	.	1
187	.	.	.	3	1
198	.	.	.	.	1
199	.	.	.	.	1
203	.	.	.	1	1
243	.	.	.	.	1
249	.	.	.	3	1
251	.	.	.	1	1
257	.	.	.	2	1
323	.	.	.	.	1
332	.	.	.	2	.
357	.	.	.	3	1
358	.	.	.	3	1

VPNr	v2	v3	v4	v5	v6
3	.	1	.	.	.
9	.	1	.	.	.
10	.	1	.	.	.
12	.	1	.	.	.
13	.	1	.	.	1
21	.	1	.	.	.
25	.	1	.	.	.
27	.	1	.	.	.
28	.	1	.	.	.
30	.	1	.	.	.
33	.	1	.	.	.
37	.	1	.	.	.
38	.	1	.	.	.
42	.	1	.	.	.
46	.	1	.	.	.
49	.	1	1	.	.
50	.	1	.	.	.
51	.	1	.	.	.
53	.	1	.	.	.
55	.	1	.	.	.
56	.	1	.	.	.
63	.	1	.	.	.
64	.	1	.	1	.
74	.	1	.	.	.

VPNr	v2	v3	v4	v5	v6
77	.	1	.	.	.
79	.	1	.	.	.
81	.	1	.	.	.
93	.	1	.	.	.
96	.	1	.	.	.
97	.	1	.	.	.
101	.	1	.	.	.
104	.	1	.	.	.
106	.	1	.	1	1
109	.	1	.	.	.
110	.	1	.	.	.
119	.	1	.	.	1
125	.	1	.	.	.
129	.	1	.	.	.
133	.	1	.	.	.
137	.	1	.	.	.
139	.	1	.	.	.
143	.	1	.	.	.
144	.	1	.	.	.
145	.	1	.	.	.
146	.	1	.	.	.
151	.	.	.	.	.
155	.	1	.	.	.
162	.	1	.	.	.
167	.	.	.	.	.
168	.	1	.	.	.
169	1	1	.	1	.
174	.	1	.	.	.
176	.	1	.	1	.
178	.	1	.	.	.
181	.	1	.	.	.
183	.	1	.	.	.
184	.	1	.	.	.
189	.	1	.	.	.
193	.	1	.	.	.
195	.	.	.	.	.
202	.	1	.	.	.
208	.	1	.	.	.
234	.	1	.	.	.
235	.	1	.	1	.
236	.	1	.	1	1
244	.	1	.	.	.
245	.	1	.	.	.
252	.	1	.	.	.
253	.	1	.	.	.
254	1	.	.	.	.
259	.	1	.	.	.
262	.	1	.	.	.

VPNr	v2	v3	v4	v5	v6
272	.	1	.	.	.
277	.	1	.	.	1
280	.	1	.	.	.
284	.	1	.	.	.
293	.	1	.	.	.
294	.	1	.	.	.
295	.	1	.	.	.
297	.	1	1	.	.
299	.	1	.	.	.
300	.	1	.	1	1
305	.	1	.	.	.
307	.	1	.	.	.
308	.	1	.	.	.
310	.	1	.	.	.
311	.	1	.	.	.
312	1	.	.	.	.
313	.	1	.	.	.
314	.	1	.	.	.
315	.	1	.	.	.
316	.	1	.	1	.
318	.	1	.	.	.
321	.	1	.	1	.
322	.	1	.	.	.
324	.	1	.	.	.
326	.	1	.	.	.
327	.	1	.	.	.
6	.	1	.	.	.
7	.	1	.	.	.
14	.	1	.	.	.
16	.	1	.	.	.
19	.	1	.	.	.
22	.	1	.	.	.
31	.	1	.	.	.
41	.	1	.	.	.
61	.	1	.	.	.
69	.	1	.	.	.
72	.	1	.	.	.
76	.	1	.	.	.
78	.	1	.	1	.
80	.	1	.	.	.
100	.	1	.	.	.
103	.	1	.	.	.
112	.	1	.	.	.
115	.	1	.	.	.
120	.	1	.	.	.
124	.	1	.	.	.
135	.	1	.	.	.
138	.	1	.	.	.

VPNr	v2	v3	v4	v5	v6
142	.	1	.	.	.
153	.	1	.	.	.
158	.	1	.	.	.
163	.	1	.	.	.
164	.	1	.	.	.
171	.	1	.	.	.
175	.	1	.	.	.
186	.	1	.	.	.
190	.	1	.	.	.
191	.	1	.	.	.
194	.	1	.	.	.
201	.	1	.	.	.
204	.	1	.	.	.
205	.	1	.	.	.
206	.	1	.	.	.
207	.	1	.	.	.
209	.	1	.	.	.
210	.	1	.	.	.
212	.	1	.	.	.
214	.	1	.	.	.
215	.	1	.	.	.
216	.	1	.	1	.
220	.	1	.	.	.
221	.	1	.	.	.
222	.	.	.	.	.
225	.	1	.	.	.
227	.	1	.	.	.
228	.	1	.	.	.
230	.	1	.	.	.
237	.	1	.	.	.
241	.	1	.	.	.
246	.	1	.	.	.
250	.	1	.	.	.
255	.	1	.	.	.
260	.	1	.	.	.
263	.	.	.	.	.
264	.	1	.	.	.
265	.	1	.	1	.
270	.	1	.	.	.
274	.	1	.	.	.
292	.	1	.	1	.
296	.	1	.	.	.
306	.	1	.	.	.
317	.	1	.	.	.
319	.	1	.	.	.
320	.	1	.	.	.
325	.	1	.	1	1
328	.	1	.	.	.

VPNr	v2	v3	v4	v5	v6
329	.	1	.	1	.
330	.	1	.	.	.
334	.	1	.	.	.
335	.	1	.	.	.
336	.	1	.	.	.
339	.	1	.	.	.
340	.	1	.	.	.
341	.	1	.	.	.
342	.	1	.	.	.
343	.	1	.	.	.
344	.	1	.	1	.
345	.	1	.	.	.
348	.	1	.	.	.
349	.	1	.	.	.
350	.	1	.	.	.
355	.	1	.	.	.
5	.	1	.	.	.
20	.	1	.	.	.
24	.	1	.	.	.
26	.	1	.	.	.
34	.	1	.	.	.
35	.	1	.	.	.
36	.	1	.	.	.
39	.	1	.	.	.
40	.	1	.	.	.
44	.	1	.	.	.
47	.	1	.	.	.
48	.	1	.	.	.
54	.	1	.	.	.
57	1	.	.	.	.
59	.	1	.	.	.
60	.	1	.	.	.
67	.	1	.	.	.
70	.	1	.	.	.
75	.	1	.	.	.
82	.	1	.	.	.
85	.	1	.	.	.
86	.	1	.	.	.
92	.	1	.	.	.
94	.	1	.	.	.
95	.	1	.	.	.
98	.	1	.	.	.
102	.	1	.	.	.
105	.	1	.	.	.
108	.	1	.	.	.
113	.	1	.	.	.
114	.	1	.	.	.
116	.	1	.	.	.

VPNr	v2	v3	v4	v5	v6
117	.	1	.	.	.
122	.	1	.	.	.
123	.	1	.	.	.
126	.	1	.	.	.
131	.	1	.	.	.
132	.	1	.	.	.
150	.	1	.	.	.
154	.	1	.	.	.
160	.	1	.	1	1
170	.	1	.	.	.
172	.	1	.	.	.
180	.	1	.	1	1
182	.	1	.	.	.
185	.	1	.	.	.
192	.	1	.	.	.
200	.	1	.	.	.
217	.	1	.	.	.
218	.	1	.	.	.
223	.	1	.	.	.
224	.	1	.	.	.
226	1	.	.	.	.
229	.	1	.	.	.
231	.	1	.	.	.
232	.	.	.	.	.
239	.	1	.	.	.
266	.	1	.	.	.
267	.	1	.	.	.
269	.	1	.	.	.
275	.	1	.	.	.
279	.	1	.	.	.
281	.	1	.	.	.
288	.	1	.	.	.
331	.	1	.	.	.
333	.	1	.	.	.
1	.	1	.	1	.
4	.	1	.	.	.
8	.	1	.	.	.
11	.	1	.	.	.
15	.	1	.	.	.
17	.	1	.	.	.
18	.	1	.	.	.
23	.	1	.	.	.
29	.	1	.	.	.
32	.	1	.	.	.
43	.	1	.	.	.
45	.	1	.	.	.
62	.	1	.	.	.
65	.	1	.	.	.

