



universität
wien

Diplomarbeit

Titel der Arbeit

„Die Bedeutung des Impostor-Phänomens bei jungen
WissenschaftlerInnen“

Verfasserin

Katja Wiesner

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, im Februar 2011

Studienkennzahl: 298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuerin: Ao. Univ.-Prof. Dipl.-Psych. Dr. Barbara Schober

Begegnet uns jemand, der uns Dank schuldig ist, gleich fällt es uns ein. Wie oft können wir jemand begegnen, dem wir Dank schuldig sind, ohne daran zu denken.

(Goethe)

DANKSAGUNG

An dieser Stelle bedanke ich mich bei all jenen Personen, die das Zustandekommen dieser Arbeit ermöglicht haben:

Allen voran meinem Freund Mag. (FH) Daniel Döllner, auf den ich immer zählen kann und dem ich diese Diplomarbeit widme. Vielen Dank für deine unglaubliche Geduld, deine Anteilnahme, aber vor allem für deine wertvolle moralische Unterstützung.

Herzlichen Dank auch meiner Betreuerin Frau Prof. Dr. Schober, die mich durch Ihre hochwertigen und fachkundigen Inputs gefordert und gefördert und mir dabei stets viel Freiheit zugestanden hat.

Dem DoktorandInnenzentrum Wien danke ich für die Zusammenarbeit und die Unterstützung bezüglich der Online-Aussendung. Mein spezieller Dank gilt hier Frau Mag.^a Lisette Schmidt und Herrn Dr. Lucas Zinner für ihr Engagement und ihre Bereitschaft, mich bei meiner Untersuchung zu unterstützen.

Besonderer Dank gilt meinen Eltern, Marianne und Peter Wiesner, für die großartige Unterstützung, ihr Verständnis und Vertrauen in mich. Ausdrücklich bedanken möchte ich mich an dieser Stelle noch bei meiner Mutter für das Korrekturlesen der Arbeit.

Speziell danke ich meinen Freundinnen Mag.^a Jennifer Lucy Erhardt und Cosima Kaiser. Jenny, vielen Dank für dein Verständnis sowie deine Unterstützung und Cosima, danke für den konstruktiven Austausch und für dein tolles Feedback.

Weiters möchte ich meinen StudienkollegInnen, sowie allen Personen Dankeschön sagen, die mir- sei es durch Literaturvorschläge, Feedback zum Fragebogen, durch Tipps und Verbesserungsvorschläge für die Auswertung, Korrekturlesen oder ihre moralische Unterstützung, zum Gelingen der Arbeit beigetragen haben.

Schließlich wäre die Studie ohne die DoktorandInnen, die sich Zeit für das Ausfüllen des Online-Fragebogens genommen haben und bereit waren, Auskunft über ihre Situation und universitäre Laufbahnintention als wissenschaftlicher Nachwuchs zu geben, gar nicht erst zustande gekommen. An sie geht ebenfalls ein großes Dankeschön.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	1
2.	Theorieteil	4
2.1.	Das akademische Umfeld als Nährboden für das Impostor-Phänomen..	4
2.1.1.	Die universitäre Laufbahn	5
2.1.2.	Geschlechterspezifische Verteilung an der Universität Wien	7
2.1.2.1.	Der Anteil von Frauen an Studierenden der Universität Wien	8
2.1.2.2.	Der Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal der Universität Wien	11
2.2.	Das Impostor-Phänomen	17
2.2.1.	Definition des Impostor-Phänomens	17
2.2.2.	Das Impostor-Profil nach Clance	18
2.2.2.1.	Der Impostor-Kreislauf.....	18
2.2.2.2.	Das Bedürfnis außerordentlich oder der/die „Allerbeste“ zu sein ...	19
2.2.2.3.	Der Superfrau/Supermann-Komplex	19
2.2.2.4.	Angst vor Misserfolg.....	20
2.2.2.5.	Leugnung der eigenen Kompetenz und Lobabwertung.....	20
2.2.2.6.	Angst vor Erfolg.....	20
2.2.3.	Ergebnisse aus der Forschung zum Impostor-Phänomen	21
2.2.3.1.	Der Ursprung des Impostor-Phänomens	21
2.2.3.2.	Das Impostor-Phänomen im Zusammenhang klinischer Symptome	23
2.2.3.3.	Geschlechterunterschiede beim Impostor-Phänomen.....	24
2.2.3.4.	Inventare zur Messung von Impostor-Gefühlen.....	26
2.2.4.	Mögliche Auswirkungen des Impostor-Phänomens im universitären Bereich.....	28
2.2.4.1.	Das Impostor-Phänomen und die Übernahme neuer Rollen im universitären Bereich.....	28
2.2.4.2.	Das Impostor-Phänomen im Zusammenhang mit unterschiedlichen Studienrichtungen.....	32
2.2.4.3.	Das Impostor-Phänomen und Arbeitsverhalten im universitären Bereich	33

2.2.5.	Schlussfolgerung	33
2.3.	Zum Impostor-Phänomen verwandte Konstrukte.....	35
2.3.1.	Der Attributionsstil.....	36
2.3.2.	Der Attributionsstil im Zusammenhang mit dem Impostor-Phänomen ..	38
2.3.3.	Selbstwert	39
2.3.4.	Das Konzept Selbstwert in Relation zum Impostor-Phänomen.....	41
2.3.5.	Angst vor Erfolg/Misserfolg	43
2.3.5.1.	Furcht vor Erfolg.....	44
2.3.5.2.	Furcht vor Misserfolg.....	45
2.3.6.	Furcht vor Erfolg/Misserfolg im Zusammenhang mit dem Impostor- Phänomen	46
2.3.7.	Schlussfolgerung	48
3.	Fragestellungen	49
3.1.	Hauptfragestellung 1	50
3.2.	Hauptfragestellung 2.....	52
3.3.	Hauptfragestellung 3.....	53
4.	Methode.....	55
4.1.	Studiendesign	55
4.2.	Untersuchungsdurchführung.....	55
4.3.	Stichprobe.....	56
4.4.	Erhebungsinstrumente.....	57
4.4.1.	Erfassung und Überprüfung des Impostor-Phänomens- Die Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS)	57
4.4.2.	Erfassung und Überprüfung des Selbstwertes- 10 Item- Selbstwert-Skala.....	59
4.4.3.	Erfassung und Überprüfung der Konstrukte Furcht vor Erfolg /Furcht vor Misserfolg	60
4.4.4.	Erfassung und Überprüfung des Attributionsstils	61
4.4.5.	Erfassung der universitären Selbstwirksamkeitserwartung.....	63
4.5.	Auswertungsverfahren	64
5.	Ergebnisse.....	65
5.1.	Analyse der soziodemographischen Daten.....	65
5.2.	Überprüfung der Fragestellungen	67

5.2.1.	Überprüfung der Fragestellungen zur Bedeutung des Impostor-Phänomens bei jungen WissenschaftlerInnen	68
5.2.1.1.	Interaktionen im Zusammenhang mit der universitären Laufbahn und dem Impostor-Phänomen	70
5.2.1.2.	Überprüfung der Fragestellung im Hinblick auf den Cut-Off Wert ..	72
5.2.2.	Überprüfung der Zusammenhänge des Impostor-Phänomens und der Konstrukte Selbstwert, Attributionsstil, Furcht vor Misserfolg und Furcht vor Erfolg	74
5.2.2.1.	Selbstwert (2a.)	75
5.2.2.2.	Furcht vor Misserfolg (2b.).....	76
5.2.2.3.	Furcht vor Erfolg (2b.)	77
5.2.2.4.	Attributionsstil (2c.).....	78
5.2.2.5.	Überprüfung der Unterschiede im Hinblick auf den Cut-off Wert....	79
5.2.3.	Überprüfung des Zusammenhangs der universitären Selbstwirksamkeitserwartung und dem IP, den Konstrukten Selbstwert, Attributionsstil, Furcht vor Misserfolg sowie Furcht vor Erfolg.....	80
5.2.3.1.	Universitäre Selbstwirksamkeitserwartung (3a.).....	81
5.2.3.2.	Varianzaufklärung der universitären Selbstwirksamkeitserwartung (3b.)	81
6.	Zusammenfassung und Diskussion	84
6.1.	Fazit - Die Bedeutung des Impostor-Phänomens unter jungen WissenschaftlerInnen	84
6.2.	Fazit - Zusammenhänge des Impostor-Phänomens und der Konstrukte Selbstwert, Attributionsstil, Furcht vor Misserfolg und Furcht vor Erfolg	87
6.2.1.	Selbstwert	87
6.2.2.	Konstrukte Furcht vor Erfolg/Misserfolg	87
6.2.3.	Attributionsstil.....	87
6.3.	Fazit - Zusammenhänge der Konstrukte und der universitären Selbstwirksamkeitserwartungen.....	88
6.3.1.	Universitäre Selbstwirksamkeit	88
6.3.2.	Varianzaufklärung der universitären Selbstwirksamkeitserwartung	89
6.4.	Kritikpunkte und Einschränkungen der vorliegenden Untersuchung.....	90
6.5.	Ausblick für zukünftige Forschungen	91

7.	Zusammenfassung	93
8.	Literatur.....	94
9.	Abbildungsverzeichnis	103
10.	Tabellenverzeichnis	115
11.	Anhang	107
11.1.	Anhang A: Online Fragebogen.....	108
11.2.	Anhang B: Weiterführende Tabellen und Abbildungen	121

1. Einleitung

„Hoch stapeln und dann tief fallen?“

Universitäre Spitzenpositionen sind begrenzt. Die Qualifikationsphasen bis hin zur Habilitation zu durchlaufen verlangt Zielstrebigkeit, Leistungsstärke und Selbstbewusstsein. Im so definierten Feld der Wissenschaft sind Wettbewerb und Konkurrenz mitentscheidend und prägend das Umfeld. Leistungen werden nicht uneingeschränkt um ihrer selbst Willen erzielt, sondern auch um einen Positionsgewinn zu erreichen. Es ist eine Konsequenz dieses Umfelds, dass die Verlockung und vielmehr auch der Druck, hoch zu stapeln stark gegeben ist. Um in einem guten Licht zu erscheinen, werden Unsicherheiten überspielt, Fehler verschwiegen und schließlich das eigene Können bestmöglich dargestellt. Stecken jedoch nur leere „Versprechungen und Luftschlösser“ hinter den Darlegungen, kann das früher oder später einen tiefen Fall bedeuten. Die Universität bildet somit auf Grund der Leistungsdichte und der ständigen Prüfsituationen einen guten Nährboden, um jene Personen zu identifizieren, die hoch stapeln aber auch um vor allem jene zu identifizieren, die im Gegensatz dazu nur glauben „Hochstapler“ zu sein, sogenannte „Impostor“, deren Identifikation und Untersuchung den Gegenstand dieser Arbeit bilden.

Als echte Hochstapler werden Menschen bezeichnet, die sich ihre Erfolge „erschwindeln“. Rechtmäßig erworben sind im Gegensatz dazu die Erfolge von Personen, die vom sogenannten „Hochstapler-Phänomen“ betroffen sind. Trotz ihrer Zertifikate und Anerkennungen sind sie überzeugt davon, dass ihr Umfeld sie wesentlich kompetenter und intelligenter einschätzt, als sie es tatsächlich sind. Die Angst, als vermeintliche/r BetrügerIn entlarvt zu werden, steht hierbei stark im Vordergrund. Die Betroffenen glauben sich hinter einer Maske zu verstecken und leben mit der ständigen Angst, dass ihr „Schwindel“ bei der nächsten großen Aufgabe ans Tageslicht kommen wird, zumal ihre bisherigen „objektiven“ Leistungen ja nur vorgetäuscht waren. Dieses Phänomen nennt sich „Impostor-Phänomen“ (IP), zu Deutsch „Betrüger- oder Hochstapler-Phänomen“, da sich die Betroffenen als BetrügerInnen fühlen, ohne dies tatsächlich zu sein. Es ist gekennzeichnet durch eine Zuschreibung der eigenen Leistungen auf äußere Umstände, wie Zufall und

Glück. Folglich befürchten sogenannte Impostor, mit ihrer vermeintlichen Inkompetenz aufzufallen oder einem plötzlichen Ende der Karriere gegenüber zu stehen. Sie bewegen sich lieber in ihrem gesicherten Rahmen, als sich neuen Herausforderungen zu stellen und können dadurch ihr Potential nicht vollständig ausschöpfen. Ursprünglich wurde angenommen, dass besonders Frauen in einem stärkeren Ausmaß von dem Phänomen betroffen sind und durch die Impostor-Gefühle blockiert werden (Clance, 1995). Die Geschlechterunterschiede werden nach wie vor kontrovers diskutiert.

Im Hinblick auf Frauen ist festzustellen, dass so begrenzt die Anzahl an Professorenstellen an der Universität ist, so begrenzt ist auch der weibliche Anteil in diesen Positionen. Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen sind noch immer in der Minderheit. Mit jeder Stufe auf der universitären Karriereleiter verringert sich die Zahl der Frauen dramatisch. Insbesondere nach dem Doktoratsstudium kann dieses "akademische Frauensterben" beobachtet werden (Krais, 2000). In der Wissenschaft wird dieses Phänomen als "leaky pipeline" bezeichnet. Spielt das IP hier eventuell eine Rolle? Speziell der universitäre Bereich ist aufgrund ständiger Prüfungen und Evaluationen Nährboden für Impostor-Gefühle. Es ist also nicht verwunderlich, dass für Betroffene, insbesondere für Frauen, der Druck und die Angst zu groß werden und sie einen anderen Weg einschlagen, als eine universitäre Karriere anzustreben. Demzufolge bildet schließlich die Frage, inwieweit das IP Erklärungspotential für den rückläufigen Frauenanteil an der universitären Karriereleiter liefern könnte, einen Schwerpunkt der vorliegenden Arbeit. Der Fokus liegt bei den möglichen Auswirkungen solcher Impostor-Gefühle in Bezug auf die jeweiligen universitären Laufbahnintentionen, da dieser Aspekt bislang noch nicht ausreichend geklärt ist.

Dessen ungeachtet wird das Impostor-Phänomen in der Wissenschaft kontrovers diskutiert und konnte sich als eigenständiges Konstrukt in der Psychologie noch nicht durchsetzen. Mitunter auch deshalb, weil sich die bisherige Forschung fast ausschließlich auf den angloamerikanischen Raum beschränkt. Aus diesem Grund ist die Erforschung des Ausmaßes des IPs im deutschsprachigen Raum von großer Bedeutung. Desweiteren lässt sich die fehlende Etablierung des IPs als

eigenständiges Konstrukt mitunter durch die Nähe zu bereits etablierten Konstrukten erklären. Es ist sozusagen ein Konglomerat unterschiedlicher Variablen und beinhaltet andere, in der Wissenschaft bereits bewährte Konstrukte, wie dem Selbstwert, Attributionsstil, oder der Furcht vor Misserfolg und der Angst vor Erfolg. Inwieweit sich die verschiedenen Konstrukte vom IP unterscheiden, sodass es als eigenes unabhängiges Konstrukt bezeichnet werden kann, gilt es zu beleuchten und ist somit ein weiteres Ziel dieser Arbeit.