VPNr	v2	v3	v4	v5	v6
66	.	1	.	1	.
73	.	1	.	.	.
84	.	1	.	.	.
89	.	1	.	.	.
90	.	1	.	.	.
91	.	1	.	.	.
107	.	1	.	.	.
111	.	1	.	.	.
118	.	1	.	.	.
121	.	1	.	.	.
128	.	1	.	.	.
134	.	1	.	.	.
147	.	1	.	.	.
148	.	1	.	.	.
149	.	1	.	.	.
152	.	1	.	.	.
156	.	1	.	.	.
159	.	1	.	.	.
161	.	1	.	.	.
165	.	1	.	.	.
173	.	1	.	.	.
177	.	1	.	.	.
179	.	1	.	.	.
188	.	1	.	.	.
196	.	1	.	.	.
197	.	1	.	.	.
211	.	1	.	.	.
213	.	1	.	.	.
219	.	1	.	.	.
233	.	1	.	.	.
238	.	1	.	.	.
240	.	1	.	.	.
242	.	1	.	.	.
247	.	1	.	.	.
248	.	1	.	.	.
256	.	.	.	.	.
258	.	1	.	.	.
261	.	1	.	.	.
268	.	1	.	.	.
271	.	1	.	.	.
273	.	1	.	1	.
276	.	1	.	.	.
278	.	1	.	.	.
282	.	1	.	.	.
283	.	1	.	.	.
285	.	1	.	1	.
286	.	1	.	.	.
287	.	.	.	.	.

VPNr	v2	v3	v4	v5	v6
289	.	.	1	.	1
290	.	1	1	1	1
291	.	1	.	.	.
298	.	1	.	.	.
301	.	1	.	.	.
302	.	1	.	.	.
303	.	1	.	.	.
304	.	1	.	.	.
309	1	.	.	1	.
337	.	1	.	.	.
338	.	1	.	.	.
346	.	1	.	.	.
347	.	1	.	.	.
351	.	1	.	.	.
352	.	.	1	.	.
353	.	1	.	.	.
354	.	1	.	.	.
356	.	1	.	.	.
2	.	1	.	.	.
52	.	1	.	1	.
58	.	.	.	.	.
68	.	1	.	.	.
71	.	.	.	.	.
83	.	1	.	.	.
87	.	1	.	.	.
88	.	.	.	.	.
99	.	1	.	.	.
127	1	.	1	1	.
130	.	1	.	.	.
136	.	1	.	.	.
140	.	1	.	.	1
141	.	1	.	.	.
157	.	1	.	.	.
166	.	1	.	.	.
187	.	1	.	.	.
198	.	1	.	.	.
199	.	1	.	1	.
203	.	.	.	.	.
243	.	1	.	.	.
249	.	1	.	.	.
251	.	1	.	.	.
257	.	1	.	.	1
323	.	1	.	.	.
332	1	1	1	.	.
357	.	1	.	.	.
358	.	1	.	.	.

VPNr	Gefallen	praxisrelevant	geföhlsbetont	arbeitsanleitend	nützlich
3	2	2	2	2	4
9	6	6	3	2	4
10	4	4	1	6	6
12	4	4	5	5	4
13	4	6	4	6	5
21	6	4	5	5	6
25	4	6	2	4	5
27	5	2	1	3	5
28	5	6	4	4	7
30	4	6	1	1	6
33	4	5	1	2	4
37	7	7	4	4	6
38	1	2	1	4	3
42	4	4	2	2	5
46	3	6	5	3	5
49	5	5	2	5	7
50	4	5	2	3	5
51	5	5	3	1	5
53	4	3	1	5	4
55	5	7	2	5	5
56	6	7	5	2	3
63	5	6	3	5	7
64	1	3	1	4	5
74	4	6	4	6	6
77	4	6	4	4	5
79	3	5	5	5	5
81	5	6	5	6	6
93	5	2	1	2	5
96	5	5	2	2	4
97	5	5	2	4	5
101	4	7	3	1	3
104	3	4	4	5	5
106	4	6	1	5	5
109	5	6	2	5	6
110	4	2	1	5	4
119	4	6	3	3	6
125	4	3	2	4	3
129	3	4	2	3	2
133	7	5	4	4	5
137	6	6	3	5	6
139	6	6	3	3	6
143	6	7	4	5	6
144	4	4	3	1	1
145	2	2	2	2	4
146	6	4	2	5	5
151	5	6	4	6	6
155	6	6	1	5	7

VPNr	Gefallen	praxisrelevant	gefühlsbetont	arbeitsanleitend	nützlich
162	6	5	1	7	7
167	6	6	3	4	6
168	4	5	4	1	3
169	2	6	6	7	7
174	4	6	2	3	3
176	5	6	2	6	7
178	4	5	4	2	5
181	3	7	3	6	5
183	5	5	5	2	4
184	4	6	3	5	5
189	4	5	2	5	5
193	2	5	4	6	6
195	3	3	2	2	3
202	6	6	2	4	7
208	5	5	6	6	7
234	2	4	5	3	4
235	5	6	2	5	5
236	4	1	3	6	3
244	4	6	3	3	4
245	2	3	1	3	4
252	5	7	1	4	7
253	2	6	2	5	1
254	7	7	7	7	7
259	5	4	2	6	5
262	5	3	2	4	5
272	6	7	5	6	6
277	5	6	6	4	3
280	6	4	2	6	5
284	3	4	2	2	2
293	3	5	1	5	6
294	1	4	1	3	6
295	6	6	3	5	7
297	6	6	1	1	7
299	5	7	5	5	5
300	7	6	3	6	6
305	6	7	1	4	6
307	4	4	4	4	3
308	4	3	4	4	6
310	3	2	1	5	3
311	5	2	2	6	6
312	4	3	3	4	3
313	4	5	3	4	5
314	6	5	3	5	6
315	4	5	3	5	4
316	5	7	3	3	6
318	7	7	5	6	7
321	5	6	2	6	6
322	5	5	2	2	6

VPNr	Gefallen	praxisrelevant	geföhlsbetont	arbeitsanleitend	nützlich
324	3	3	2	3	5
326	2	5	2	3	3
327	6	6	2	6	7
6	5	6	2	5	7
7	5	5	3	5	6
14	7	6	4	4	6
16	4	3	2	4	4
19	2	2	2	3	5
22	6	6	4	5	5
31	5	6	3	2	4
41	4	7	1	6	5
61	4	3	1	3	4
69	7	7	2	7	7
72	4	7	1	1	6
76	5	7	6	6	5
78	5	6	1	2	5
80	4	5	3	2	4
100	5	6	5	3	6
103	5	6	1	3	6
112	6	6	2	4	6
115	5	4	3	4	5
120	6	7	1	5	6
124	5	7	1	2	6
135	3	5	6	4	7
138	4	7	2	4	6
142	6	3	1	3	5
153	2	4	2	3	5
158	4	7	4	1	5
163	4	6	3	5	3
164	1	3	2	4	3
171	5	6	2	5	7
175	4	6	1	7	5
186	6	6	2	6	6
190	4	4	3	4	5
191	6	7	1	6	6
194	5	5	1	3	5
201	3	5	1	2	4
204	5	5	2	3	6
205	4	6	2	2	4
206	5	5	3	4	6
207	5	7	1	4	6
209	5	5	1	3	5
210	6	6	1	1	5
212	4	4	5	4	4
214	4	5	5	4	6
215	5	6	2	5	5
216	4	5	4	3	3
220	5	6	3	2	3

VPNr	Gefallen	praxisrelevant	geföhlsbetont	arbeitsanleitend	nützlich
221	2	2	1	1	3
222	4	3	1	1	3
225	6	6	3	6	6
227	3	6	5	6	5
228	5	5	5	5	5
230	4	3	2	1	2
237	6	5	1	4	6
241	4	7	4	5	4
246	4	4	2	3	4
250	2	6	2	4	5
255	5	5	3	5	5
260	5	5	2	3	6
263	3	1	1	1	1
264	2	5	1	1	5
265	5	6	2	5	7
270	6	7	6	6	7
274	5	2	4	5	6
292	4	7	2	4	6
296	2	3	1	1	4
306	5	6	4	2	4
317	5	4	2	2	6
319	6	7	1	5	7
320	4	6	2	1	5
325	4	6	1	5	4
328	5	2	6	4	6
329	4	2	4	1	4
330	3	3	5	2	4
334	3	2	1	1	3
335	6	7	4	5	6
336	2	2	4	2	5
339	5	3	1	1	3
340	4	2	1	1	2
341	3	7	1	4	4
342	5	4	1	5	6
343	6	7	6	4	7
344	6	6	1	5	6
345	6	6	1	6	7
348	5	6	2	5	7
349	3	2	5	2	1
350	5	5	2	1	6
355	7	5	4	3	2
5	5	6	1	5	7
20	2	4	2	1	2
24	5	3	1	1	5
26	7	5	2	6	6
34	5	7	2	6	7
35	5	6	4	6	5
36	4	4	2	5	2