Weil die Bedeutung des IPs bei jungen WissenschaftlerInnen Schwerpunkt dieser Studie ist, werden der universitäre Bereich und die Einbettung von Impostor-Gefühlen zuerst behandelt. Anschließend folgt eine kurze Zusammenfassung der bisherigen Forschungsergebnisse. Vor dem Hintergrund, dass das IP bislang kein allgemein bekanntes Konstrukt ist, dient diese Definition und Beleuchtung dazu, ein Verständnis zu vermitteln, damit darauf aufbauend mögliche Auswirkungen von Impostor-Gefühlen besser verstanden werden können. Des Weiteren folgt ein Vergleich von zum Impostor-Phänomen verwandten Konstrukten. Dabei sollen Zusammenhänge und Gemeinsamkeiten, aber vor allem auch die Unterschiede zum IP beleuchtet werden. Aus den theoretischen Überlegungen werden Fragen abgeleitet, die bislang noch nicht ausreichend erforscht sind. Ziel ist es zu zeigen, dass das IP für den universitären Bereich von Relevanz ist. Gerade in der Post-doc Phase beenden viele Frauen ihre universitäre Karriere und aus diesem Grund wird untersucht, ob das IP bei DoktorandInnen von Bedeutung ist und sie in ihren konkreten Laufbahnabsichten beeinflusst. Abschließend erfolgt eine Überprüfung der Zusammenhänge des IPs mit etablierten Konstrukten, um die Frage zu klären, ob das IP ein eigenständiges Konstrukt ist.

2. Theorieteil

Die vorliegende Arbeit konzentriert sich zunächst auf die Relevanz des Impostor-Phänomens im universitären Bereich. Dazu wird zu Beginn des Theorieteils ein Überblick über die Universität Wien gegeben, unter anderem durch die Beschreibung der aktuellen Anstellungsformen. Welche Faktoren sind ausschlaggebend dafür, ob ein/e DoktorandIn eine wissenschaftliche Karriere verfolgt und wie stellt sich die momentane Situation an der Universität Wien betreffend einer Geschlechterverteilung dar? Anhand dieser Verteilungen werden die diversen Karrierestufen näher dargestellt. Da die Forschung bezüglich des Impostor-Phänomens bislang sehr verhalten ist, wird im darauffolgenden Kapitel auf die konzeptionelle Komponente des IPs eingegangen. Im Anschluss erfolgt eine Darstellung der bisherigen Forschungsergebnisse. Darauf aufbauend wird diskutiert, warum das IP im universitären Bereich von Bedeutung sein könnte. Schließlich wird im Kapitel 2.3 auf zum Impostor-Phänomen verwandte Konstrukte eingegangen. Dazu werden jene Konstrukte betrachtet, die dem Impostor-Phänomen sehr ähnlich sind um anschließend Gemeinsamkeiten und Unterschiede zum Impostor-Phänomen zu diskutieren. Nicht ausreichend geklärte Punkte aus der Literatur resultieren schließlich in den Fragestellungen, auf die in Kapitel 3 näher eingegangen wird.

2.1. Das akademische Umfeld als Nährboden für das Impostor-Phänomen

Dieses Kapitel beinhaltet die beispielhafte Darstellung einer universitären Laufbahn und die geschlechterspezifische Verteilung der Studierenden sowie DoktorandInnen an der Universität Wien. Dazu folgt eine Skizzierung des Verlaufs eines akademischen Werdegangs. Anschließend wird die Ist-Situation der Geschlechterverhältnisse an ausgewählten Fakultäten der Universität Wien abgebildet. Zunächst werden die Anteile der Studenten im Vergleich mit den Anteilen der Studentinnen der einzelnen Fakultäten erörtert. Darüber hinaus, bilden anschließend die Frauenanteile an den Doktoratsstudierenden und am wissenschaftlichen Personal den Schwerpunkt der Ausführungen. Bezug nehmend auf den in der Forschung bekannten Begriff der „leaky pipeline“ folgt eine Darstellung dessen an der Universität Wien. Fakt hierbei ist, dass unter den Studierenden die Frauenanteile sehr hoch sind, diese jedoch bei Betrachtung der Vergleichszahlen für

DoktorandInnen und in Folge für das wissenschaftliche Personal teils etwas, teils sehr stark, rückläufig sind. Die Gründe dafür sind bislang nicht ausreichend geklärt und daraus resultierend werden Argumente abgeleitet, warum das Impostor-Phänomen ein mögliches Erklärungspotential hierfür bieten könnte. Demzufolge knüpfen die theoretischen Überlegungen im Hinblick auf die Bedeutung des Impostor-Phänomens bei jungen WissenschaftlerInnen hier an.

2.1.1. Die universitäre Laufbahn

Um eine akademische Laufbahn einzuschlagen ist eine vorangehende Promotion unverzichtbar. In Österreich sind DoktorandInnen bei ihrer Promotion im Durchschnitt 31 Jahre alt, wobei das Doktoratsstudium 6,5 Semester dauerte. Nicht ganz 1% der österreichischen Wohnbevölkerung verfügt über einen Doktorgrad. Von jenen Studierenden, die ihr Diplomstudium abschlossen, erreichen in etwa 17% den weiterführenden Abschluss des Doktorats (Statistische Nachrichten, 2006).

Nach einem erfolgreichen Studierenerstabschluss folgt für einige dann das Doktorat, eventuell eine Anstellung als AssistentIn, Promotion und Habilitation. Da die Wege bis zur Professur nicht alle identisch sind, wird die akademische Laufbahn anhand der Anstellungsformen der Universität Wien skizziert.

An der Universität Wien erfolgte nach Einführung des Kollektivvertrags 2009 generell eine Umstellung der MitarbeiterInnen von der Anstellungsform Vertragsbedienstete/r zu den Verwendungsgruppen des Kollektivvertrags. Der Kollektivvertrag ist mit 1. Oktober 2009 in Kraft getreten und gilt für alle MitarbeiterInnen, die seit dem 1. Jänner 2004 an der Universität Wien beschäftigt sind.

Wissenschaftliches Universitätspersonal - Überblick

Die folgende Tabelle 1 gibt einen Überblick über die kollektivvertraglichen Regelungen (in Klammer die zugehörigen Paragraphen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten, Endfassung, 14.09.2007) und erläutert die möglichen Anstellungsformen.

Den Einstieg bildet die Anstellung als studentische/r MitarbeiterIn (9.). Bis zur Stufe des/der UniversitätsprofessorsIn (1.) werden die einzelnen Stufen durchlaufen. Vorweg sei jedoch darauf hingewiesen, dass eine universitäre Laufbahn, je nach wissenschaftlichem Feld, sehr unterschiedlich verläuft.

Tabelle 1: *Überblick über die einzelnen Stufen des wissenschaftlichen Universitätspersonals*

Kollektivvertrag
1. UniversitätsprofessorIn - § 25
2. Assoziierte ProfessorIn - § 27
3. AssistenzprofessorIn - § 27
4. UniversitätsassistentIn - § 26
5. Senior Scientist - § 26
6. Senior Lecturer - § 26
7. ProjektmitarbeiterIn - § 28
8. LektorIn - § 29
9. Studentische MitarbeiterIn - § 30

Hinsichtlich der Nachwuchsforschung ist relevant, eine Unterscheidung nach Promotionsabsicht zu treffen, denn nicht jede/r DissertantIn hat die Absicht, eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen. Eine weitere wissenschaftliche Qualifikation zu erreichen, kann ebenfalls ausschließlich im Vordergrund stehen. Die Forschung zeigt hier, dass es einige Faktoren gibt, die einen Einfluss darauf haben, ob eine Promotion, oder auch eine Habilitation, beabsichtigt wird oder nicht. Summarisch werden die folgenden Faktoren für eine Promotionsabsicht von Studien, die die einzelnen Qualifizierungsstufen einer akademischen Laufbahn beinhalten, aufgezählt (Abele & Krüsken, 2003; Ender & Bornmann, 2001; Spies & Schute, 1999): die Examensnote, das positive Erleben des Studiums, eine niedrige Ausprägung von Karrierezielen und das Vorhandensein eines Mentors. Spies und Schute (1999) berichten in ihrer Studie von einer geringen Promotionsabsicht und führen dies auf eine geringe Selbstwirksamkeit¹, eine geringe Attraktivität einer Universitätstätigkeit sowie die Erwartung einer weniger positiven Fremdbewertung zurück.

¹ Das Konzept der Selbstwirksamkeitserwartung geht auf Bandura zurück. Es beschreibt das Vertrauen in die eigene Handlungsfähigkeit auch unter extremen Belastungen (Bandura 1994, 1997).

Ender und Bornmann (2001) beschreiben gute Promotionsnoten, ein niedriges Promotionsalter sowie eine gute Vernetzung in der Scientific Community als unterstützende Variablen für eine Habilitationsneigung von Promovierten. Hartmann (2002) und Bourdieu (1983, 1992) beschreiben diesbezüglich den Einfluss der sozialen Herkunft, Zimmermann (2000) betont den Einfluss von Netzwerken und Seilschaften.

Die Studie von Berweger und Keller (2005) zum Thema „Prädiktoren der akademischen Laufbahnintention“ beschreibt erneut die bedeutende Rolle der Selbstwirksamkeitserwartung für bildungsbezogene Aspiration und stimmt damit mit vielen ForscherInnen überein (Lent, Brown, Brenner, Batra Chopra, Davis, Talleyrand & Suthakaran, 2001; Rottinghaus, Lindley, Green & Borgen, 2001). Ebenso zeigt sich in der Studie von Berweger, dass ein unterstützendes wissenschaftliches Umfeld, beispielsweise durch das Vorhandensein eines Mentors, auf eine erhöhte Laufbahnintention schließen lässt.

2.1.2. Geschlechterspezifische Verteilung an der Universität Wien

Das folgende Kapitel 2.1.2. gibt Aufschluss über die geschlechterspezifischen Unterschiede von jungen WissenschaftlerInnen der Universität Wien. Um diese darzustellen, wurde sich der Broschüre „Gender im Fokus. Frauen und Männer an der Universität Wien“² bedient.

Im Frauenförderungsplan der Universität Wien ist die Förderung der Chancengleichheit verankert. Ziel der Chancengleichheit ist es, den Anteil von Frauen unter den MitarbeiterInnen aller hierarchischen Ebenen auf mindestens vierzig Prozent anzuheben. Begriffe wie die „gläserne Decke“ und „leaky pipeline“ sind seit längerem bekannt und beschreiben ein Phänomen der Thematik Unterrepräsentanz von Frauen.

Ausgehend vom Frauenförderungsplan werden laufend Datenerhebungen durchgeführt, um auf die Problematik der Unterrepräsentanz von Frauen an der Universität Wien hinzuweisen. Diese Daten werden in der oben genannten Broschüre veröffentlicht.

² http://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/pers_frauen/aktuelles/Gender_im_Fokus2.pdf

2.1.2.1. Der Anteil von Frauen an Studierenden der Universität Wien

Die Statistik der Studierenden in den Jahren 2006/2007 sowie 2007/2008 zeigt prinzipiell eine Frauenquote über 50% und liegt im Durchschnitt bei etwa 65%, wie in Abbildung 1 ersichtlich. Im Vergleich der beiden Jahre ist eine leichte Erhöhung der Prozentzahlen festzustellen.

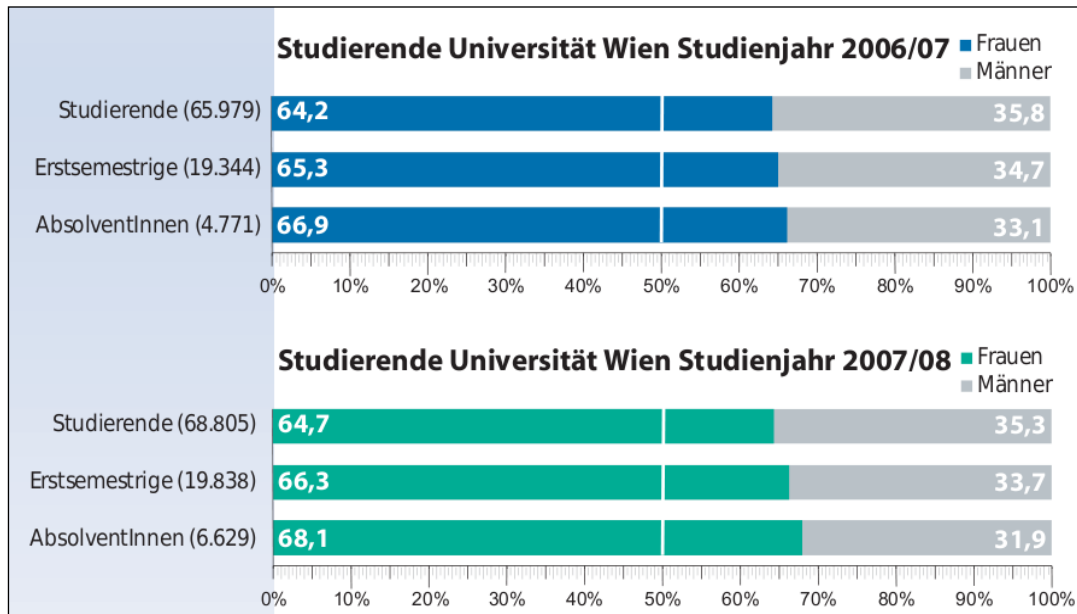


Abbildung 1: Studierende der Universität Wien Studienjahr 2006/2007 und 2007/2008

Quelle: *Gender im Fokus 2, Wien (2009)*

Die einzelnen Fakultäten werden in der Broschüre der Universität Wien gesondert betrachtet. Aus den insgesamt 18 Fakultäten der Universität Wien wurden in der hier vorliegenden Studie elf Fakultäten ausgewählt, die entweder eine sehr ungleiche Verteilung der Geschlechteranteile aufweisen, oder ein sehr ausgeglichenes Verhältnis haben.

Zu den Fakultäten, die einen Anteil weiblicher Studierender über zwei Drittel haben (*weiblich dominiert*), zählen die Fakultät für Psychologie, für Lebenswissenschaften, für Sozialwissenschaften und die Philologisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät. Ein ausgeglichenes Verhältnis haben die Rechtswissenschaftliche- sowie die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät und die Fakultät für Mathematik, wie auch die Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie (*neutral*). Ein Anteil

über zwei Drittel an männlichen Studierenden liegt bei der Fakultät für Informatik und der Fakultät für Physik vor (*männlich dominiert*).

Demnach ergeben sich, wie in Tabelle 2 ersichtlich, folgende prozentualen Anteile weiblicher und männlicher Studierender (Studierende mit Mehrfachstudien wurden nur einmal gezählt).

Tabelle 2: Frauen- und Männeranteile ausgewählter Fakultäten in den Studienjahren 2006/07 sowie 2007/08

Fakultät	Studienjahr 2006/2007			Studienjahr 2007/2008		
	absolut	Studierende in %		absolut	Studierende in %	
		weibl.	männl.		weibl.	männl.
Rechtswissenschaftliche F.	9.130	54,7	45,3	9.645	55,7	44,3
Wirtschaftswissenschaftliche F.	3.969	47,2	52,8	4.093	48,6	51,4
F. für Informatik	1.714	25	75	1.541	24,9	75,1
Sozialwissenschaftliche F.	15.803	63,1	36,9	16.450	63,6	36,4
F. für Mathematik	1.282	43,8	56,2	1.306	44,3	55,7
F. für Physik	1.060	28,7	71,3	1.052	27,7	72,3
F. für Lebenswissenschaften	6.994	73,6	26,4	8.080	74,2	25,8
F. für Geowiss., Geographie und Astronomie	2.089	41,9	58,1	2.189	43,4	56,6
Philologisch- Kulturwissensch. F.	19.652	72,7	27,3	21.501	72,8	27,2
F. für Psychologie	5.965	77,7	22,3	6.057	77,4	22,6

Quelle: Gender im Fokus 2, Wien (2009), eigene Darstellung

Im Vergleich der beiden aufeinander folgenden Studienjahre zeigt sich, außer an den Fakultäten für Physik und Informatik, generell ein Anstieg weiblicher Studierender an den einzelnen Fakultäten.

Im Hinblick auf Doktoratsstudierende sind folgende Daten von Bedeutung und können der

Tabelle 3 entnommen werden.

Tabelle 3: Frauen- und Männeranteile unter Doktoratsstudierenden ausgewählter Fakultäten in den Studienjahren 2006/07 sowie 2007/08

Fakultät	Studienjahr 2006/2007			Studienjahr 2007/2008		
	absolut	Dr.-Stud. in %		absolut	Dr.-Stud. in %	
		weibl.	männl.		weibl.	männl.
Rechtswissenschaftliche F.	1.701	48,0	52,0	1.737	48,0	52,0
Wirtschaftswissenschaftliche F.	344	37,2	62,8	374	34,2	65,8
F. für Informatik	80	11,2	88,8	101	17,8	82,2
Sozialwissenschaftliche F.	1.097	58,1	41,9	1.243	56,6	43,4
F. für Mathematik	88	28,4	71,6	83	30,1	69,9
F. für Physik	124	19,4	80,6	137	19,0	81,0
F. für Lebenswissenschaften	445	67,2	32,8	455	65,1	34,9
F. für Geowiss., Geographie und Astronomie	156	37,2	62,8	175	34,3	65,7
Philologisch- Kulturwissenschaftliche F.	968	72,6	27,4	1.032	73,4	26,6

Quelle: Gender im Fokus 2, Wien (2009), eigene Darstellung

Die Anteile weiblicher DissertantInnen unterliegen großen Änderungen im Vergleich dieser beiden Studienjahre. Ein deutlicher Anstieg ist an der Fakultät für Informatik gegeben, ein etwas geringerer an der Fakultät für Mathematik und an der Philologisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät sowie an der Fakultät für Psychologie. Rückläufig ist der Frauenanteil an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät und an der Fakultät für Lebenswissenschaften.

Der Vergleich des Anteils der Studentinnen der einzelnen Fakultäten mit der Anzahl der Doktorandinnen zeigt bereits einen starken Rückgang an inskribierten Frauen. Dieser Vergleich ist im Folgenden grafisch aufbereitet (siehe Abbildung 2). Die Philosophisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät stellt eine Ausnahme dar, da die prozentuale Häufigkeit beinahe ident ist, die Tendenzen hingegen bleiben gleich.

Auch im Hinblick auf die Verteilung der Geschlechter ist die Zuteilung zu den Gruppen (hoher sowie niedriger Frauenanteil und ausgewogenes Verhältnis) gleich. Abbildung 2 zeigt einen Vergleich der Frauenanteile im Studienjahr 2006/2007.

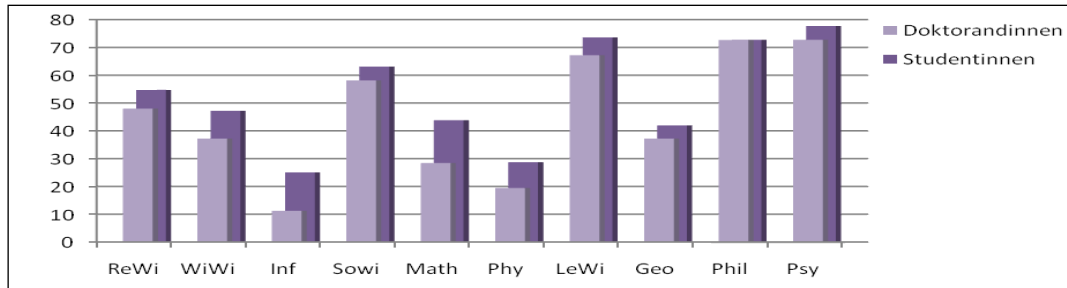


Abbildung 2: Vergleich der Frauenanteile im Studienjahr 2006/2007, angegeben in Prozent
Quelle: Gender im Fokus 2, Wien (2009), eigene Darstellung

Für das darauffolgende Studienjahr sind lediglich geringfügige Änderungen in Abbildung 3 zu erkennen.

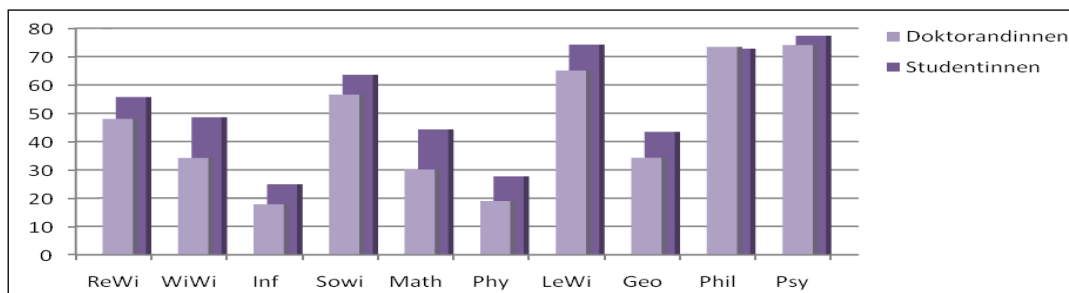


Abbildung 3: Vergleich der Frauenanteile im Studienjahr 2007/2008, angegeben in Prozent
Quelle: Gender im Fokus 2, Wien (2009), eigene Darstellung

2.1.2.2. Der Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal der Universität Wien

Die Broschüre der Universität Wien „Gender im Fokus 2. Frauen und Männer an der Universität Wien“ (2009) beleuchtet ebenso die Seite des wissenschaftlichen Personals. Folgende Grafik (siehe Abbildung 4) bildet das Verhältnis der Studierenden an der Universität Wien 2009 im Vergleich zum wissenschaftlichen Personal der Universität Wien desselben Jahres ab.

Der Graf, der den Anteil der Frauen wiedergibt, stellt die sogenannte leaky pipeline dar. Diese Pipeline zeichnet sich dadurch aus, dass je höher die Position, desto niedriger der gemessene Wert des Frauenanteils wird. Bildlich beschrieben hat die Pipeline mehrere undichte Stellen, an denen Frauen durchsickern und so nicht weiterfließen, sprich in der Hierarchie aufsteigen. Eine der ersten Untersuchungen des „Office of Technology Assessment“ (1985) berichtet dazu von den ersten undichten Stellen bereits in der Grundschule. Seit vielen Jahren ist das Phänomen der leaky pipeline bekannt (Widnall, 1988; Vetter, 1992; White, 1992; Alper, 1993) und wird seither laufend weiter verfolgt. Abbildung 4 liefert eine grafische Darstellung.

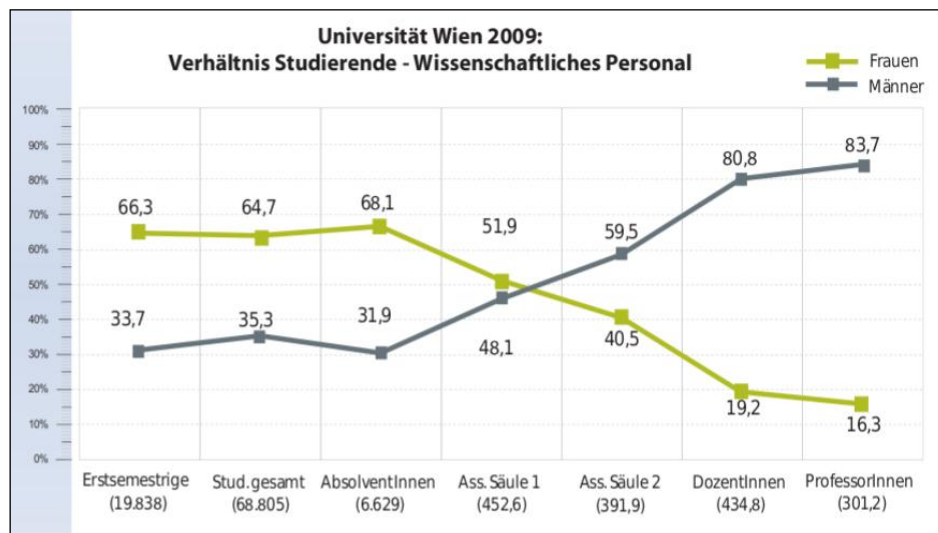


Abbildung 4: Verhältnis Studierende-wissenschaftliches Personal, Universität Wien, 2009
 Quelle: Gender im Fokus 2, Wien (2009)

Der Anteil der Frauen unter allen Erstsemestrigen, Studierenden insgesamt und unter den AbsolventInnen liegt deutlich über dem der Männer. Bei der darauffolgenden Stufe der AssistentInnen der Säule 1 ist das Verhältnis der Geschlechter nahezu ausgeglichen, um sich danach sofort umzukehren. Bei den AssistentInnen der Säule 2 „überholen“ sozusagen die Assistenten und liegen deutlich über dem Wert der Assistentinnen. Diese Entwicklung setzt sich in den weiteren Stufen fort und endet nach einer Verteilung unter den DozentInnen mit 80,8% männlich und 19,2% weiblich, bei der höchsten Stufe mit 83,7% Professoren und nur 16,3% Professorinnen.

Diese leaky pipelines sind je nach Fakultät verschieden. Die der Rechtswissenschaftlichen Fakultät (als Beispiel für eine Fakultät mit einem eher ausgewogenen Geschlechterverhältnis), ausgewiesen in Abbildung 5, stellt sich wie folgt dar:

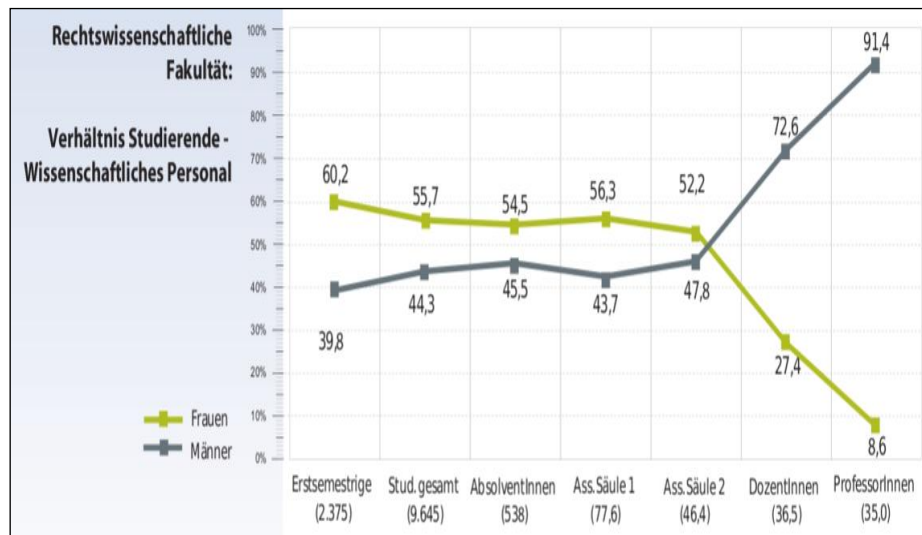


Abbildung 5: Verhältnis Studierende-wissenschaftliches Personal, Rechtswissenschaftliche Fakultät, 2009

Quelle: Gender im Fokus 2, Wien (2009)

Bis zur Stufe der AssistentInnen der Säule 2 ist das Geschlechterverhältnis eher ausgewogen, wobei die Anteile der Frauen leicht überwiegen. Bei der Stufe der DozentInnen kehren sich die beiden Kurven um und der Anteil der Dozenten und Professoren überwiegt sehr deutlich.

Als Beispiel für eine Fakultät mit sehr niedrigem Frauenanteil bildet Abbildung 6 das Verhältnis der Studierenden und des Wissenschaftlichen Personals an der Fakultät für Informatik ab.

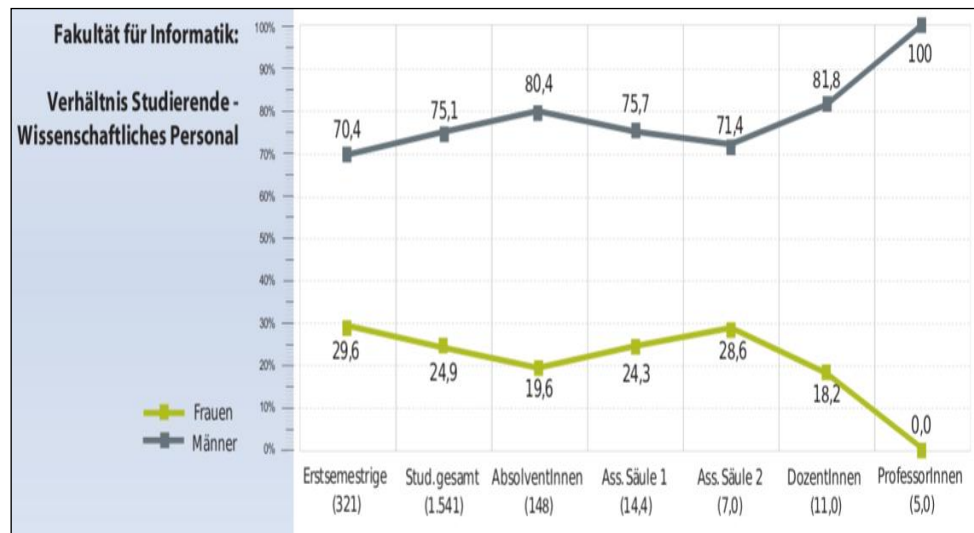


Abbildung 6: Verhältnis Studierende-wissenschaftliches Personal, Fakultät für Informatik, 2009

Quelle: Gender im Fokus 2, Wien (2009)

Die Frauenanteile sind an dieser Fakultät zwar beständig, liegen aber weit unter den Anteilen der männlichen Kollegen. Der im Vergleich etwas höhere Anteil an Frauen an den AssistentInnen (Säule 2) fällt bei den DozentInnen und ProfessorInnen rapide ab.

Für eine Fakultät, an der der Anteil an Studentinnen weit über dem der Studenten liegt, sei beispielhaft die Abbildung der Fakultät für Psychologie vorgestellt (siehe Abbildung 7). Prozentwerte der Studentinnen liegen bei den Studierenden allgemein, bei den Erstsemestrigen und den AbsolventInnen bei über 75%. Betrachtet man das weitere Anstellungsverhältnis, so sinkt der Wert zunächst bei den AssistentInnen der Säule 1 und der Säule 2 und erreicht den tiefsten Wert bei den DozentInnen. Auf der Stufe der ProfessorInnen sind letztendlich Frauen mit einem prozentualen Anteil von 37,5 vertreten (Männer mit einem Anteil von 62,5). Abbildung 7 ist auf der Folgeseite abgebildet.