VPNr	Gefallen	praxisrelevant	gefühlbetont	arbeitsanleitend	nützlich
39	3	2	2	2	3
40	5	6	3	4	6
44	5	7	1	4	5
47	5	4	2	6	4
48	3	3	5	3	6
54	5	6	3	4	5
57	4	4	4	4	4
59	5	5	3	4	6
60	5	5	5	5	6
67	2	1	1	3	3
70	4	6	3	3	7
75	4	4	3	3	4
82	3	5	2	5	3
85	5	4	1	1	2
86	6	6	6	7	7
92	6	5	2	2	6
94	4	7	1	1	5
95	6	6	2	5	7
98	6	7	2	3	6
102	3	5	2	5	5
105	4	6	3	4	5
108	6	2	6	5	2
113	4	5	1	5	4
114	5	6	2	3	6
116	5	6	2	3	6
117	2	3	2	2	5
122	5	6	3	5	7
123	5	5	2	6	5
126	5	7	3	1	5
131	6	7	2	2	6
132	4	4	1	5	5
150	6	6	5	5	5
154	4	4	4	4	6
160	5	3	2	1	5
170	5	4	1	2	6
172	2	5	2	1	2
180	4	4	2	7	7
182	4	6	2	1	3
185	6	5	2	2	3
192	4	1	1	1	4
200	5	6	3	4	5
217	5	7	4	1	7
218	5	5	1	4	6
223	5	6	3	2	5
224	7	6	2	3	7
226	4	4	4	4	4
229	5	5	6	3	4
231	4	4	1	2	2

VPNr	Gefallen	praxisrelevant	gefühlsbetont	arbeitsanleitend	nützlich
232	1	5	5	5	5
239	4	3	3	4	5
266	3	5	1	6	7
267	6	4	3	4	5
269	7	7	7	7	7
275	5	4	3	5	5
279	5	5	4	3	5
281	4	6	2	5	5
288	6	7	5	6	7
331	5	7	1	5	5
333	5	5	2	2	2
1	2	7	1	5	7
4	4	4	3	4	5
8	3	6	1	2	6
11	3	4	1	2	5
15	4	5	5	5	7
17	5	5	3	4	6
18	4	6	4	6	6
23	6	6	2	5	7
29	4	4	1	5	6
32	4	6	6	4	5
43	5	5	5	2	5
45	5	2	1	1	4
62	5	6	3	6	6
65	7	6	1	6	7
66	4	2	3	2	5
73	4	3	2	4	5
84	4	6	3	4	4
89	1	2	3	3	1
90	3	4	3	4	2
91	5	7	3	5	7
107	2	2	1	2	2
111	5	5	4	6	5
118	2	6	2	5	6
121	4	7	2	5	6
128	3	5	1	4	4
134	1	2	3	1	2
147	4	5	4	2	3
148	2	6	1	4	4
149	5	3	2	4	5
152	5	3	1	1	3
156	2	3	2	1	3
159	5	6	5	5	6
161	3	3	2	4	4
165	2	2	1	3	3
173	4	4	4	4	4
177	5	5	6	4	5
179	4	4	1	4	4

VPNr	Gefallen	praxisrelevant	geföhlsbetont	arbeitsanleitend	nützlich
188	5	5	5	4	5
196	6	6	4	6	6
197	4	5	1	3	5
211	2	5	1	2	3
213	4	3	1	2	3
219	6	5	6	6	7
233	6	6	4	5	6
238	4	7	1	3	6
240	6	6	6	6	7
242	3	3	2	4	1
247	4	6	4	5	5
248	5	5	5	4	6
256	3	4	5	6	3
258	6	7	5	3	7
261	6	5	1	6	6
268	5	3	3	4	6
271	2	2	1	2	4
273	5	5	1	3	4
276	6	6	5	3	7
278	5	3	5	4	3
282	5	6	1	4	5
283	4	3	1	1	2
285	4	4	3	3	4
286	5	2	1	3	6
287	7	7	7	7	7
289	4	2	6	4	4
290	6	2	4	3	4
291	5	7	2	5	7
298	1	3	1	4	3
301	3	5	2	5	5
302	5	6	3	2	6
303	4	6	5	3	3
304	3	4	5	2	2
309	4	4	4	4	4
337	5	6	4	6	4
338	4	7	3	7	6
346	5	5	3	5	6
347	5	7	2	4	5
351	6	5	4	6	6
352	1	4	2	3	4
353	5	5	2	5	6
354	6	2	2	5	6
356	4	7	2	7	7
2	6	3	6	2	2
52	7	3	6	6	7
58	7	6	6	6	6
68	1	3	1	2	3
71	4	3	3	3	4

VPNr	Gefallen	praxisrelevant	gefühlsbetont	arbeitsanleitend	nützlich
83	5	4	2	5	4
87	5	6	5	6	6
88	1	1	1	1	1
99	6	6	4	6	6
127	5	3	4	3	3
130	4	5	2	2	5
136	5	5	2	4	5
140	3	3	1	4	4
141	5	6	4	3	2
157	1	1	4	2	1
166	4	6	1	3	4
187	5	6	2	2	6
198	2	6	1	2	7
199	3	5	2	2	5
203	1	1	1	1	1
243	5	6	5	4	6
249	7	6	1	6	7
251	2	3	2	2	2
257	4	6	1	5	6
323	5	7	1	7	7
332	4	6	2	4	3
357	4	5	3	1	3
358	3	2	3	4	5

VPNr	abstrakt	vernunftbetont	informativ	theoretischfundiert	mitarbeiterorientiert
3	4	5	6	6	3
9	4	3	6	6	4
10	2	6	5	1	7
12	2	3	5	6	5
13	2	4	6	6	6
21	5	5	7	5	6
25	2	5	5	6	4
27	4	4	6	5	5
28	1	7	6	5	7
30	4	4	7	2	1
33	1	1	6	6	5
37	4	6	6	6	4
38	1	2	3	4	3
42	6	6	6	6	2
46	6	5	6	7	2
49	5	6	6	5	4
50	1	6	5	7	6
51	1	5	7	6	6
53	5	4	6	6	5
55	2	6	5	4	4
56	1	3	5	4	7
63	2	4	7	6	6
64	4	6	7	6	1

VPNr	abstrakt	vernunftbetont	informativ	theoretischfundiert	mitarbeiterorientiert
74	2	7	6	7	7
77	2	5	5	5	6
79	3	4	5	6	5
81	4	5	6	6	5
93	5	6	6	2	7
96	1	1	6	2	5
97	3	7	7	3	4
101	2	4	6	6	3
104	5	6	5	6	5
106	5	5	5	3	6
109	2	5	6	5	5
110	5	6	6	5	2
119	2	6	7	7	5
125	2	3	3	3	3
129	5	3	5	6	5
133	7	5	6	7	4
137	2	4	7	6	4
139	2	4	6	4	6
143	1	4	6	2	6
144	6	7	4	7	7
145	6	6	4	2	5
146	2	3	7	6	7
151	2	5	6	5	6
155	2	2	7	7	3
162	1	3	7	7	7
167	4	4	5	5	7
168	3	5	4	6	4
169	4	6	7	7	7
174	2	4	6	6	5
176	6	4	7	3	7
178	3	6	6	3	5
181	4	7	6	7	4
183	3	4	6	5	6
184	6	5	5	6	5
189	3	5	5	6	5
193	5	6	5	5	6
195	3	5	3	4	2
202	3	5	7	6	6
208	2	4	6	5	6
234	2	6	5	7	4
235	3	6	4	6	5
236	3	7	5	7	2
244	2	5	5	5	4
245	7	4	7	7	5
252	1	7	7	4	7
253	6	4	5	1	2
254	7	7	7	7	7
259	2	5	5	3	4

VPNr	abstrakt	vernunftbetont	informativ	theoretischfundiert	mitarbeiterorientiert
262	4	3	4	5	3
272	2	4	6	5	7
277	1	4	7	6	1
280	6	4	7	6	7
284	4	6	6	6	4
293	2	7	7	5	2
294	5	4	5	5	4
295	6	4	6	3	7
297	3	4	6	4	6
299	2	6	7	7	5
300	3	4	7	6	5
305	5	6	6	5	5
307	4	5	6	4	6
308	2	5	7	7	7
310	5	7	7	7	2
311	4	6	7	6	4
312	4	4	4	4	4
313	3	4	6	3	4
314	3	5	6	6	4
315	5	2	4	6	5
316	5	5	6	6	4
318	2	6	7	7	7
321	2	4	6	5	5
322	3	4	7	7	4
324	4	3	5	5	5
326	6	4	5	5	4
327	2	6	7	7	3
6	1	6	7	5	7
7	2	6	6	6	6
14	4	5	7	6	6
16	2	5	5	3	6
19	7	3	5	6	2
22	4	3	5	4	6
31	6	5	5	5	6
41	1	4	7	7	7
61	2	5	4	7	4
69	1	7	7	7	5
72	2	7	6	2	5
76	2	6	6	6	6
78	6	5	5	7	7
80	3	6	6	5	5
100	3	4	6	6	7
103	5	6	6	7	3
112	2	4	6	4	4
115	2	4	6	4	4
120	2	7	6	5	6
124	1	5	7	2	6
135	2	6	7	7	7

VPNr	abstrakt	vernunftbetont	informativ	theoretischfundiert	mitarbeiterorientiert
138	2	1	4	3	5
142	3	6	6	7	3
153	5	6	5	6	7
158	3	7	7	7	7
163	4	6	4	7	3
164	4	6	7	5	6
171	4	6	6	6	7
175	2	6	6	6	7
186	1	7	7	5	7
190	3	5	4	5	4
191	3	6	7	7	4
194	4	5	5	4	5
201	4	6	5	5	4
204	4	6	6	4	7
205	1	4	6	6	6
206	5	3	6	3	6
207	3	5	6	6	6
209	6	6	5	3	3
210	1	5	6	5	7
212	4	3	2	1	2
214	2	6	4	4	4
215	3	5	6	7	7
216	3	4	5	4	5
220	3	5	5	6	6
221	7	4	5	5	3
222	2	3	7	6	4
225	5	4	7	7	6
227	2	6	5	6	7
228	4	5	6	6	7
230	2	4	3	6	7
237	2	6	7	7	6
241	6	2	4	4	5
246	6	3	5	3	6
250	3	5	5	6	2
255	2	5	5	4	6
260	6	6	6	6	7
263	7	1	1	7	1
264	5	5	5	5	7
265	2	6	7	7	6
270	6	5	6	2	6
274	6	5	7	7	5
292	2	7	7	4	6
296	5	3	4	2	2
306	6	5	7	7	4
317	3	6	7	5	2
319	1	6	6	5	6
320	1	6	5	4	7
325	2	5	6	6	5

VPNr	abstrakt	vernunftbetont	informativ	theoretischfundiert	mitarbeiterorientiert
328	5	4	7	7	6
329	5	4	6	6	5
330	2	5	5	6	5
334	1	7	7	7	1
335	4	6	6	5	6
336	4	2	6	6	5
339	2	4	5	5	5
340	3	2	2	2	5
341	5	3	5	2	5
342	1	6	6	4	7
343	7	5	7	6	7
344	5	5	7	6	7
345	4	6	7	7	5
348	2	4	6	6	5
349	5	4	2	4	6
350	7	5	6	7	3
355	1	2	3	4	5
5	4	4	7	3	7
20	5	5	5	4	4
24	5	5	7	6	6
26	3	5	6	6	4
34	2	5	6	5	6
35	2	4	5	5	5
36	4	4	5	6	4
39	4	3	6	4	3
40	4	5	6	3	6
44	1	5	6	2	7
47	4	3	6	6	5
48	3	5	4	4	4
54	2	5	6	4	6
57	4	4	4	4	4
59	1	5	5	6	6
60	3	6	6	4	6
67	7	6	2	7	4
70	5	7	7	7	7
75	1	6	5	5	4
82	4	5	6	3	5
85	2	2	2	1	5
86	5	6	7	6	7
92	5	6	7	6	7
94	3	6	6	1	5
95	1	6	7	6	7
98	4	4	6	6	7
102	3	4	6	3	7
105	2	3	5	4	3
108	3	4	7	5	6
113	2	4	5	1	4
114	1	5	7	6	5

VPNr	abstrakt	vernunftbetont	informativ	theoretischfundiert	mitarbeiterorientiert
116	4	7	6	5	6
117	6	6	7	7	3
122	2	6	7	7	7
123	7	6	7	4	7
126	5	5	5	6	1
131	4	6	7	5	6
132	5	6	6	5	5
150	2	4	6	5	4
154	1	4	6	4	7
160	7	5	7	6	4
170	5	6	4	4	6
172	6	5	2	1	3
180	6	6	7	5	7
182	4	5	6	7	4
185	2	5	5	4	6
192	5	5	5	6	5
200	5	6	6	4	5
217	1	4	5	4	6
218	1	6	7	7	6
223	5	6	6	2	5
224	3	3	7	3	5
226	4	4	4	4	4
229	5	5	6	7	4
231	2	4	4	5	6
232	5	5	5	5	5
239	5	4	5	5	4
266	6	3	7	6	1
267	3	5	6	5	6
269	7	7	7	7	7
275	2	5	5	4	3
279	4	6	7	7	6
281	5	5	5	4	4
288	2	5	6	4	6
331	4	5	7	7	4
333	1	5	5	6	2
1	2	7	6	2	6
4	4	5	5	5	5
8	2	4	6	6	6
11	1	7	7	6	3
15	6	6	6	5	5
17	4	5	6	4	4
18	1	6	1	7	6
23	1	6	6	6	5
29	3	5	6	6	6
32	4	6	6	7	7
43	2	5	5	5	7
45	6	5	7	4	7
62	2	5	6	5	6

VPNr	abstrakt	vernunftbetont	informativ	theoretischfundiert	mitarbeiterorientiert
65	2	6	7	4	7
66	6	5	7	7	6
73	6	6	6	6	3
84	3	2	6	5	3
89	3	3	2	4	2
90	5	4	4	6	3
91	2	5	7	4	7
107	7	7	2	5	1
111	5	5	4	5	2
118	3	5	6	6	6
121	1	2	7	6	7
128	4	1	3	4	3
134	4	2	1	1	1
147	3	5	6	4	3
148	2	4	6	5	6
149	2	6	6	7	6
152	4	3	3	4	5
156	3	5	5	4	6
159	4	5	6	5	5
161	7	5	7	7	5
165	6	7	6	4	2
173	4	5	4	4	4
177	6	5	5	6	5
179	2	3	5	4	4
188	2	4	7	6	3
196	2	7	7	6	6
197	5	6	6	2	2
211	6	5	6	7	5
213	6	4	4	6	6
219	3	3	7	7	5
233	4	6	6	3	6
238	2	6	7	4	6
240	6	6	7	6	7
242	3	1	1	1	1
247	2	3	4	4	5
248	5	3	5	5	6
256	2	3	4	4	4
258	6	5	6	6	7
261	4	4	6	5	4
268	2	6	6	5	4
271	1	4	6	6	4
273	6	6	4	3	5
276	2	2	6	4	6
278	5	5	4	5	4
282	6	6	6	3	5
283	5	5	2	7	2
285	3	3	4	4	4
286	5	7	6	6	5

VPNr	abstrakt	vernunftbetont	informativ	theoretischfundiert	mitarbeiterorientiert
287	1	6	7	6	7
289	6	6	4	6	3
290	3	3	3	6	6
291	1	6	7	2	7
298	5	4	6	7	2
301	6	5	5	2	3
302	4	7	7	6	5
303	4	6	6	6	6
304	4	6	5	7	4
309	4	4	5	5	5
337	2	6	5	5	5
338	2	4	6	6	6
346	4	5	7	3	6
347	2	6	6	7	7
351	3	5	7	6	6
352	5	4	6	5	5
353	2	4	5	5	6
354	3	5	7	6	5
356	1	4	4	2	5
2	3	2	1	1	1
52	4	5	5	5	5
58	6	6	6	6	6
68	6	4	4	6	4
71	4	4	4	4	4
83	3	5	6	6	3
87	5	6	6	5	5
88	1	1	1	1	1
99	1	6	6	6	6
127	3	5	3	5	2
130	2	6	6	6	7
136	4	4	5	6	5
140	5	4	6	4	5
141	5	6	6	5	5
157	6	2	1	3	3
166	1	1	6	7	4
187	7	6	4	7	2
198	2	7	7	6	5
199	4	4	5	6	4
203	1	1	1	1	1
243	5	5	6	4	6
249	2	2	7	6	7
251	6	4	2	7	4
257	4	6	5	6	7
323	2	4	6	4	7
332	4	6	6	5	5
357	1	4	5	4	7
358	5	4	4	6	4