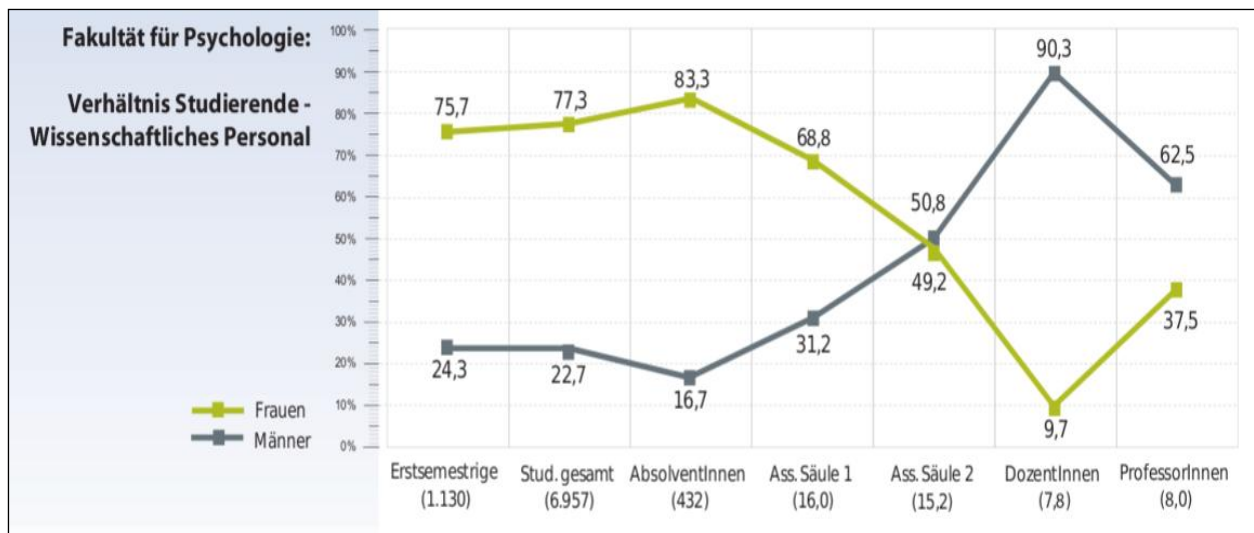


Abbildung 7: *Verhältnis Studierende-wissenschaftliches Personal, Fakultät für Psychologie, 2009*
Quelle: Gender im Fokus 2, Wien (2009)

Einen Blick über die Universität Wien hinaus zeigt folgende Darstellung des Endberichts „Evaluierung der Gleichstellung und Frauenförderung an österreichischen Universitäten (2007)“ der Österreichischen Qualitätssicherungsagentur (Austrian Agency for Quality Assurance). Demzufolge sind „zwar [sind] die Frauenanteile auf Professuren in den meisten Universitäten leicht gestiegen, aber im Mittelbau stagnieren sie häufig oder sind sogar rückläufig“ (AQA, 2007, S. 79).

Wie in Tabelle 4 ersichtlich, liegt der Frauenanteil an den einzelnen Universitäten in Österreich bezüglich der Besetzung des Rektorats (inklusive Vizerektorat) in einem Bereich von 20 bis 40%. Auffallend sind die Technischen Universitäten in Wien und Graz, die Universität Linz und die Veterinärmedizinische Universität mit keiner einzigen weiblich besetzten Position.

Die Anteile weiblicher Senatsmitglieder variieren in einer Spanne von 5% bis 26,1%, wobei die Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz einen besonders hohen weiblichen Anteil aufweist. Hinsichtlich der LeiterInnen von Einheiten und der Mitglieder des Universitätsrates ist letztere Universität ebenfalls hervorzuheben, da die Frauenanteile bei 75% bzw. bei 42,9% liegen.

Tabelle 4 ist auf Grund der Größe auf der Folgeseite abgebildet.

Tabelle 4: Funktionen, Lehr- und Forschungsorganisation der österreichischen Universitäten, 2007

Universität	Rektorat			Senatsmitglieder			Leiter/innen von Einheiten			Mitglieder des Universitätsrätes		
		davon Frauen	Frauenanteil in %		davon Frauen	Frauenanteil in %		davon Frauen	Frauenanteil in %		davon Frauen	Frauenanteil in %
Universität Wien	5	1	20,0	18	3	16,7	17	2	11,8	9	4	44,4
Universität Graz	5	1	20,0	23	6	26,1	5	1	20,0	8	2	25,0
Universität Innsbruck	4	1	25,0	24	3	12,5	15	1	6,7	7	1	14,3
Medizinische Universität Wien	5	1	20,0	24	6	25,0				5	1	20,0
Medizinische Universität Graz	4	1	25,0	19	3	15,8				9	3	33,3
Medizinische Universität Innsbruck	4	1	25,0	24	4	16,7				7	2	28,6
Universität Salzburg	4	1	25,0	20	4	20,0	4	0	0,0	7	3	42,9
Technische Universität Wien	4	0	0,0	24	2	8,3	8	0	0,0	5	0	0,0
Technische Universität Graz	5	0	0,0	24	1	4,2	7	0	0,0	7	2	28,6
Montanuniversität Leoben	3	1	33,3	17	1	5,9	19	1	5,3	5	1	20,0
Universität für Bodenkultur Wien	3	1	33,3	17	3	17,6	13	1	7,7	7	3	42,9
Veterinärmedizinische Universität Wien	4	0	0,0	24	6	25,0	10	1	10,0	5	2	40,0
Wirtschaftsuniversität Wien	5	2	40,0	24	4	16,7	12	0	0,0	5	1	20,0
Universität Linz	5	0	0,0	23	4	17,4	3	0	0,0	9	3	33,3
Universität Klagenfurt	3	1	33,3	22	6	27,3	3	0	0,0	7	2	28,6
Universität für angewandte Kunst Wien	3	1	33,3	20	1	5,0	7	3	42,9	5	1	20,0
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	4	1	25,0	20	5	25,0	24	7	29,2	5	1	20,0
Universität Mozarteum Salzburg	4	1	25,0	23	4	17,4	13	2	15,4	7	1	14,3
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	4	1	25,0	16	3	18,8	17	2	11,8	5	2	40,0
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	4	1	25,0	12	8	66,7	4	3	75,0	7	3	42,9
Akademie der bildenden Künste Wien *	3	1	33,3	23	9	39,1	6	2	33,3	6	4	66,7

Quelle: www.aqa.ac.at³

Die vorangehenden Darstellungen zeigen das Ungleichgewicht der Geschlechter in den einzelnen Ebenen der Universität Wien. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte das sogenannte Impostor-Phänomen liefern. Was genau das Impostor-Phänomen ist, wird im folgenden Kapitel erörtert.

3

http://www.aqa.ac.at/main.php?prim_nav=14&sec_nav=183&content_id=183&content_typ=fo_der&language=de#240

2.2. Das Impostor-Phänomen

Der Begriff Impostor-Phänomen (IP) wurde im Jahr 1978 von den beiden Psychotherapeutinnen und Professorinnen Pauline Rose Clance und Suzanne Imes eingeführt und geprägt. Im Zuge ihrer psychotherapeutischen Sitzungen bzw. ihrer Arbeit an der Universität beobachteten sie intelligente und erfolgreiche Klientinnen und Studentinnen, die ihren Erfolg anzweifeln, da sie ihre Leistungen nicht ihren intellektuellen Fähigkeiten zuschreiben. Clance und Imes (1987) gehen somit zunächst davon aus, dass das IP weitestgehend bei Frauen verbreitet ist, ohne hoch leistende Männer mit einzubeziehen. Sie stellen folgende klinische Symptome bei den Betroffenen fest: generalisierte Ängstlichkeit, Depression, fehlendes Selbstvertrauen und Frustration. Die beiden Psychotherapeutinnen deuten die Symptomatik als Konsequenz der überaus hohen, selbst gesetzten Leistungsstandards der Frauen, die jedoch häufig nicht erreicht werden können. Nach einigen Jahren intensiver Forschung auf dem Gebiet, definierte Clance die charakteristischen Merkmale eines „Impostors“ und entwickelte 1985 die Clance Impostor Phenomenon Scale, ein Instrument um die Ausprägung des Impostor-Phänomens zu messen. Die Erfassung und Messung des IPs wird in Kapitel 2.2.3.4 detaillierter behandelt. In ihrem Buch „The Impostor Phenomenon: Overcoming the fear that haunts your success“ (1985) beschreibt Clance sechs charakteristische Komponenten für Personen mit Impostor-Gefühlen, die im Kapitel 2.2.2 näher beschrieben werden.

2.2.1. Definition des Impostor-Phänomens

Bei so genannten Impostor handelt es sich um erfolgreiche Personen, die ihre Leistungen nicht ihren intellektuellen Fähigkeiten, sondern vielmehr äußeren Umständen, wie Zufall und Glück, zuschreiben. Die betroffenen Personen fühlen sich als intellektuelle BetrügerInnen, da sie der Meinung sind, ihre Umwelt ihre Fähigkeiten betreffend zu täuschen und zwar insofern, dass die Personen in ihrer Umgebung ihr Können viel höher einschätzen und sie für fähiger und intelligenter halten, als sie tatsächlich sind. Sie leben permanent mit einem Gefühl heuchlerisch zu sein und befürchten, ihre Fassade könnte durchschaut werden (Kumar & Jagacinski, 2006).

Im Gegensatz zu echten BetrügerInnen, die sich ihre Erfolge erschlichen haben, basieren die Erfolge von Impostor auf tatsächlich erbrachter Leistung.

Nach Clance (1985) sind Impostor in der Schule immer gut gewesen, haben ihre Abschlüsse und Erfolge ordnungsgemäß und korrekt verdient und Anerkennung von ihren KollegInnen erhalten. Dennoch konnten sie diese Erfolge nie verinnerlichen. Impostor genießen ihre Erfolge nicht, weil sie davon überzeugt sind, dass sie diese nicht verdienen.

2.2.2. Das Impostor-Profil nach Clance

Clance beschreibt sechs charakteristische Bausteine, aus denen sich das Profil eines Impostors zusammensetzt. Diese werden im folgenden Abschnitt genauer beschrieben. Es ist nicht zwingend notwendig, dass alle Komponenten des Profils bei einer Person zutreffen, um Impostor-Gefühle zu erleben. Je intensiver jedoch diese Gefühle bei einer Person sind, desto mehr Komponenten weisen sie auf (Clance, 1985).

Diese Komponenten sind:

1. Der Impostor-Kreislauf
2. Das Bedürfnis außerordentlich oder der/die Allerbeste zu sein
3. Der Superfrau-/Supermann-Komplex
4. Angst vor Misserfolg
5. Leugnung der eigenen Kompetenz und Lobabwertung
6. Angst vor Erfolg

2.2.2.1. Der Impostor-Kreislauf

Die erste Komponente des Impostor-Profiles ist der Impostor-Kreislauf, den Clance (1985) als einen Teufelskreis beschreibt. Impostor reagieren bei jeder neuen Herausforderung mit Angst und Mangel an Selbstbewusstsein. Sie fürchten von ihrer Umgebung „demaskiert“ zu werden, indem ihre Mitmenschen endlich herausfinden, dass sie gar nicht so kompetent sind, wie diese angenommen haben. Diese Angst löst in weiterer Folge eine von zwei Reaktionen aus - entweder reagiert der/die Impostor mit übertriebener Vorbereitung (Overdoing) oder aber mit anfänglichem Aufschub (Procrastination), der schlussendlich durch übermäßigen Arbeitseinsatz kompensiert wird.

Die Hochstimmung und Erleichterung bei eingetretenem Erfolg ist dann jedoch sehr kurzlebig. Bei neu wahrgenommenen Leistungssituationen erleben die Betroffenen eine Rückkehr ihrer Ängste und einen Mangel an Selbstbewusstsein. Dadurch wiederholt sich dieser Zyklus ständig von neuem und stabilisiert sich somit von selbst. Der eintretende Erfolg wird entweder durch Fleiß und Anstrengung (aufgrund des enormen Arbeitseinsatzes) oder durch Glück (bei anfänglichem Aufschub) erklärt.

Als Konsequenz werden neue, beziehungsweise herausfordernde Situationen gefürchtet, was wiederum dazu führt, dass die Impostor-Gefühle aufrechterhalten und somit gestützt werden. Durch die feste Überzeugung, ohne diese Strategien nicht zum gewünschten Ergebnis zu kommen, entsteht ein Teufelskreis, der von den Betroffenen nur schwer zu durchbrechen ist.

2.2.2.2. Das Bedürfnis außerordentlich oder der/die „Allerbeste“ zu sein

Die zweite Komponente des IPs ist das Bedürfnis der/die Beste zu sein (Clance, 1985). Die Autorin geht davon aus, dass dieses Bedürfnis seine Wurzeln in der frühen Kindheit hat, wo der/die spätere Impostor immer der/die Beste war. Mit zunehmender Entwicklung kann die Person jedoch diese Position nicht immer bewahren und fühlt sich als VersagerIn. Er/sie fühlt sich auch nicht durch die Tatsache ermutigt, in einem Umfeld von absolut außergewöhnlichen Personen nicht immer der/die Beste zu sein.

2.2.2.3. Der Superfrau/Supermann-Komplex

Der dritte Aspekt des Impostor-Phänomens wird „Superfrau/Supermann-Komplex“ genannt (Clance, 1985). Der/die Impostor glaubt, dass er/sie im Stande sein sollte, alles, was er/sie versucht, mit einer Leichtigkeit und Perfektion zu vollbringen. Gelingt ihr/ihm das jedoch nicht, fühlt er/sie sich wiederum als VersagerIn. Impostor fühlen sich durch diesen unmöglichen Anspruch folglich häufig überfordert.

2.2.2.4. Angst vor Misserfolg

Die Angst vor Misserfolg ist das vierte durch den Impostor oft erlebte Merkmal (Clance, 1985). Um diese unangenehme Erfahrung des „Scheiterns“ zu vermeiden, reagieren Impostor mit übermäßiger Vorbereitung. So kann er/sie einen Fehler in der Öffentlichkeit vermeiden. Die Autorin schreibt, dass Scham und Erniedrigung gewöhnlich die Wurzeln dieser Angst sind und mit Fehlern aus der Kindheit sowie dem Erleben nicht immer der/die Beste zu sein, in Verbindung gebracht werden können.

Es ist interessant, dass sich der/die Impostor diese hohen Ziele gewöhnlich selbst auferlegt und die Misserfolge gewöhnlich nur durch den/die Impostor bemerkt werden.

2.2.2.5. Leugnung der eigenen Kompetenz und Lobabwertung

Entgegen jeglicher „Beweise und Anerkennung“ glauben Impostor nicht daran, dass sie tatsächlich intelligent und/oder erfolgreich sind (Clance, 1985). Clance beschreibt Beispiele von Personen aus ihrer Praxis, die jede Art von Lob abwehren und so verdrehen, sodass sie weiterhin von ihrer Unfähigkeit überzeugt sind. Diese Leugnung der eigenen Kompetenz und Lobabwertung ist der fünfte Bestandteil des Impostor-Phänomens.