VPNr	prfundiert	relprakt	unt.orient	reltheoret	fachlWissen
3	3	5	3	5	6
9	4	4	3	5	6
10	7	2	6	6	5
12	4	3	2	4	5
13	5	5	5	5	2
21	6	7	7	1	4
25	4	6	6	6	5
27	3	5	4	5	6
28	6	4	2	2	1
30	7	1	1	1	1
33	3	4	1	4	4
37	6	6	4	4	6
38	2	2	2	3	2
42	3	3	1	6	5
46	3	5	2	2	5
49	5	6	6	4	2
50	3	4	7	2	4
51	3	3	5	6	6
53	3	6	1	3	5
55	4	5	5	4	2
56	7	5	1	3	4
63	6	6	4	4	5
64	4	3	4	6	6
74	6	6	5	5	6
77	6	6	6	4	5
79	5	5	5	4	5
81	4	5	5	5	6
93	6	5	2	5	3
96	6	4	4	1	4
97	4	5	5	2	4
101	6	4	5	3	5
104	4	5	4	6	5
106	4	6	5	1	1
109	5	5	6	2	3
110	5	3	5	5	6
119	3	6	4	6	7
125	3	4	5	4	6
129	4	4	3	4	6
133	3	6	6	6	7
137	5	6	5	4	5
139	6	3	6	2	5
143	7	6	1	2	4
144	3	4	1	7	3
145	3	7	4	2	5
146	4	6	5	5	1
151	5	5	6	6	6
155	4	5	7	3	2
162	7	7	7	7	7

VPNr	prfundiert	relprakt	unt.orient	reltheoret	fachlWissen
167	5	6	6	4	1
168	3	3	5	5	3
169	6	6	3	3	6
174	5	6	6	6	4
176	6	7	3	4	4
178	5	4	5	1	5
181	3	7	5	6	7
183	4	5	4	5	5
184	5	5	5	3	6
189	5	6	4	4	4
193	5	4	5	5	4
195	2	2	6	6	2
202	6	6	5	5	7
208	7	6	7	4	2
234	3	4	3	6	6
235	4	5	6	7	3
236	5	3	2	7	7
244	4	3	5	5	5
245	2	4	5	6	7
252	7	7	7	7	6
253	4	3	7	3	5
254	7	7	7	7	7
259	6	6	3	5	3
262	3	4	4	5	5
272	6	7	4	4	5
277	4	1	7	7	7
280	6	4	2	6	5
284	3	3	5	5	6
293	5	6	4	4	5
294	4	4	5	5	1
295	5	7	6	5	5
297	4	6	7	5	1
299	6	4	5	4	2
300	5	5	5	5	3
305	6	6	6	6	6
307	5	3	3	4	4
308	2	3	2	6	3
310	5	3	5	2	6
311	2	2	5	4	5
312	5	5	4	4	4
313	5	5	4	2	3
314	5	5	6	5	5
315	5	5	4	5	5
316	6	6	6	5	3
318	6	7	7	7	7
321	5	5	6	2	6
322	1	6	4	7	6
324	5	5	3	3	3

VPNr	prfundiert	relprakt	unt.orient	reltheoret	fachlWissen
326	3	4	2	4	4
327	3	4	5	6	5
6	5	7	7	5	6
7	5	4	4	4	5
14	5	5	7	6	6
16	6	5	3	3	3
19	1	2	5	6	3
22	6	5	6	5	5
31	4	3	5	5	5
41	6	5	5	7	7
61	3	4	6	2	4
69	5	7	5	6	6
72	7	7	2	3	4
76	6	6	6	2	6
78	2	7	3	5	5
80	3	4	4	2	2
100	6	6	5	4	5
103	5	5	2	6	7
112	4	4	4	1	4
115	3	3	3	4	5
120	6	6	7	5	4
124	6	6	3	6	5
135	7	6	6	6	7
138	5	6	2	2	5
142	4	6	4	6	6
153	5	6	7	7	4
158	4	7	5	2	5
163	4	5	5	5	6
164	3	4	6	2	6
171	6	6	4	5	5
175	6	1	3	6	3
186	6	6	6	4	4
190	3	4	6	5	4
191	6	6	5	4	6
194	5	4	6	6	5
201	3	2	4	4	6
204	6	5	5	2	4
205	6	6	7	4	3
206	5	6	4	2	5
207	7	6	5	2	6
209	3	5	3	4	5
210	6	3	1	1	5
212	2	4	4	2	2
214	6	6	3	6	5
215	5	5	3	2	6
216	5	5	5	3	4
220	3	6	4	5	4
221	1	3	1	5	2

VPNr	prfundiert	relprakt	unt.orient	reltheoret	fachlWissen
222	5	4	5	2	6
225	5	6	2	4	6
227	5	5	4	5	5
228	5	7	6	4	4
230	5	5	3	5	5
237	7	6	5	5	5
241	5	6	5	4	7
246	4	4	6	4	3
250	4	5	3	5	5
255	4	5	5	5	2
260	2	2	6	5	5
263	1	2	7	7	7
264	4	4	1	4	4
265	6	7	5	6	7
270	5	7	6	5	2
274	1	2	2	6	6
292	4	5	7	1	5
296	1	1	2	2	2
306	2	5	4	4	4
317	5	5	5	3	5
319	6	6	7	4	1
320	6	6	6	6	2
325	4	7	7	3	2
328	2	2	3	6	5
329	2	1	3	6	4
330	1	3	3	5	1
334	2	3	4	7	7
335	6	6	6	3	6
336	3	2	6	4	4
339	5	5	3	4	5
340	2	2	3	2	2
341	4	5	5	1	4
342	5	3	4	3	4
343	7	7	3	7	3
344	6	6	6	5	6
345	2	6	6	6	5
348	6	7	4	7	4
349	2	2	2	3	5
350	6	7	7	6	6
355	6	7	6	5	4
5	6	6	5	4	6
20	5	3	1	2	3
24	3	4	2	5	7
26	5	6	3	2	6
34	5	7	6	2	2
35	4	5	4	4	5
36	4	2	3	5	2
39	6	3	2	2	5

VPNr	prfundiert	relprakt	unt.orient	reltheoret	fachlWissen
40	3	4	4	3	3
44	7	5	5	1	2
47	3	4	6	4	6
48	4	2	2	3	4
54	5	5	6	4	5
57	4	4	4	4	4
59	5	6	6	3	2
60	6	5	5	4	6
67	1	2	1	3	3
70	7	4	1	4	7
75	4	5	6	5	5
82	5	5	3	3	4
85	5	5	5	3	3
86	7	6	3	3	7
92	3	3	5	6	7
94	5	7	6	1	5
95	6	5	3	4	2
98	6	7	4	3	3
102	6	6	5	2	3
105	6	6	5	3	7
108	6	6	6	4	6
113	4	5	1	3	3
114	6	6	5	5	6
116	6	6	6	2	3
117	3	3	5	6	7
122	6	6	6	6	7
123	2	7	3	1	7
126	3	1	7	3	2
131	7	5	5	4	5
132	5	6	4	3	4
150	5	5	5	3	4
154	4	7	6	4	7
160	4	4	6	7	6
170	5	6	5	2	1
172	2	2	1	5	6
180	2	6	3	2	5
182	5	5	6	6	5
185	2	3	6	3	2
192	3	2	1	6	2
200	5	5	3	4	5
217	6	7	4	7	5
218	4	4	4	4	6
223	6	2	6	3	2
224	6	7	7	3	4
226	4	4	4	4	4
229	3	3	3	3	6
231	5	6	4	3	4
232	5	5	5	5	5

VPNr	prfundiert	relprakt	unt.orient	reltheoret	fachlWissen
239	3	4	3	5	4
266	6	6	2	7	7
267	4	6	6	5	5
269	7	7	7	7	7
275	5	5	6	5	5
279	5	6	5	3	3
281	3	4	3	2	2
288	4	6	6	5	6
331	4	5	7	7	6
333	2	2	6	4	1
1	7	7	2	2	5
4	4	5	4	4	4
8	4	4	6	6	6
11	4	2	5	4	6
15	2	2	2	3	6
17	5	4	6	4	5
18	7	7	7	7	7
23	6	6	5	4	6
29	5	5	5	7	6
32	5	6	6	7	3
43	5	5	6	5	5
45	4	4	4	4	4
62	5	5	4	5	2
65	6	6	7	2	4
66	3	4	5	5	7
73	2	2	2	5	5
84	5	4	2	3	6
89	1	1	1	3	1
90	3	4	5	6	4
91	6	7	5	2	2
107	1	1	1	7	3
111	4	5	6	6	4
118	6	7	5	6	6
121	7	7	2	3	6
128	4	4	5	2	3
134	2	1	5	1	1
147	4	5	6	4	3
148	2	4	5	5	4
149	5	4	6	3	5
152	5	2	4	5	4
156	4	5	1	3	4
159	5	4	5	4	4
161	2	2	2	2	6
165	1	2	4	5	5
173	4	4	5	5	4
177	3	2	2	4	6
179	5	4	2	2	4
188	2	6	6	5	3

VPNr	prfundiert	relprakt	unt.orient	reltheoret	fachlWissen
196	6	6	4	5	7
197	5	7	5	3	7
211	5	4	7	6	4
213	2	4	4	4	4
219	3	3	7	6	4
233	6	6	5	3	6
238	6	6	6	2	3
240	7	7	7	5	6
242	1	1	1	3	3
247	5	6	5	4	4
248	5	6	6	2	6
256	5	3	2	2	3
258	6	7	4	5	6
261	4	4	5	5	5
268	3	2	5	4	4
271	1	1	7	5	5
273	3	4	5	1	3
276	5	7	2	3	5
278	6	4	4	5	2
282	5	5	6	1	2
283	1	1	5	7	1
285	5	5	4	4	4
286	5	6	6	5	3
287	7	7	7	7	4
289	2	2	6	4	2
290	4	4	6	4	3
291	6	5	4	1	4
298	2	2	5	5	1
301	3	4	4	4	4
302	5	7	7	5	5
303	2	4	4	6	6
304	1	1	2	4	2
309	4	5	4	5	6
337	5	3	6	2	6
338	6	7	5	4	6
346	6	6	4	2	5
347	5	7	6	2	5
351	5	6	6	5	6
352	4	2	5	6	6
353	6	6	6	4	2
354	2	4	5	3	6
356	5	6	5	2	3
2	3	1	1	2	1
52	5	4	4	4	4
58	6	6	6	6	6
68	4	4	4	6	5
71	4	4	4	7	7
83	2	5	3	3	4

VPNr	prfundiert	relprakt	unt.orient	reltheoret	fachlWissen
87	5	5	5	5	5
88	1	1	1	1	1
99	6	6	6	3	6
127	6	6	7	5	5
130	4	5	3	5	4
136	5	5	5	3	4
140	2	2	4	5	5
141	6	6	4	5	3
157	1	1	4	2	1
166	4	1	7	1	6
187	6	1	7	6	2
198	3	6	6	5	6
199	5	3	3	5	6
203	1	1	1	1	1
243	6	6	4	5	6
249	7	7	3	4	4
251	1	1	2	4	1
257	4	6	7	6	6
323	4	7	6	7	3
332	5	6	6	5	5
357	6	6	2	1	1
358	2	3	3	5	3

VPNr	hypothet	V_symp	V_komp	VP_Alter	VP_Geschl
3	4	2	4	33	2
9	5	5	5	27	2
10	3	2	4	24	2
12	5	4	5	29	1
13	5	5	5	40	1
21	2	4	6	20	2
25	5	4	4	24	2
27	4	6	5	24	2
28	4	5	5	34	2
30	4	4	6	27	2
33	1	4	7	25	2
37	1	6	6	43	2
38	2	2	2	28	1
42	5	4	5	48	1
46	2	5	5	22	2
49	4	4	5	17	2
50	3	6	6	26	1
51	5	4	5	27	1
53	4	4	5	25	2
55	2	4	4	22	1
56	1	7	6	22	1
63	7	6	7	22	2
64	3	1	7	22	2
74	3	4	6	20	2

VPNr	hypothet	V_symp	V_komp	VP_Alter	VP_Geschl
77	3	4	4	38	2
79	5	5	4	22	2
81	4	4	6	24	1
93	3	3	5	24	1
96	1	4	4	21	2
97	2	5	4	22	2
101	3	4	6	21	1
104	5	3	4	23	2
106	4	4	4	24	2
109	2	3	5	22	2
110	6	3	6	25	2
119	3	4	6	21	2
125	2	2	6	57	1
129	4	3	3	21	2
133	1	7	7	24	1
137	2	5	6	26	1
139	4	5	5	55	1
143	4	5	7	23	1
144	7	4	4	31	1
145	4	3	5	27	2
146	3	3	5	19	2
151	2	6	5	32	2
155	1	5	7	25	2
162	4	1	7	23	2
167	3	5	6	22	1
168	3	3	4	29	2
169	2	4	5	36	2
174	2	4	5	46	1
176	6	6	7	20	2
178	2	4	3	28	1
181	5	4	5	23	1
183	3	6	6	27	2
184	5	4	6	30	2
189	2	5	4	40	2
193	4	3	4	26	2
195	5	4	4	53	2
202	2	6	6	30	1
208	2	6	6	36	2
234	5	5	4	24	2
235	6	5	5	20	1
236	4	7	7	19	1
244	2	3	5	21	1
245	3	3	6	23	2
252	4	4	6	42	2
253	2	1	3	35	1
254	7	7	7	29	1
259	4	2	5	23	2
262	3	4	5	23	1

VPNr	hypothet	V_symp	V_komp	VP_Alter	VP_Geschl
272	6	7	6	23	2
277	4	6	7	21	1
280	5	5	5	22	1
284	6	6	4	28	2
293	4	4	6	23	2
294	4	4	4	35	2
295	4	5	6	23	1
297	2	4	4	47	1
299	2	4	5	25	1
300	5	6	6	24	1
305	2	4	6	41	1
307	5	4	4	28	2
308	4	4	6	35	1
310	4	4	4	49	2
311	2	5	6	29	1
312	4	3	4	28	2
313	3	4	5	20	1
314	3	5	6	27	2
315	4	4	3	34	2
316	5	5	6	25	1
318	3	7	7	23	2
321	4	4	5	28	2
322	4	6	6	21	2
324	3	3	3	31	2
326	4	2	4	25	2
327	2	6	7	32	2
6	4	6	6	26	2
7	3	5	6	25	2
14	4	4	4	27	2
16	2	5	5	30	2
19	7	2	5	21	2
22	2	4	4	27	2
31	2	4	5	34	2
41	1	5	6	60	2
61	6	3	5	26	2
69	5	7	7	21	2
72	3	5	5	39	2
76	1	6	6	28	1
78	7	6	4	23	1
80	5	4	4	42	1
100	4	6	6	24	2
103	5	3	6	28	2
112	4	6	6	33	1
115	3	6	6	23	2
120	3	6	6	24	1
124	2	4	5	40	1
135	5	5	5	25	2
138	2	6	6	35	2

VPNr	hypothet	V_symp	V_komp	VP_Alter	VP_Geschl
142	6	4	5	25	2
153	6	4	4	29	2
158	5	4	4	39	2
163	4	3	6	22	2
164	3	2	5	21	2
171	3	6	6	28	1
175	7	5	5	21	2
186	2	4	6	29	1
190	4	5	5	19	2
191	4	4	4	47	2
194	6	4	5	61	2
201	3	4	4	24	2
204	2	4	5	28	1
205	5	5	7	28	2
206	3	5	6	22	2
207	1	5	6	37	1
209	1	4	4	32	2
210	3	5	5	23	1
212	1	3	2	23	2
214	4	4	6	34	1
215	3	3	6	23	2
216	4	5	5	28	1
220	2	5	5	20	2
221	7	4	3	27	1
222	3	6	7	27	2
225	4	5	6	19	1
227	1	4	4	26	2
228	4	5	6	24	2
230	2	4	4	24	1
237	3	6	7	18	2
241	5	4	4	22	2
246	6	4	6	40	1
250	4	4	6	20	1
255	5	4	5	23	2
260	6	5	5	49	2
263	4	3	3	22	2
264	7	4	4	24	1
265	5	5	7	24	2
270	4	7	6	25	2
274	5	6	5	23	1
292	2	5	5	22	2
296	6	3	3	40	1
306	5	4	4	28	1
317	5	4	6	26	2
319	6	4	4	40	2
320	2	6	5	39	2
325	2	4	4	27	2
328	5	4	4	26	1