2.2.2.6. Angst vor Erfolg

Die letzte Komponente, die von Clance (1985) definiert wird, ist die "Angst vor Erfolg". Ihre Forschung zeigte, dass Frauen diesen Aspekt des Impostor-Phänomens erfahren, weil sie befürchten, dass ihr persönlicher Erfolg die Beziehung zu ihrem Partner gefährden würde. Männer erfahren diesen Aspekt des Impostor-Phänomens, weil sie fürchten, erfolgreicher als ihre Väter zu sein. Wenn Impostor die Erfolge als atypisch für ihre Familie, Rasse, Geschlecht oder ihr Umfeld wahrnehmen, können hier zusätzlich Schuldgefühle bezüglich der Erfolge entstehen. In beiden Fällen ist die Angst mit der Trennung und Verwerfung verbunden. Ein anderer Aspekt dieser Komponente ist, dass Impostor Angst vor der Konsequenz haben, dass Erfolg zu mehr Verantwortung führt und sie dann nicht mehr im Stande sein werden, ihren Erfolg in nachfolgenden Aufgaben zu wiederholen.

2.2.3. Ergebnisse aus der Forschung zum Impostor-Phänomen

Im folgenden Abschnitt werden die bisherigen Befunde hinsichtlich der Forschung zum IP erörtert. Die Literaturlauswahl folgt der Idee, einen Überblick sowie ein Gesamtverständnis zum Impostor-Phänomen zu vermitteln.

Ein Großteil der bisherigen Studien beschäftigt sich mit der empirischen Überprüfung der Grundannahmen des IPs. In groben Zügen lässt sich die Forschung in folgende Bereiche zusammenfassen: Es gibt Studien, die die Entstehung des Impostor-Phänomens zur Thematik haben, Zusammenhänge mit anderen Konstrukten und der auftretenden klinischen Symptomatik überprüfen oder sich mit dem Entwickeln bzw. Überprüfen einer geeigneten Messmethode zur Identifizierung von Impostor-Gefühlen befassen. Fast alle dieser Studien beschäftigen sich auch zusätzlich mit der Geschlechterthematik beim Impostor-Phänomen.

2.2.3.1. Der Ursprung des Impostor-Phänomens

Clance und Imes (1978) heben bei der Entstehung der Impostor-Gefühle zwei verschiedene Familiendynamiken hervor, in denen die betroffenen Frauen aufgewachsen sind. Einerseits vermuten sie, dass in der einen Familie das Attribut „Intelligenz“ einem anderen Geschwistermitglied zugeschrieben wurde, sodass der/die Impostor stets vergebens darum bemüht war, seine/ihre Eltern von seinen/ihren Fähigkeiten zu überzeugen. Andererseits könnte es auch sein, dass sich in einer anderen Familiendynamik die Eltern der Intelligenz ihres Kindes sehr bewusst sind. Sie sind der Überzeugung, ihr Kind sei so brillant und könne immer alle Herausforderungen mühelos und mit Leichtigkeit meistern. Diese übertriebenen Leistungserwartungen kann natürlich niemand gerecht werden und als Folge beginnt das Kind an seinen Fähigkeiten zu zweifeln. Auch in der ersten Familiendynamik beginnt das Kind an seinen Fähigkeiten und seiner Intelligenz zu zweifeln, da ihm immer eingeredet wird, sein Bruder oder seine Schwester sei „der/die Intelligente“.

Der familiäre Hintergrund ist auch Fokus anderer Studien, in denen untersucht wird, welche Ursachen und Umstände zur Entstehung von Impostor-Gefühlen beigetragen haben (Bussotti, 1990; King & Cooley, 1995; Sonnak & Towell, 2001; Castro, Jones & Mirsalimi, 2004; Want & Kleitman, 2006). In seiner Studie untersuchte Bussotti (1990) mit Hilfe der Family Environment Scale (Moos & Moos, 1986), die Interaktion

in den von Clance und Imes (1978) beschriebenen Impostor-Familien. Hier zeigte sich eine fehlende Unterstützung der Familienmitglieder und konflikträchtiges Verhalten, wobei das Ausdrücken von Gefühlen als unerwünscht galt. Zusätzlich wird dieses Verhalten und die Kommunikation in diesen Familien stark durch Regeln bestimmt, beziehungsweise beschränkt. Sonnak und Towel (2001) bestätigen diese Befunde in ihrer Studie, fanden allerdings auch heraus, dass überbeschützendes Verhalten eine Entstehung von Impostor-Gefühlen begünstigen kann.

Der Aspekt der Leistungserwartung, wie sie in der zweiten beschriebenen Familiendynamik von Clance und Imes (1978) auftritt, wird in einer Studie von King und Cooley (1995) überprüft und bestätigt. Die Autoren identifizieren innerhalb solcher Impostor-Familien ein hohes Leistungsniveau und den Anspruch, Aufgaben mit Leichtigkeit und ohne Anstrengung bewältigen zu müssen.

Castro et al. (2004) stellten in ihrer Studie einen positiven Zusammenhang zwischen Impostor-Gefühlen und „Parentification“ fest. Unter Parentification ist eine problematische Familiendynamik zu verstehen, bei der eine Rollenvertauschung von Elternteil und Kind vorliegt. Das Kind erfüllt die Bedürfnisse der Eltern und stellt seine eigenen hinten an, wodurch eine realistische Einschätzung der eigenen Fähigkeiten nicht möglich wird. Infolgedessen entstehen Gefühle der Inkompetenz, da das Kind diesen Ansprüchen natürlich nicht gerecht werden kann (Jurkovic, 1997).

2006 beschäftigen sich Want und Kleitman in ihrer Studie mit dem Zusammenhang zwischen dem Impostor-Phänomen und Erziehungsstilen. Sie postulieren, dass einerseits die väterliche Kontrolle und andererseits fehlende Zuneigung seitens des Vaters ein starker Prädiktor für das Auftreten von Impostor-Gefühlen sind.

Diese Studien bestätigen die Vermutung von Clance und Imes (1978), dass ungünstige Familienstrukturen und Erziehungsmuster einen Einfluss auf die Entstehung von Impostor-Gefühlen haben, jedoch ohne zu wissen, wie stark dieser Einfluss wirklich ist. Allerdings lassen sie darauf schließen, dass der Ursprung von Impostor-Gefühlen bereits in der Kindheit zu finden ist.

2.2.3.2. Das Impostor-Phänomen im Zusammenhang klinischer Symptome

Bereits in der ersten Publikation von Clance und Imes (1978) beschreiben die Autoren Depressivität, Ängstlichkeit, fehlendes Selbstvertrauen und Frustration als Kernsymptome des Impostor-Phänomens. Besonders im klinischen Bereich zeigte sich somit großes Interesse an der Erforschung des Impostor-Phänomens und den negativen Auswirkungen auf die Betroffenen (beispielsweise Henning, Ey & Shaw, 1998; Kolligian & Sternberg, 1991; Chae, Piedmont, Estadt, & Wicks, 1995; Chrisman et al., 1995; Thompson, Foreman & Martin, 2000; Ross & Krukowski, 2003; McGregor, Gee & Posey, 2008).

Der Zusammenhang zwischen Depressivität (erfasst mit unterschiedlichen Inventaren) und Impostor-Gefühlen wurde in vielen Studien empirisch bestätigt und ist somit sehr gut untermauert (Chae et al., 1995; Chrisman et al., 1995; Kolligian & Sternberg, 1991, Bernard, Dollinger & Ramaniah, 2002; Mc.Gregor et al., 2008). Die Höhe des korrelativen Zusammenhangs bewegt sich dabei zwischen $r = .41$, (McGregor et al., 2008), $r = .54$ (Chae et al., 1995) und $r = .61$ (Bernard et al., 2002). Zusätzlich lässt sich auch ein signifikanter Zusammenhang des Impostor-Phänomens und Depressivität als Facette des Faktors Neurotizismus, berechnet mit dem NEO-PI-R von Costa und McCrae (1992), feststellen (Chae et al., 1995; Bernhard et al., 2002).

Das Erleben von Angst als Teil des Impostor-Phänomens, wird bereits in frühen Definitionen aufgegriffen.

In weiteren Studien wird das Konstrukt Ängstlichkeit in Verbindung mit dem Impostor-Phänomen aus verschiedenen Perspektiven untersucht. Der Großteil der Autoren entscheidet sich für einen breiteren Ängstlichkeitstrait als Bemessungsgrundlage im Zusammenhang mit dem Impostor-Phänomen (Chrisman et al., 1995; Thompson et al., 2000). Hier wird ein hoher Zusammenhang mit dem Impostor-Phänomen gefunden. Da insbesondere der Leistungskontext für die vorliegende Arbeit von Interesse ist, wird der von Kumar und Jagacinski (2006) gefundene hohe Zusammenhang zwischen Leistungsängstlichkeit und dem Impostor-Phänomen hervorgehoben. In ihrer Studie fanden die Autoren eine Korrelation von $r = .68$. Zusätzlich werden Zusammenhänge zwischen dem Impostor-Phänomen und Scham- und Schuldgefühlen von Cowman und Ferrari (2002) und Thompson et al.

(1998) gefunden. Chae et al. (1995) stellten in ihrer Studie eine Neigung zu Introversion fest. Viele Autoren leiteten aufgrund dieser Befunde ab, dass das allgemeine Wohlbefinden der Betroffenen eingeschränkt ist, was auch in einigen Untersuchungen bestätigt wurde (Henning et al., 1998; September et al., 2001).

Da das fehlende Vertrauen in seine Fähigkeiten eine Facette des IPs ist, vermuten die Autoren Antoine, Hutchison und Follman (2006) einen Zusammenhang von Impostor-Gefühlen und der eigenen Selbstwirksamkeitserwartung. Unter Selbstwirksamkeit ist der Glaube an seine eigenen Fähigkeiten bei der Bewältigung neuer Herausforderungen zu verstehen (siehe Kapitel 2.1.1). In anderen Worten, das eigene Verhalten wird subjektiv als Ursache für eine Zielerreichung oder auch einen Misserfolg erlebt. Dieser Zusammenhang ist in gegenwärtigen Studien jedoch noch nicht explizit untersucht worden. Auch French et al. (2008) schlagen in ihrer Studie eine weitere Überprüfung des Zusammenhangs von Impostor-Gefühlen und der eigenen Selbstwirksamkeitserwartungen vor.

Unter Berücksichtigung der beschriebenen Symptome ist wenig überraschend, dass es Hinweise für einen positiven Zusammenhang zwischen den vom Impostor-Phänomen betroffenen Personen und einem geringen Selbstwert gibt (Chrisman et al., 1995; Thompson et al., 1998; Thompson et al., 2000). Im Kapitel 2.3.2 wird diese Thematik nochmals aufgegriffen und detaillierter behandelt. Darüber hinaus werden auch Zusammenhänge des IPs mit den Konstrukten Furcht vor Misserfolg/Erfolg und dem Attributionsstil näher beleuchtet.

2.2.3.3. Geschlechterunterschiede beim Impostor-Phänomen

Vorausgehend für die Annahme, Impostor-Gefühle treten vorwiegend bei Frauen auf, war die Attributionstheorie von Deaux (1976). Diese besagt, dass Frauen geringere Erfolgserwartungen zeigen und infolgedessen, ihre auftretenden Erfolge nicht ihren eigenen Fähigkeiten zuschreiben. Spätere Studien können jedoch nur teilweise signifikante Geschlechterunterschiede in Bezug auf hohe Impostor-Gefühle feststellen. Nach wie vor wird diese Thematik kontrovers diskutiert. So weisen Studien von Chae et al. (1995), Thompson et al. (1998), Castro et al. (2004), Bernard et al. (2002), Ferrari (2005), Ferrari und Thompson (2006) keine signifikanten

Geschlechterunterschiede auf, wohingegen nach Studien von Henning et al. (1998) sowie Kumar und Jagacinski (2006) signifikant mehr Frauen vom Impostor-Phänomen betroffen sind.

Die Auswirkungen von Impostor-Gefühlen im universitären Bereich sind jedoch je nach Geschlecht unterschiedlich. So schreiben Clance und O'Toole (1988), dass Frauen an der Universität in einem weit höheren Ausmaß durch das IP eingeschränkt sind. Ursache dafür könnte sein, dass Männer generell mehr Unterstützung erfahren, sei es durch Mentoren oder das nähere Umfeld, in dem sie sich bewegen. Frauen hingegen fehlt oft dieses soziale Netzwerk, indem sie Unterstützung für das Erreichen ihrer Ziele erfahren könnten, sei es im universitären Umfeld oder in beruflicher Hinsicht.

Clance et al. (1995) postulieren, dass eine mögliche Ursache für intensivere Impostor-Gefühle bei Frauen im akademischen Bereich, in dem von der Gesellschaft auferlegten Rollenerwartungen liegt. So sollen Männer in der westlichen Gesellschaft kompetent und unvoreingenommen sein, während Frauen Sensibilität und Liebenswürdigkeit verkörpern sollen. Weitere typisch weibliche Eigenschaften sind das Bewusstsein für die Gefühle anderer, Hilfsbereitschaft, Freundschaftlichkeit, oder aber auch eine gute Kommunikationsfähigkeit.

Um erfolgreich zu sein benötigen Frauen jedoch Eigenschaften wie Unabhängigkeit, Selbstvertrauen, Durchsetzungsvermögen und Direktheit. Die Autoren betonen hier den Widerspruch zur auferlegten Rollenerwartung. Demzufolge, so schlussfolgern sie, erlaubt das IP einer Frau auf einer unbewussten Ebene mit diesen ambivalenten Gefühlen des „erfolgreich Seins“ umzugehen, nämlich indem der Erfolg abgewertet wird. Durch diese Ablehnung entsteht somit kein Widerspruch zu den erwarteten weiblichen Attributen. In einer Gesellschaft, mit so differenzierten Rollenstereotypen, ist es für eine Frau umso schwerer Domänen zu überschreiten, ohne ein gewisses Maß an Schuldgefühlen und Verwirrung zu empfinden.

2.2.3.4. Inventare zur Messung von Impostor-Gefühlen

In diesem Unterpunkt werden vorhandene Messinstrumente zur Erfassung des Impostor-Phänomens vorgestellt. Im englischen Sprachraum existieren dazu drei Fragebögen.

Das erste Inventar wurde bereits 1981 von Harvey entwickelt, die Harvey Impostor Phenomenon Scale (HIPS). Das Instrument umfasst 14 Items und beinhaltet Facetten wie Erfolgsattributionen, Angst vor Misserfolg oder das Betrügergefühl. Die getesteten Personen stimmen den Items, wie beispielsweise „In general, people tend to believe I am more competent than I really am“ oder „Sometimes I am afraid I will be discovered for who I really am“ auf einer 7-Punkt-Likert-Skala zu, oder widersprechen den Aussagen. Harvey (1981) berichtet eine hohe interne Konsistenz von $\alpha = .85$, sowie gute konvergente und diskriminante Validität. In nachfolgenden Untersuchungen gab es jedoch in Bezug auf die internen Konsistenzen (Cronbachs Alpha) der Harvey Impostor Phenomenon Scale erhebliche Schwankungen. So lag Cronbachs Alpha-Koeffizient in einer Studie von Kolligian und Sternberg (1991) bei .64. Leary, Patton und Orlando (2000) berichten eine interne Konsistenz von .72. Holmes, Kertay, Adamson und Holland (1993) wiederum fanden eine hohe interne Konsistenz von $\alpha = .91$. In ihrer Studie kritisierten die Autoren jedoch eine geringe Differenzierung von Impostor und Nicht-Impostor durch die Harvey Impostor Phenomenon Scale. Chrisman et al. (1995) berichten, dass die Wortwahl der HIPS sehr negativ ausfällt und dies möglicherweise die getesteten Personen dabei hemmt, korrekt zu antworten.