VPNr	hypothet	V_symp	V_komp	VP_Alter	VP_Geschl
329	1	5	5	24	1
330	4	5	3	39	1
334	6	4	4	29	2
335	3	6	6	24	1
336	2	4	6	27	2
339	5	5	5	28	1
340	6	4	4	21	2
341	5	3	5	24	1
342	7	4	4	34	1
343	2	7	7	26	1
344	2	6	6	35	1
345	5	6	6	30	2
348	2	6	6	23	1
349	3	5	3	38	2
350	4	6	6	27	2
355	3	2	1	43	2
5	4	4	7	26	2
20	4	3	5	26	2
24	6	7	7	45	2
26	2	5	6	26	2
34	1	4	5	39	1
35	2	4	6	26	2
36	6	4	5	45	1
39	4	4	5	26	2
40	3	4	6	28	2
44	1	5	5	24	2
47	4	5	5	19	2
48	5	4	3	23	1
54	3	4	5	24	1
57	4	7	7	22	1
59	1	6	4	19	1
60	4	5	6	25	1
67	6	2	2	23	1
70	4	5	7	30	2
75	4	4	6	25	2
82	2	4	4	20	2
85	3	3	5	22	1
86	5	7	7	21	2
92	2	6	7	19	2
94	1	4	3	28	1
95	4	6	6	20	2
98	6	6	6	22	2
102	2	6	4	21	2
105	3	6	6	28	2
108	1	3	2	23	1
113	4	4	4	28	2
114	3	5	5	23	2
116	5	4	5	27	2

VPNr	hypothet	V_symp	V_komp	VP_Alter	VP_Geschl
117	3	3	5	25	2
122	3	5	6	29	2
123	6	5	6	26	2
126	4	4	4	56	2
131	4	6	4	21	1
132	2	4	6	21	2
150	2	4	6	32	2
154	4	7	7	45	2
160	5	4	4	33	2
170	3	4	5	24	2
172	3	4	5	44	1
180	6	4	4	30	2
182	4	4	6	38	2
185	6	7	7	46	2
192	2	4	4	31	1
200	3	4	4	27	1
217	3	4	4	26	1
218	2	6	7	20	2
223	5	5	6	34	1
224	2	4	5	23	1
226	4	4	4	13	1
229	4	5	6	26	2
231	6	4	3	23	2
232	5	5	5	18	2
239	2	4	4	19	2
266	1	6	7	31	2
267	5	6	6	40	2
269	7	7	7	30	2
275	4	5	5	35	2
279	3	6	7	25	2
281	4	4	4	43	1
288	2	7	6	23	1
331	6	6	6	23	2
333	2	6	6	19	2
1	2	5	6	27	2
4	5	4	4	24	2
8	2	6	6	27	2
11	5	5	6	27	2
15	3	4	6	40	1
17	3	4	6	21	2
18	1	7	7	44	2
23	4	6	6	43	1
29	4	5	5	45	2
32	6	6	7	27	2
43	6	5	6	26	2
45	4	4	4	27	1
62	4	6	7	20	2
65	2	7	7	20	2

VPNr	hypothet	V_symp	V_komp	VP_Alter	VP_Geschl
66	5	6	6	25	2
73	5	5	5	23	2
84	1	4	5	23	1
89	6	1	2	27	1
90	6	4	3	23	2
91	2	5	7	22	2
107	7	3	3	34	2
111	6	6	5	24	1
118	3	4	6	23	2
121	2	4	7	26	2
128	3	2	3	28	1
134	7	5	1	43	1
147	4	4	4	42	2
148	2	2	4	30	2
149	4	6	7	26	2
152	6	4	4	41	2
156	7	5	5	50	2
159	4	5	6	23	2
161	7	4	5	22	2
165	2	3	4	37	2
173	4	4	4	29	2
177	4	5	6	27	2
179	2	4	5	35	1
188	7	6	5	19	2
196	5	6	6	34	2
197	4	6	6	22	2
211	6	3	6	49	2
213	7	5	5	23	2
219	3	7	5	20	2
233	3	6	6	19	2
238	4	6	6	20	2
240	5	6	6	20	2
242	1	4	6	22	2
247	2	4	5	23	2
248	5	5	6	29	2
256	5	2	3	35	1
258	4	6	6	17	1
261	4	6	7	18	2
268	3	4	4	18	2
271	4	1	3	27	1
273	5	4	5	28	2
276	2	6	6	23	2
278	3	4	4	19	2
282	5	5	5	23	2
283	7	3	3	43	2
285	3	4	4	27	2
286	7	5	5	37	2
287	1	4	7	32	1

VPNr	hypothet	V_symp	V_komp	VP_Alter	VP_Geschl
289	6	4	4	23	2
290	6	5	4	24	2
291	6	6	7	22	2
298	5	3	3	25	1
301	5	3	3	43	2
302	4	3	5	39	2
303	4	5	4	26	2
304	7	5	3	22	1
309	3	2	2	20	2
337	2	7	5	22	2
338	2	4	4	18	2
346	2	6	7	24	2
347	2	3	6	17	2
351	3	6	6	16	2
352	4	3	6	25	1
353	3	6	6	20	2
354	2	6	6	30	1
356	6	4	4	27	1
2	3	1	1	24	2
52	6	7	5	12	2
58	6	7	7	25	1
68	4	2	3	24	2
71	7	7	7	15	1
83	5	4	5	20	2
87	5	5	5	21	2
88	1	1	1	20	2
99	2	6	6	44	1
127	6	3	4	18	2
130	4	5	5	23	1
136	3	4	4	31	1
140	5	4	5	40	1
141	4	4	5	21	1
157	1	2	2	45	1
166	1	4	6	23	2
187	7	4	6	45	1
198	2	6	6	23	2
199	4	5	5	27	2
203	1	1	1	28	2
243	5	6	4	29	2
249	4	1	4	23	2
251	7	5	2	48	1
257	5	4	5	23	1
323	3	7	7	21	2
332	5	5	5	21	2
357	5	5	5	23	1
358	5	5	4	27	1

VPNr	VP Bildung	VP berufst	VP Inhalte	VP Vorträge
3	4	1	3	2
9	4	1	3	3
10	5	1	2	3
12	2	1	3	3
13	3	1	3	3
21	1	2	2	3
25	2	1	3	3
27	4	2	3	3
28	5	1	2	3
30	5	1	2	3
33	4	1	2	3
37	4	1	2	3
38	2	1	2	3
42	2	1	2	3
46	2	2	3	3
49	1	2	1	3
50	5	1	1	3
51	2	1	3	3
53	2	1	3	3
55	2	1	1	1
56	2	2	2	3
63	2	2	2	3
64	2	2	2	2
74	2	2	3	3
77	4	1	2	3
79	4	2	2	3
81	2	1	2	3
93	4	1	2	3
96	2	2	3	1
97	2	1	2	3
101	2	2	2	3
104	2	1	2	3
106	4	1	1	3
109	2	2	1	3
110	2	1	3	3
119	2	1	3	3
125	4	1	3	3
129	4	2	2	1
133	4	1	2	3
137	4	2	2	1
139	1	1	2	3
143	2	1	3	3
144	2	1	1	3
145	2	1	3	3
146	5	2	1	3
151	3	1	3	3
155	4	1	2	3

VPNr	VP Bildung	VP beruft	VP Inhalte	VP Vorträge
162	2	2	2	3
167	2	1	3	1
168	2	1	2	3
169	3	1	3	1
174	2	1	2	3
176	2	1	3	2
178	2	2	3	3
181	2	1	2	3
183	4	1	3	2
184	4	2	2	1
189	4	2	3	3
193	1	1	3	3
195	3	1	2	3
202	4	2	3	3
208	4	1	2	3
234	2	1	2	3
235	2	1	2	1
236	3	1	2	3
244	2	1	3	2
245	2	2	2	3
252	2	1	3	3
253	4	1	3	3
254	4	1	2	2
259	4	1	3	1
262	2	2	2	3
272	2	1	3	3
277	2	1	3	3
280	2	2	3	3
284	4	1	3	3
293	2	2	2	3
294	4	1	3	2
295	4	2	3	3
297	5	1	1	1
299	2	2	3	3
300	3	1	2	3
305	2	1	3	3
307	2	1	2	3
308	5	1	2	3
310	2	1	3	3
311	3	1	3	1
312	2	2	2	3
313	2	2	1	3
314	4	1	2	3
315	4	1	2	1
316	1	1	2	3
318	4	2	3	3
321	4	2	3	3
322	2	1	3	3