Aufgrund anhaltender Kritik an der Harvey Impostor Phenomenon Scale entwickelte Clance (1985) die Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS). Aspekte wie z.B. der „Angst vor Bewertung“, „nicht so fähig wie andere zu sein“ und der „Angst, Erfolg nicht wiederholen zu können“, wurden in der HIPS nicht angeführt und in die CIPS integriert. Die CIPS umfasst 20 Items mit einer fünfstufigen Likert-Skala, bei der die TeilnehmerInnen entweder der Aussage zustimmen oder widersprechen können. Die internen Konsistenzen (Cronbachs Alpha) der CIPS sind sehr gut. In einer Studie von Holmes et al. (1993) fanden die Autoren eine interne Konsistenz von .96, die korrigierten Item-Total-Korrelation lagen sogar zwischen .41 und .89. Chrisman et al. (1995) fanden eine interne Konsistenz von .92. In einer Untersuchung von Leary et

al. (2000) wurde die interne Konsistenz der CIPS erneut gemessen und lag bei $r = .90$. Ergänzend konnte für die Clance Impostor Phenomenon Scale ein Cut-off Kriterium definiert werden. Eine adäquate Einteilung in Impostor und Nicht-Impostor ist bei einem Wert von über bzw. unter 62 möglich (Holmes et al., 1993). Eine genaue Beschreibung und Begründung des Cut-off Wertes erfolgt in Kapitel 4.4.1.

Cozzarelli und Major (1990) zweifelten an der Eigenständigkeit des IPs als psychologisches Konstrukt. Sie vermuteten eher eine spezielle Neigung der Impostor auf negative Ereignisse zu reflektieren. Im Jahr 1991 stellten sie die Perceived Fraudulence Scale mit insgesamt 51 Items zusammen, die zusätzlich weitere Facetten des IPs erfassen sollten. Auszugsweise werden einige Items der PFS angeführt: „If I receive a great deal of praise and recognition for something I've accomplished, I tend to belittle the significance of what I have done“, „I often generalize negative feelings about myself which stem from a specific incident or situation to other, sometimes unrelated, situations“ und „I rarely attempt to act more competent or intelligent than I am“. Cronbachs Alpha als Wert für die interne Konsistenz ergab in einer Untersuchung von Kolligian und Sternberg (1995) $.95$. Chrisman et al., (1995) fanden eine interne Konsistenz von $.94$, dagegen erhielten Leary et al. (2000) in ihrer Untersuchung einen Wert von $.88$.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Verwendung der CIPS sich in den bisherigen Untersuchungen mehrheitlich durchgesetzt hat. Nach Holmes et al. (1993) lässt sich dies anhand von Reliabilitäts- und Ökonomiegründen logisch nachvollziehen. Obwohl die Reliabilitäten der Perceived Fraudulence Scale und der Clance Impostor Phenomenon Scale sehr dicht beieinander liegen, ist die CIPS durch ihre geringere Itemanzahl von 20 anstatt 50 Items in ihrer Anwendung wesentlich ökonomischer. Die CIPS liegt in einer von Ingeborg Salm-Beckerd übersetzten Version in Deutsch vor (Clance, 1988). Die genaue Beschreibung der deutschen Form erfolgt in Kapitel 4.4.1.

2.2.4. Mögliche Auswirkungen des Impostor-Phänomens im universitären Bereich

Bereits Clance und Imes (1978) führten ihre Forschungen unter hochleistenden Frauen durch und beschreiben vom Impostor-Phänomen betroffene Personen als intellektuelle Betrügerinnen.

Das IP im Hochschulbereich ist insofern relevant, als dass es Studierende negativ beeinflusst (King & Cooley, 1995). Die Autoren beschreiben die Möglichkeit, dass Impostor in vielen Situationen unsicher sind und nicht zuletzt aus der akademischen Laufbahn austreten könnten - so ein Ergebnis bei Felder (1988), der seine Forschung unter StudentInnen der Ingenieurwissenschaften durchführte.

Relevant für Impostor-Gefühle ist das Selbstbild, das eine Person von sich hat. Besonders im universitären Kontext werden hohe Anforderungen an die Studierenden gestellt. Hat der/die StudentIn das Gefühl, diesen Anforderungen nicht gerecht werden zu können, fördert dies Impostor-Gefühle. Hinzu kommt der soziale Vergleich (Festinger, 1954). Manche Studierende scheinen besser, klüger, fähiger zu sein, als man selbst. Folglich wird das eigene Können geringer eingeschätzt, als es tatsächlich ist. Impostor tendieren dazu, sich stets mit Personen zu vergleichen, die in bestimmten Bereichen eine bessere Leistung erbringen als sie selbst (Blanton, Buunk, Gibbons & Kuyper, 1999; Clance, 1985). Besonders für Frauen wird das IP eher mit akademischer Leistung in Verbindung gebracht, während dessen es für Männer mehrere Bereiche gibt, in denen das Erbringen von Leistung relevant ist. Studentinnen haben durchschnittlich bessere Noten und verbringen mehr Zeit mit Lernen auch außerhalb der Universität, als Studenten (Lueptow, 1984). Die akademische Leistung scheint für Frauen bedeutender zu sein, als für Männer. Über mögliche Zusammenhänge mit dem IP wird im Folgenden summarisch berichtet.

2.2.4.1. Das Impostor-Phänomen und die Übernahme neuer Rollen im universitären Bereich

Aufgrund der hohen Leistungen geht man bei Personen mit Impostor-Gefühlen davon aus, dass sie große Fähigkeiten besitzen. Da der Wissenschaftsbereich ein Bereich ist, in dem man stets gefordert ist, sich neuen Herausforderungen stellt und Leistung im Vordergrund steht, stellt sich die Frage, welche Auswirkungen das Impostor-Phänomen hier haben könnte. Ein besonderes Augenmerk liegt bei den

Schnittstellen von einer Rolle zur nächsten (der Übergang von der Stufe als StudentIn auf die nächst höhere Stufe als DoktorandIn und in weiterer Folge die des wissenschaftlichen Personals - AssistentInnenstelle). Neue Rollen und somit neue Aufgaben gehen mit der Übernahme zusätzlicher Verantwortung einher (Harvey & Katz, 1985). Gerade im Hochschulbereich ist es erforderlich, so zu tun, als wäre man bereits in der nächst höheren Position um nach außen hin eine/n kompetente/n WissenschaftlerIn darzustellen (Klinkhammer & Saul-Soprun, 2009). Oriel, Plane und Mundt (2004) skizzieren diesbezüglich: „The first day of residency they are called “doctor” but do not feel themselves to be the knowledgeable physician they associate with that title” (Oriel et al., 2004, S. 251). Ganz ähnlich formulieren McCormick und Barnes (2007): „You are not ready to be “the Professor.” You are painfully aware of the chasm between what you learned in graduate school and what it seems you need to know to be a professor“ (McCormick & Barnes, 2007, S. 5). Die eigene Wahrnehmung entspricht nicht der Wahrnehmung, wie die Studierenden denken, dass sie sein sollte.

Kumar und Jagacinski (2006) messen in ihrer Studie einen höheren Anteil an Impostor unter Frauen und führen dies darauf zurück, dass Frauen ein geringeres Vertrauen in ihre Intelligenz setzen und eine höhere Furcht vor Evaluierungssituationen aufweisen. Da eben die Hochschule ein Bereich ist, in dem laufend Evaluierungssituationen auftreten, nährt dies Impostor-Gefühle.

Klinkhammer und Saul-Soprun (2009) erläutern, dass eben der Wissenschaftsbereich durch feld- und professionsspezifische Dynamiken gekennzeichnet sei und dazu führe, dass WissenschaftlerInnen sich manchmal wie Hochstapler fühlen (müssen). Dazu zählt, dass der Hochschulbereich von jahrelangen Bewertungs- und Prüfungssituationen gekennzeichnet ist, die ein Scheitern möglich machen. Klinkhammer und Saul-Soprun (2009) sehen die Hochschulkultur als eine „Kultur der Entwertung“ (S. 171), da eine Bewertung, einer Forschungsarbeit zum Beispiel, nicht nur leistungs- und sachbezogen passiert, sondern vielmehr personenbezogen. „Manche wissenschaftlichen hoch konkurrenz geführten Diskurse gleichen eher einem verbalen Schlachtfeld, als einer die Person und die Sache differenzierenden Kommunikation mit einem menschlich

wohlwollenden und kommunikationspsychologisch betrachtet adäquaten Feedback.“ (Klinkhammer & Saul-Soprun, 2009, S. 171). Im Lauf der wissenschaftlichen Karriere gibt es krisenhafte Phasen, dies sei ganz natürlich. Als WissenschaftlerIn lerne man sehr früh, diese Phasen zu überspielen, um nicht verdächtigt zu werden, nicht für eine Professur geeignet zu sein. Diese Ängste, die nicht gezeigt werden dürfen, manifestieren sich und wirken nach Klinkhammer und Saul-Soprun im Unbewussten. Hier zeigt sich erneut die Relevanz der Schnittstellen von einer Stufe auf die nächste. Eben da man nicht mit der neuen Situation vertraut ist und diese mit mehr Verantwortung und neuen Aufgabenbereichen einhergeht, wird die Angst größer, den nächsten Schritt zu wagen und somit diese neue Herausforderung anzunehmen. Durch das Impostor-Gefühl tritt die Angst, bei der Übernahme der neuen Position, als HochstaplerIn entlarvt zu werden, in den Vordergrund. Das Ergebnis der Untersuchung von Harvey (1981), welches ein Sinken der Impostor-Werte mit steigenden Jahren an der Universität beschreibt, könnte die genannte theoretische Überlegung zusammenfassend folgendermaßen gedeutet werden: Je länger ein/e StudentIn an der Universität ist, desto vertrauter wird er/sie mit der Situation, da diese nicht mehr wie zu Beginn neuartig ist. Erst mit der Übernahme einer neuen Position werden Impostor-Gefühle wieder sichtbar.

Zorn identifizierte fünf Faktoren, die das Impostor-Phänomen im höheren Bildungsbereich besonders begünstigen. Diese sind erstens „Aggressives Konkurrenzdenken“, zweitens „Disziplinärer Nationalismus“ (hoch spezialisierte Felder, die interdisziplinäres Arbeiten nicht schätzen), drittens „Akademische Isolation“, viertens „eine Höherbewertung des Endergebnisses gegenüber dem Prozess dorthin“ und fünftens „Fehlendes Mentoring“ (Zorn, 2005).

Wissenschaftliches Universitätspersonal, das vom Impostor-Phänomen betroffen ist, wird davon in der Arbeit, in der Lehre und der professionellen Weiterentwicklung blockiert. Außerdem kann es laut Zorn passieren, dass sich ProfessorInnen nur zögerlich mit Studierenden treffen und auch deren Fragen im Plenum fürchten. Für Stipendien bewerben sie sich kaum und auch Konferenzen werden nur selten besucht. All diese Situationen könnten die Unsicherheitsängste der Impostor zum Vorschein bringen. Laut Zorn wird das IP von Lehrenden auch unbewusst auf deren StudentInnen übertragen.

Zorn postuliert, dass das IP durchaus dafür ausschlaggebend sei, dass nur 17% der DissertantInnen der Künste und Geisteswissenschaften und 48% der DissertantInnen in den Wirtschaftswissenschaften das Doktoratsstudium beenden.

„... I can't help but wonder whether department heads actually want graduate students to finish, because they're not giving the kind of support that graduate students and new faculty need" (Zorn, 2005, S. 1). Nach Zorn ist ein Mentoring Programm unablässig, um Hochstaplergefühlen bereits in der Ausbildung entgegenzuwirken.

In ihrer Studie zeigen September et al. (2001), dass das IP unter Studierenden mit weniger Selbstakzeptanz korreliert. Die Studie von Henning et al. (1998) an Studierenden der Medizin erfasste einerseits das IP sowie andererseits psychologischen Stress. Ergebnis ist, dass 30% der StudentInnen Hochstaplergefühle aufweisen und 28% von Stress betroffen sind. Der stärkste Prädiktor für negativen Stress unter StudentInnen war das IP.

Eine weitere Studie zu Stress und dem IP liegt von Oriel et al. (2004) vor und beschreibt ebenfalls einen Zusammenhang zwischen diesen beiden Skalen. Auffallend ist, dass Oriel et al. erklären, IP Werte würden nicht mit „year of training“, „residency program“, „age“ oder „marital status“ variieren. Personen mit hohen Werten auf der IP Skala weisen den niedrigsten Selbstwert auf. 75% der Befragten mit hohen IP Werten beschreiben die Furcht, nach Beendigung des Studiums nicht kompetent genug zu sein um praktizieren zu können. Diese Furcht wird lediglich von 41% derjenigen ohne Impostorgefühle beschrieben. Diese Studie unter MedizinstudentInnen zeigt, dass in etwa ein Drittel der Befragten dem IP zugeordnet werden können, wobei der Anteil an Frauen höher ist, als der von Männern. Auch in dieser Studie wird wieder ein hoher Zusammenhang zwischen dem IP und Depressionen, generalisierter Furcht und dem Selbstwert beschrieben. Es wird hervorgehoben, dass einerseits alle Befragten die Ausbildung angemessen finden, andererseits von Impostor befürchtet wird, zu schlecht für die zukünftige Tätigkeit vorbereitet zu sein.

Bei MedizinstudentInnen kommt nach Oriel et al. (2004) erschwerend hinzu, dass eine enge Zusammenarbeit mit erfahrenen Ärzten gegeben ist, die bereits auf ein äußerst gutes Wissen zurückgreifen können. Die Angst ein/e HochstaplerIn zu sein,

könnte dadurch genährt werden. Wenn die ausbildende Person fähig wäre, eine/n StudentIn mit Impostor-Ängsten zu erkennen, könnte hier besondere Unterstützung erfolgen. Ob MedizinstudentInnen hier die Ausnahme bilden, oder ob es generell unterschiedliche Ausprägungen des IPs nach Studienrichtungen gibt, soll im Folgenden erläutert werden.

2.2.4.2. Das Impostor-Phänomen im Zusammenhang mit unterschiedlichen Studienrichtungen

Wie bereits in Kapitel 2.2.3.3 erläutert, stellen Topping und Kimmel (1985) einen Unterschied hinsichtlich des Geschlechts und dem IP fest. Unterschiede bestehen auch an den verschiedenen Fakultäten: Jene StudentInnen der Fakultäten, an der überwiegend männliche Studierende vertreten sind, haben höhere IP-Werte als Studierende der Fakultäten, die typischerweise weiblich dominiert sind. Die Autoren beschreiben das IP als feinen Filterprozess, der Frauen mit hohen IP-Werten schon vorher eliminiert. Demzufolge werden Frauen in der akademischen Laufbahn bereits an einer früheren Schnittstelle „aussortiert“, unabhängig davon, ob ihre Werte höher sind als die der männlichen Studienkollegen oder nicht.