VPNr	VP Bildung	VP beruft	VP Inhalte	VP Vorträge
324	2	1	2	3
326	2	1	2	1
327	4	1	1	2
6	2	1	2	2
7	4	1	2	3
14	2	1	2	1
16	4	1	3	3
19	2	2	2	3
22	2	1	2	3
31	4	1	3	3
41	4	2	2	3
61	2	2	1	1
69	2	2	1	3
72	2	1	3	3
76	4	2	2	3
78	2	2	1	3
80	4	1	3	1
100	2	2	2	3
103	2	2	3	3
112	4	1	1	3
115	2	1	3	3
120	2	2	1	1
124	4	1	2	3
135	3	1	1	3
138	4	1	3	3
142	4	2	3	3
153	4	1	1	3
158	4	1	1	3
163	2	2	2	1
164	2	1	2	3
171	4	1	3	3
175	2	1	2	3
186	4	1	3	3
190	2	2	3	3
191	4	1	3	3
194	5	1	2	3
201	2	1	3	1
204	4	1	2	3
205	2	1	1	1
206	2	2	2	3
207	4	1	2	3
209	4	1	3	3
210	2	2	3	1
212	2	1	2	1
214	4	1	3	3
215	2	1	2	1
216	5	1	3	1
220	2	1	2	1

VPNr	VP Bildung	VP beruft	VP Inhalte	VP Vorträge
221	4	1	3	3
222	2	1	1	3
225	2	1	2	3
227	4	1	1	3
228	4	1	2	1
230	2	2	3	3
237	2	1	3	3
241	2	1	2	1
246	4	1	2	3
250	2	1	3	3
255	2	2	3	3
260	4	2	1	1
263	2	1	3	1
264	2	1	3	1
265	2	2	3	3
270	4	1	1	3
274	2	1	1	2
292	2	1	3	3
296	4	1	2	3
306	2	1	3	3
317	4	1	2	3
319	4	1	2	3
320	2	2	3	3
325	2	1	3	3
328	2	2	2	3
329	3	1	3	3
330	5	1	3	3
334	2	1	2	1
335	2	2	1	3
336	2	1	1	3
339	2	2	2	1
340	2	2	1	1
341	2	2	2	3
342	4	1	1	1
343	2	2	2	1
344	2	1	2	3
345	2	2	2	3
348	2	1	2	3
349	5	1	3	3
350	4	1	3	2
355	4	2	1	3
5	2	1	3	3
20	2	1	2	1
24	2	1	3	3
26	2	1	3	3
34	4	2	2	3
35	4	1	2	3
36	1	1	3	3

VPNr	VP_Bildung	VP_berufst	VP_Inhalte	VP_Vorträge
39	4	1	1	3
40	4	1	2	3
44	2	2	2	3
47	2	2	2	1
48	2	1	2	2
54	4	2	1	3
57	4	1	1	2
59	2	2	3	1
60	5	1	2	2
67	4	1	3	2
70	2	1	2	1
75	2	1	2	3
82	2	2	2	3
85	1	2	2	1
86	2	2	2	1
92	2	1	3	3
94	4	2	1	2
95	2	2	1	3
98	2	2	3	3
102	2	1	2	1
105	4	1	2	3
108	2	2	2	3
113	4	1	3	3
114	2	2	3	3
116	2	2	3	3
117	2	1	2	1
122	4	1	3	3
123	4	1	3	3
126	2	2	3	3
131	4	1	2	1
132	2	2	3	3
150	4	1	3	1
154	5	1	3	3
160	4	1	3	3
170	2	2	3	3
172	2	1	2	3
180	2	2	2	3
182	5	1	3	3
185	4	1	2	3
192	4	1	1	3
200	4	1	3	3
217	4	1	3	3
218	2	1	2	3
223	2	2	3	3
224	4	2	2	3
226	1	1	1	1
229	4	1	2	2
231	4	2	3	3

VPNr	VP Bildung	VP beruft	VP Inhalte	VP Vorträge
232	4	2	1	3
239	2	2	2	3
266	4	2	2	3
267	3	1	2	1
269	2	1	2	3
275	1	1	2	3
279	4	2	3	3
281	4	1	3	3
288	2	2	2	1
331	2	1	3	1
333	2	1	3	1
1	2	1	2	3
4	4	2	1	3
8	2	1	3	3
11	2	1	2	2
15	4	1	1	3
17	2	1	2	3
18	5	1	2	3
23	2	1	2	2
29	2	1	3	3
32	2	1	2	3
43	4	1	2	1
45	4	1	3	1
62	2	1	3	3
65	2	2	2	2
66	4	2	2	3
73	2	2	3	3
84	2	1	2	3
89	4	2	3	3
90	2	1	3	3
91	2	2	2	1
107	4	1	2	3
111	2	1	2	2
118	2	2	2	3
121	2	2	3	3
128	2	1	2	3
134	2	2	1	2
147	3	1	2	3
148	1	1	2	1
149	2	1	2	3
152	3	2	1	3
156	4	1	2	3
159	2	2	2	3
161	2	2	2	3
165	4	1	3	3
173	1	1	3	3
177	4	1	2	3
179	2	1	2	3

VPNr	VP Bildung	VP beruft	VP Inhalte	VP Vorträge
188	2	1	1	1
196	2	1	2	3
197	2	2	2	3
211	2	1	2	3
213	4	2	3	2
219	2	2	2	1
233	2	1	2	1
238	2	1	2	1
240	3	1	3	3
242	4	1	2	3
247	4	1	1	3
248	2	2	2	3
256	3	1	3	1
258	1	2	3	3
261	2	2	3	3
268	3	1	3	1
271	2	1	2	3
273	3	1	1	2
276	2	1	2	3
278	2	1	2	2
282	2	1	1	3
283	3	1	2	3
285	3	1	2	3
286	2	1	2	3
287	4	1	2	3
289	2	2	2	3
290	2	2	2	3
291	2	2	2	3
298	4	2	2	3
301	4	1	1	2
302	4	1	3	3
303	1	1	1	3
304	2	1	2	3
309	2	2	2	3
337	1	2	2	1
338	2	2	2	3
346	2	2	2	3
347	1	2	1	1
351	1	2	2	3
352	2	1	2	2
353	2	2	2	3
354	4	1	2	3
356	4	1	1	3
2	4	2	2	2
52	1	2	3	1
58	2	1	3	3
68	4	2	2	1
71	1	2	1	2

VPNr	VP Bildung	VP berufst	VP Inhalte	VP Vorträge
83	2	2	2	3
87	2	1	3	3
88	5	2	1	1
99	2	1	2	3
127	2	1	3	1
130	2	1	3	1
136	4	1	2	3
140	3	1	2	3
141	2	1	1	1
157	4	1	2	1
166	5	1	2	3
187	4	1	2	3
198	2	1	1	2
199	2	1	2	3
203	2	1	1	2
243	4	1	2	3
249	2	1	2	3
251	2	1	3	3
257	4	2	3	3
323	3	1	2	3
332	2	1	2	3
357	2	2	1	3
358	4	1	3	3

## Lebenslauf

<b>Name</b>	Peham Katharina
<b>Anschrift</b>	1110 Wien
<b>Geboren:</b>	Mai 1983
<b><u>Ausbildung/Praktika</u></b>	
November 2008 – Februar 2009	Bürokräft bei Wiener Hilfswerk
Februar 2008 – März 2008	6wöchiges Pflichtpraktikum Justizanstalt Favoriten
Dezember 2006	3tägliches Praktikum Diagnostik BBRZ (berufliches Beratungs- und Rehabilitationszentrum)
März 2004	Abschluss des 1. Studienabschnittes
Sommer 2002	Praktikum bei VA Tech WABAG als Bürokräft
Herbst 2001	Inskription Studium Psychologie
Sommer 2001	Praktikum bei VA Tech WABAG als Bürokräft
1993-2001	AHS Bundesgymnasium Schwechat
1989-1993	Volksschule

## Erklärung

Ich versichere, dass ich die Diplomarbeit ohne fremde Hilfe und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen angefertigt habe, und dass die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen hat. Alle Ausführungen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, sind als solche gekennzeichnet.

Wien, am \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(Name)