Antoine et al. (2006) sehen hier einen Zusammenhang mit Selbstwirksamkeit und Selbstvertrauen. Selbstwirksamkeit gilt als äußerst wichtiger Prädiktor im Hinblick auf die akademische Karriere in sogenannten STEM-Fächern. Diese Abkürzung ergibt sich aus den ersten Buchstaben der Studienrichtungen Science, Technology, Engineering und Mathematics (Hackett, Betz, Casas & Rocha-Singh, 1992; Lent, Lopez & Bieschke, 1991, 1993). Mögliche Auswirkungen könnten ein Abfallen der Leistung (durch Procrastination), oder ein Rückzug aus dem Hochschulbereich und im speziellen auch in den STEM-Fächern sein.

Felder (1988) vermutete eine erhöhte Häufigkeit von Impostor unter Ingenieursstudien. Die Zahl der Erstsemestrigen in STEM-Fächern stagniert oder sinkt sogar, und die Schwundquote ist sehr hoch. Frauen sind weiterhin unterrepräsentiert, außerdem sind Studentinnen unzufriedener mit der Qualität der Ausbildung (Seymour & Hewitt, 1997). Die tatsächliche Relevanz des IPs hinsichtlich des Einflusses auf die niedrigen Einschreib- und Erfolgsquoten ist noch nicht hinreichend erforscht. Als Hintergrundvariable in Modellen des Studienerfolges ließe sich das IP sehr gut integrieren (Berger & Milem, 1999; Tinto, 1975, 1993).

Nach French et al. (2008) ist es unabdingbar weitere Studien zum IP und anderen Konstrukten, wie der Selbstwirksamkeitserwartung zu betreiben, um das Ausmaß des IPs in den STEM-Fächern abschätzen zu können und um gleiche und faire Möglichkeiten für persönlichen Erfolg zu schaffen.

2.2.4.3. Das Impostor-Phänomen und Arbeitsverhalten im universitären Bereich

In Bezug auf das Arbeitsverhalten beschreibt Clance (1985) zwei verschiedene Strategien, die von Impostor-Phänomen betroffene Personen anwenden: Overdoing und Procrastination (siehe dazu Kapitel 2.2.2). Welche der beiden Strategien häufiger auftritt, ist empirisch nicht abgesichert. King und Cooley (1995) stellten einen positiven Zusammenhang zwischen dem IP und den Stunden pro Woche, die außerhalb der Universität investiert werden, fest (Overdoing). Cozzarelli und Major (1990) hingegen fanden einen gegenteiligen Zusammenhang (Procrastination).

Nachdem ein/e Impostor als hochleistende Person definiert wird, ist die Strategie des Overdoing diejenige, die als häufiger auftretend erwartet wird. Studien, die dies erforschten, berichten jedoch von dem gegenteiligen Effekt (Bernard, Dollinger & Ramaniah, 2002; Chae et al., 1995; Ross et al., 2001). Es bleibt die Frage, ob die Strategie der Procrastination als Erklärung hierfür nicht entgegen der Annahme wirkt, Impostor seien hochleistende Personen, denn Leistung kann nicht durch ständiges Aufschieben der Arbeit gesichert werden (Bernard et al., 2002; Chae et al., 1995). Procrastination als eher negativ mit Leistung einhergehend wird bei Owens und Newbegin (1997) und Wesley (1994) beschrieben.

2.2.5. Schlussfolgerung

Der Literatur zufolge kommt das Impostor-Phänomen besonders im Hochleistungsbereich zum Tragen. Vom IP betroffene Personen besitzen zwar die in einem speziellen Bereich geforderten Fähigkeiten, glauben aber selbst nicht daran. Das IP im hochleistenden Bereich der Wissenschaft näher zu untersuchen, könnte neue Zusammenhänge offenbaren.

Wie bereits im Kapitel 2.2.3.3 erläutert, zeigen manche empirischen Studien geschlechterspezifische Unterschiede im Zusammenhang mit dem IP. Frauen haben

vermutlich geringere Erfolgserwartungen und schreiben ihre auftretenden Erfolge nicht ihren Fähigkeiten zu. Männer erfahren womöglich mehr Unterstützung durch ihr Umfeld und durch Mentoren - Frauen fehlt diese Form der Unterstützung oft, da sie nicht auf diese Art von sozialen Netzwerken zurückgreifen können. Hier wurde ferner deutlich, dass die Ursache für den höheren Anteil weiblicher Impostor in der Diskrepanz zwischen dem liegt, was von einer Frau erwartet wird, nämlich höflich und sensibel zu sein, und dem, was einen erfolgreichen Menschen ausmacht. In der Gesellschaft werden verschiedene Eigenschaften von Männern und Frauen erwartet und diese Erwartungen stehen oft in Widerspruch zu dem, was eine akademisch erfolgreiche Person ausmacht. Im Fokus der vorliegenden Untersuchung steht vorwiegend, ob tatsächlich und in welchem Ausmaß, Impostor-Gefühle unter DoktorandInnen zu finden sind. Da gerade nach dem Doktoratsstudium ein starker Rückgang des weiblichen Anteils zu verzeichnen ist, ist die Erforschung des Ausmaßes des Impostor-Phänomens erwägenswert. Einen Schwerpunkt hierbei bildet demnach die Frage nach Geschlechterunterschieden. Es wird erwartet, dass Frauen an der Universität stärkere Impostor-Gefühle haben, als ihre männlichen Kollegen. Hierbei ist entscheidend, dass das IP besonders an den Übergängen von einer Karrierestufe zur nächsten relevant ist. Die Übernahme neuer Aufgaben und die damit einhergehende Verantwortung stellen neue Situationen für den/die DoktorandIn dar. Das IP schürt hierbei die Angst, nicht gut genug zu sein und bei Übernahme der neuen Position der Hochstapelei überführt zu werden. Daraus resultierend, könnte das für Impostor eine vorzeitige Beendigung ihrer universitären Karriere bedeuten.

Des Weiteren ist noch nicht ausreichend erforscht, ob es hinsichtlich der Anstellungsform an der Universität, oder ob es entsprechend des angestrebten universitären Grads (Promotion oder Habilitation) einen Unterschied in den Ausprägungen auf der CIPS gibt. Mögliche Fragestellungen werden folglich in Kapitel 3 abgeleitet.

2.3. Zum Impostor-Phänomen verwandte Konstrukte

Trotz zahlreicher Studien, hat sich das Impostor-Phänomen in der Psychologie bisher nicht als eigenständiges Konstrukt durchgesetzt. Zusätzlich zeigt sich die Forschung hierzu vor allem im deutschsprachigen Raum noch sehr bescheiden, denn die Befunde zum Impostor-Phänomen beschränken sich vorwiegend auf den angloamerikanischen Raum. Ein weiterer möglicher Aspekt ist, dass in der Wissenschaft sehr kontrovers diskutiert wird, ob das Impostor-Phänomen als eigenständiges Konstrukt zu sehen ist oder nicht (Fried-Buchhalter, 1997; Chrisman, Pieper, Clance, Holland, & Glickauf-Hughes, 1995; Thompson, Foreman & Martin, 2000). McDowell, Boyd und Bowler (2007) bezeichnen in ihrer Studie das IP als eigenständiges Konstrukt und fassen folgende Charakteristika zusammen:

- Das Empfinden intellektueller „Falschheit“
- Der Glaube, dass der individuelle Erfolg Resultat von harter Arbeit bzw. Glück ist
- Mangel an Selbstbewusstsein, vergangene Erfolge zu wiederholen
- Angst vor Evaluation sowie Angst davor, Fehler zu machen
- Angst, dass die vermeintliche Unfähigkeit entdeckt wird
- Die Unfähigkeit Erfolge zu genießen

Aus dieser Definition wird deutlich, dass das IP ein Konglomerat unterschiedlicher Variablen ist. Es beinhaltet andere, in der Wissenschaft bereits bewährte Konstrukte, wie dem Selbstwert, Attributionsstil, oder den Konstrukten Furcht vor Misserfolg und Furcht vor Erfolg. Da es hinsichtlich der Eigenständigkeit des Impostor-Phänomens unterschiedliche Auffassungen gibt, werden die verschiedenen Standpunkte zu diesen ähnlichen Konstrukten näher beleuchtet. Zunächst folgt der Aufbau der Idee, einen allgemeinen Einblick in das jeweilige Konstrukt, beginnend mit dem Attributionsstil, zu geben, um danach die Relation zum IP herzustellen. Auf den Attributionsstil folgend wird das Konstrukt Selbstwert und der Zusammenhang mit dem IP näher erläutert, worauf dieses Kapitel mit einer Darstellung der beiden Konstrukte Furcht vor Erfolg und Furcht vor Misserfolg und deren Relation zum IP schließt.

2.3.1. Der Attributionsstil

Ereignisse, die im Umfeld einer Person passieren, werden von dieser intuitiv kausal verknüpft. Dies scheint ein tief verwurzeltes Bedürfnis des Menschen zu sein.

Heider (1958) war einer der Ersten, der sich mit Attributionen beschäftigte. In seinem Werk „The psychology of interpersonal relations“ führte er die Unterscheidung zwischen internen und externen Attributionen ein.

Individuen gelten in der Attributionsforschung als „naive Wissenschaftler“, die versuchen, Ereignisse ursächlich zu erklären. In ihren Methoden sind sie den tatsächlichen Wissenschaftlern sehr ähnlich, vor allem in Bezug auf negative und unerwartete Ereignisse. Diese Erklärungsversuche dienen dazu, ein Verständnis von Ursache und Wirkung herbeizuführen. Die Attributionsforschung konzentriert sich dabei besonders auf die Kognitionen, die zwischen einem Ereignis und den darauf folgenden behavioralen und emotionalen Reaktionen liegen (Försterling, 2001).

Worin liegt nach Heider die unterschiedliche Bedeutung interner und externer Attributionen? Zieht man den Schluss, dass die Ursache eines Verhaltens in der Person selbst liegt (in seinem/ihrem Charakter, seinen/ihren Überzeugungen), nennt Heider dies eine interne Attribution. Wird weiter angenommen, dass der Grund für das Verhalten in der Situation selbst liegt, spricht Heider von externer Attribution. Heider beschreibt, dass Menschen viel zu sehr intern und zu selten extern attribuieren.

Der Bereich der Leistung liegt ebenfalls im Interesse der Forschung. Die Arbeiten von Weiner, Frieze, Kukla, Reed, Rest und Rosenbaum (1971) sind auf diesem Gebiet hervorzuheben. Ausgehend von den Überlegungen von Heider (1958) und Kelley (1967) nennen Weiner et al. vier Faktoren, denen unter all den anderen Faktoren, hinsichtlich einer Erklärung von Handlungsergebnissen, eine spezielle Bedeutung zukommt. Diese vier Faktoren sind Begabung, Anstrengung, Schwierigkeit der Aufgabe und Zufall.

Unterschieden werden diese vier Faktoren nach bestimmten Gesichtspunkten. Erstens, ob der Faktor innerhalb der Person, d. h. internal (Begabung und Anstrengung) oder außerhalb der Person und somit external (Schwierigkeit der Aufgabe und Zufall) liegt. Zweitens, ob der Faktor zeitlich relativ stabil (Begabung

und Schwierigkeit) oder variabel (Anstrengung, Stimmung und Zufall) ist. Stabil ist eine Ursache dann, wenn sie über einen längeren Zeitraum hinweg gleich bleibt, variable Ursachen können sich schnell verändern. Eine Person, die zeitlich stabile Kontrollüberzeugungen anwendet, ist eher der Überzeugung Akteur zu sein und das Leben selbst bestimmen zu können. Neigt die Person dazu, zeitlich instabile Kontrollüberzeugungen anzuwenden, ist sie eher der Meinung machtlos zu sein und keinen Einfluss auf das Leben zu haben. Später erweitert Weiner (1979) das Modell um die Dimension Kontrollierbarkeit.

Somit ist von Bedeutung, wie versucht wird, einen Erfolg oder Misserfolg zu erklären. Relevant dafür ist, welche Informationen hierbei zur Verfügung stehen. Kelley bezeichnet Attribution als das Motiv „to attain a cognitive mastery of the causal structure of (...) environment“ (Kelley, 1967, S. 193). Er formulierte dazu sein Kovariationsprinzip (Kelley, 1967). Darin erläutert er, welche Rolle Informationen, die hinsichtlich eines Effekts zur Verfügung stehen, bezüglich der Ursachenzuschreibung spielen. Ein Ereignis wird auf diejenige mögliche Ursache zurückgeführt, mit der es kovariiert. Als Vergleich des Vorgehens der „naiven Wissenschaftler“ zieht Kelley das Verfahren der Varianzanalyse heran. Die unabhängigen Variablen ergeben sich aus den potenziellen Gründen für ein Ereignis, die abhängige Variable wird vom zu erklärenden Ereignis dargestellt.

Heckhausen (1967) beschreibt ebenfalls verschiedene Arten der Attribution um ein Ereignis zu erklären. Zum einen differenziert er zwischen internal und external, zum anderen zwischen global (wie zum Beispiel: Ich schaffe keine einzige Prüfung) und spezifisch (zum Beispiel: Diese Prüfung schaffe ich nicht). Außerdem trifft er ebenfalls eine Unterscheidung hinsichtlich der zeitlichen Dimension - stabil (Es ist immer so) und variabel (Heute ist es so).

Für ein gutes Selbstwertgefühl ist es unabdingbar, gute Erfahrungen (Erfolge) eher internal und negative Erfahrungen (Misserfolge) eher external zu attribuieren.

Andererseits kann gegenteiliges Attribuieren, nämlich gute Erfahrungen ausschließlich external und schlechte immer internal, zu Depressionen führen.

2.3.2. Der Attributionsstil im Zusammenhang mit dem Impostor-Phänomen

Das Impostor-Phänomen ist charakterisiert durch Zuschreibungen des Erfolgs auf äußere Umstände. Clance und O'Toole (1988) kennzeichnen Impostor hinsichtlich des Attributionsstils als Personen, die ihren Erfolg external (somit äußeren) und unstabilen Variablen zuschreiben, nicht aber ihren eigenen Fähigkeiten. „They attribute their success to hard work, luck, knowing the right people, being in the right place in the right time, or to their interpersonal assets such as charm and the ability to relate well, rather than to ability or competence“ (Clance & O'Toole, 1988, S. 51).

Sofern Erfolg nicht erwartet wurde und dennoch eintritt, wird dieser external und zeitlich begrenzt attribuiert (Deaux, 1976). Deaux beschreibt den Fall, dass Frauen weniger von der Erwartung ausgehen erfolgreich zu sein als Männer. Deshalb werden Frauen andere Ursachen für den Erfolg nennen, als ihren Fähigkeiten.

Studien mit StudentInnen (Harvey, 1981; Bussotti, 1990; Langford, 1990) und ProfessorInnen (Topping, 1983) konnten bis jetzt keine geschlechtsspezifischen Unterschiede im Hinblick auf Impostor-Phänomen in Relation mit dem Attributionsstil nachweisen.

In der Studie von Thompson et al. (1998) an 164 StudentInnen zeigte sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Impostor-Phänomen und dem Attribuieren des Erfolges auf externe Faktoren ($p = .07$). Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Chae et al. (1995), Harvey (1981), Imes (1979) und Topping und Kimmel (1985), die alle einen geringen akademischen sowie globalen Selbstwert für Impostor als typisch erachten. Die Tendenz, sich selbst und seine Fähigkeiten zu entwerten, ist ebenfalls konsistent mit den Beobachtungen von Clance, dass nämlich Impostor glauben, ihr Umfeld würde sie und ihre Fähigkeiten überschätzen. Impostor neigen außerdem dazu, Misserfolge auf das Selbstkonzept zu generalisieren. Dies führt zu einem geringen Selbstwert (Kernis, Brochner & Frankel, 1989).

Bevor nähere Zusammenhänge zwischen dem Attributionsstil, dem Selbstwert und dem Impostor-Phänomen erläutert werden, wird im folgenden Kapitel geklärt, was unter Selbstwert zu verstehen ist.

2.3.3. Selbstwert

Nach Tausch und Tausch (1998) ist unter Selbstwert die „gefühlsmäßige wertende Einstellung einer Person zu sich selbst“ (Tausch & Tausch, 1998, S. 15) zu verstehen. Baumeister (2001) beschreibt den Begriff Selbstwert als das Ausmaß der positiven Einschätzung sich selbst gegenüber.

Zimbardo und Gerrig definieren Selbstwert wie folgt: „Das Selbstwertgefühl einer Person ist eine generalisierte Bewertung des Selbst. Das Selbstwertgefühl kann starken Einfluss auf Gedanken, Stimmungen und das Verhalten haben. Ein geringes Selbstwertgefühl zeichnet sich teilweise dadurch aus, dass weniger Sicherheit über das Selbst besteht“ (Zimbardo & Gerrig, 2004, S. 155).

Bezüglich des Selbstwerts ist nicht genau geklärt, ob kognitive oder affektive Prozesse bestimmend sind.

Leary et al. (1995) zufolge handelt es sich bei dem Begriff Selbstwert um affektbeladene, selbst-relevante Kognitionen.

Die Definition von Brown und Mankowski (1993) hebt ebenfalls die Bedeutung von affektiven Prozessen in den Vordergrund. Ihm zufolge geht ein hoher Selbstwert mit einem generellen Mögen der eigenen Person sowie mit hoher Selbstachtung einher. Personen mit einem hohen Selbstwert haben ein positives Selbstbild (Baumeister, Campbell, Krueger & Vohs, 2003; Ross & Wilson, 2002; Wilson & Ross, 2001) und sind optimistisch (Scheier, Carver & Bridges, 1994).

Ein niedriger Selbstwert resultiert aus eher negativeren oder ambivalenten Gefühlen. Solche Personen sind eher negativ sich selbst gegenüber eingestellt (Baumeister 1993, Rosenberg 1979). Im Extremfall kann dies sogar die Abneigung des eigenen Selbst bedeuten (Baumeister, Tice & Hutton, 1989).

Als ursächlich für solche Gefühle könnte die frühe Beziehung zur Bezugsperson gesehen werden, insofern, ob die entsprechende Person sich von ihrer Bezugsperson geliebt oder nicht geliebt fühlt. Nach Brown besteht ebenso die Möglichkeit, dass angeborene Tendenzen wie Ängstlichkeit den Selbstwert beeinflussen.

Andere womöglich zu Grunde liegende Kognitionen oder Evaluationen sieht Brown eher als das Ergebnis einer bestimmten Grundhaltung der eigenen Person gegenüber, mit der Funktion einen bestimmten Selbstwert aufrecht zu erhalten (Brown et al., 1993). Frey und Benning (1983) zufolge resultiert der Selbstwert aus

allen bewerteten Kognitionen. Die Summe dieser Bewertungen, Fähigkeiten und Eigenschaften, die die Person sich zuschreibt, bildet nach Moschner und Dickhäuser (2006) das globale Selbstwertgefühl.

Ausgehend von der Kontroverse, ob der Selbstwert ein globales Konzept (Baumeister, 2001) oder eher eine spezifischen Dimension darstellt, entwickelten Fleming und Courtney (1984) ein hierarchisches Modell, indem sie beide Ansätze kombinieren. Demzufolge enthält ihr Modell einen globalen Faktor und spezifische Dimensionen, die stark miteinander korrelieren (z. B. das Begabungskonzept). Brown zufolge sind diese Unterschiede jedoch klar voneinander zu trennen. Das Begabungskonzept sei viel enger gefasst, formbarer und anfälliger für äußere Einflüsse als der globale Selbstwert. Außerdem sei die Bewertung der akademischen Begabung ein bewusster, rein kognitiver Prozess (Brown & Malinowski, 1993).

Je nachdem ob die Ursache internal oder external lokalisiert wird, wirkt sich dies Weiner (1985) zufolge auf den Selbstwert einer Person aus. Dieser Zusammenhang wird von Sharma und Mavi (2001) ebenfalls gestützt. Bei der Versuchsanordnung von Weiner wurden die Probanden anhand des Attributionsstils bei Misserfolg (optimistisch oder pessimistisch) in entsprechend hoch oder niedrig Selbstbewusste eingeteilt. Die Versuchspersonen erhielten sodann ein Reattributionstraining um zu gewährleisten, dass Misserfolg von nun an external attribuiert wird. Bei Versuchspersonen, die diesen Attributionsstil angenommen hatten, konnte eine deutliche Verminderung an Selbstbeschuldigung und -erniedrigung und gleichzeitig eine Verbesserung der Leistung festgestellt werden.

So wie die Ursachen von Selbstwert sind auch die Konsequenzen dessen in der Literatur sehr kontrovers diskutiert.

Nach Baumeister stehe ein hoher Selbstwert häufig in Zusammenhang mit einem positiven Erlebnis, die Kausalität bleibe aber unklar (Baumeister, 2001). Eine positive Selbstwahrnehmung führt gewiss zu einem höheren Wohlbefinden als ambivalente Gefühle der eigenen Person gegenüber.

Die Arbeiten von Morris Rosenberg (1922-1992) zum Konzept Selbstwert hatten einen bedeutenden Einfluss auf die Selbstwertforschung. Er entwickelte die Rosenberg-Skala - eine Skala von 10 Items mit einer vierstufigen Antwortmatrix. In der hier vorliegenden Studie wird diese Rosenberg-Skala, in der Übersetzung von Ferring und Filipp, verwendet (siehe Kapitel 4.4.2).

2.3.4. Das Konzept Selbstwert in Relation zum Impostor-Phänomen

In der vorliegenden Studie ist von Interesse, inwiefern der Selbstwert einer Person mit Hochstaplergefühlen in Zusammenhang steht. Innerhalb der Forschung sind diesbezüglich kontroverse Befunde zu lesen. Kolligan (1990) zufolge ist es für Impostor unmöglich, positive Ereignisse zu internalisieren, sie weisen sogar eher pessimistische, selbstkritische Tendenzen auf. Studien, die Korrelationen zwischen einem geringen Selbstwert und hohen Impostor-Werten beschreiben, sind beispielsweise Imes (1979), Topping und Kimmel (1985), Chrisman et al. (1995) und Kolligan (1990). Letzterem zufolge ist es für Impostor unmöglich, positiv erlebte Situationen zu internalisieren, wohingegen sie dazu tendieren, pessimistisch und selbstkritisch zu sein. Topping und Kimmel (1985) berichten, dass Impostor einen einzigen Misserfolg global attribuieren, welches sich in ihrem geringen Selbstwert widerspiegelt. Kernis et al. (1989) kommen zu demselben Schluss, nämlich, dass Generalisierung bei der Attribution charakteristisch für Menschen mit geringem Selbstwert sei.

Nach Prince (1989) handelt es sich bei Impostor um Personen, die ein sehr starkes emotionales Bedürfnis nach Bestätigung und sozialer Unterstützung haben. Gleichzeitig grenzen sie sich jedoch von ihrem sozialen Umfeld aufgrund verschiedener Ängste aus Selbstschutz ab. Cromwells Studie (1990) unter hochleistenden SchülerInnen der High School konnte dieses Bild stützen. Clance und Imes (1978) berichten, dass für Frauen, bei denen das Impostor-Phänomen ausgeprägt ist, generalisierte Angst, ein geringes Selbstbewusstsein, Depression und Frustration (aufgrund des nicht Erreichens selbst gesetzter Ziele) charakteristisch ist. Ein geringer Selbstwert und eine geringe Wertschätzung der eigenen Fähigkeiten gehen damit einher.

Harvey (1981) hingegen konnte in ihrer Studie nur geringe Zusammenhänge zwischen Ausprägungen des Impostor-Phänomens und dem Selbstwert finden. Methodisch benutzte sie in ihrer Untersuchung die Rosenberg Self-Esteem Scale (1965), um den Selbstwert einer Person zu messen.

Weitergehende Ergebnisse ihrer Studie zeigen anhand des Selbstwertes eine Varianzaufklärung des Impostor-Phänomens von 9%. Langford und Clance (1993) schreiben diesbezüglich, dass der Selbstwert womöglich einen breiteren Aspekt an Einstellungen und Gefühlen bezüglich des Selbst misst, als das Impostor-Phänomen. Dies bedeutet, dass es durchaus möglich ist, generell einen positiven Selbstwert zu haben, jedoch in spezifischen Situationen, bei denen Zielerreichung einen besonderen Stellenwert hat, negativ seinem Selbst gegenüber eingestellt zu sein.

Nach Thompson, Davis und Davidson tendieren Impostor dazu, negative Folgen bei Erfolglosigkeit auf ihr ganzes Selbstkonzept zu übertragen (Thompson et al. 1998). Personen, die einen niedrigen Selbstwert haben, tendieren viel stärker dazu.

Mögliche Folgen könnten Depressionen sein, so zum Beispiel bei Kernis, Granneman und Mathis (1991) oder DuBois und Tevendale (1999). In der Studie von Carver und Ganellen (1983) wird dieses Übertragen als aussagekräftiger Prädiktor der Depression beschrieben. Darüber hinaus fanden Cozzarelli und Major (1990) sehr hohe Korrelationen von Impostor-Werten und Selbstwert (trait). Thompson et al. (1998) berichten, dass Impostor geringeren akademischen Selbstwert sowie geringeren globalen Selbstwert als Nicht-Impostor besitzen.

Zusammenhänge zwischen den Konstrukten Selbstwert und Attributionsstil liegen wie bereits erwähnt vor. Die äußeren Umstände werden in einer bestimmten Art und Weise attribuiert. Ausschlaggebend hierbei ist, ob diese Umstände internal oder external lokalisiert werden. Im folgenden Kapitel wird erläutert, welche Rolle die äußeren Umstände spielen- je nachdem ob es sich um eine Erfolgssituation oder eine Misserfolgssituation handelt.

2.3.5. Angst vor Erfolg/Misserfolg

Sigmund Freud war einer der ersten, der das Phänomen der Erfolgsfurcht im Jahre 1915 näher beschrieb. In seinem Text „Some Character-Types Met with in Psycho-Analytic Work“ beschreibt er diese Erfolgsfurcht als „...surprising, indeed bewildering... discovery, that people occasionally fall ill precisely because a deeply rooted and cherished wish has come to fulfilment“ (Freud, 1915, S. 324; zitiert nach Canavan-Gumpert, Garner & Gumpert, 1978, S. 9f). Dieses Persönlichkeitsmerkmal wurde von da an immer wieder aufgegriffen und beschreibt Personen, die zu Furcht vor dem eigenen Erfolg neigen und zum Teil unterbewusst Mechanismen aufweisen, die darauf abzielen, Erfolg zu vermeiden.

Die Erfolgsfurcht-Forschungen von Martina Horner greifen die Thematik des Geschlechts in Bezug auf Erfolgsfurcht auf. In ihrer Studie von 1968 thematisiert sie Erfolgsfurcht als Neigung von Frauen, weniger zu leisten, als aufgrund ihrer Fähigkeiten möglich wäre. Ihre erste Untersuchung diesbezüglich war im Design als Erzählung konzipiert und wurde StudentInnen vorgelegt mit der Bitte, die Geschichte fortzuführen. Der erste Satz lautete: „After the first term finals, Anne (John) finds herself (himself) at the top of her (his) medical school class“ (Horner, 1968). Die entstandenen Geschichten wurden anschließend inhaltlich analysiert.

Eine Person wurde als erfolgsfürchtig eingestuft, sofern Aussagen zu einem oder mehreren der folgenden Bereiche getätigt wurden (Paludi, 1984, S. 766f):

- „Negative Folgen von Erfolg
- Erwartung negativer Konsequenzen aufgrund von Erfolg
- Negativer Affekt aufgrund von Erfolg
- Aktivitäten mit dem Ziel, gegenwärtigen oder zukünftigen Erfolg zu vermeiden, einschließlich einer Umorientierung hin zu Berufen, die mehr dem weiblichen Rollenbild entsprechen, wie z. B. Krankenschwester, Lehrerin oder Sozialarbeiterin
- Jeder direkte Ausdruck von Konflikt in Zusammenhang mit Erfolg
- Leugnen der im Stichwortsatz beschriebenen Situation
- Bizarre, unangemessene, unrealistische oder unangepasste Antworten als Reaktion auf die im Einleitungssatz beschriebene Situation“

Hierbei entdeckte Horner, dass manche StudentInnen eher negative Konsequenzen des Erfolgs niederschrieben (Miller, 1994). Ebenso stellte sie fest, dass vor allem weibliche Studienteilnehmer zur Vermeidung Erfolg versprechender Situationen tendierten. 62%, im Gegensatz zu 9% bei den Männern, der Texte wiesen auf Erfolgsfurcht hin (Miller, 1994).

2.3.5.1. Furcht vor Erfolg

Horner (1968) umschreibt Furcht vor Erfolg als negative Reaktion auf Erfolg in Verbindung mit diesbezüglichen Sorgen oder Konflikten.

Kearny (1984) rückt die Besorgnis in den Vordergrund, dass Erfolg negative Folgen haben könnte und zwar im Hinblick auf negative Gefühle anderer, Belastungen und Schwierigkeiten in zwischenmenschlichen Beziehungen.

Colman beschreibt Furcht vor Erfolg (fear of success) folgendermaßen: “Anxiety about accomplishing goals and achieving ambitions, especially among women because of cultural associations of ambition and success with lack of femininity, as a consequence of which success can lead to social rejection and disapproval. Later research reported some decline in fear of success among women as gender inequality declined after the early 1970s, and evidence emerged that both men and women fear success in various circumstances, including occupations that are not traditional for their gender” (Colman, 2001, S. 270). Als ursächlich für Erfolgsfurcht sieht Colman also einen Verlust von Weiblichkeit. Diese mögliche Konsequenz von Erfolg erklärt allerdings nicht das Auftreten von Erfolgsfurcht bei Männern.

Inwiefern Furcht vor Erfolg speziell auf Frauen zutrifft, ist in den unterschiedlichsten Forschungsergebnissen viel diskutiert. So zeigte die Studie von Bauer, Friedrich und Wimber (2002) in Bezug auf Erfolgsfurcht keine signifikanten geschlechtsbedingten Unterschiede auf. Heckhausen (1980) beschreibt Furcht vor Erfolg ebenso lediglich als zeitgebundenes Phänomen.

Folgestudien zu Horner weisen darauf hin, dass immer mehr Männer zu Erfolgsfurcht tendieren und gleichzeitig der Anteil an Frauen zurück geht (Tresemer, 1976; Hoffmann, 1974; Levine & Crumrine, 1973, Morgan & Mausner, 1973).

2.3.5.2. Furcht vor Misserfolg

Atkinson postulierte 1957, dass sich das Leistungsmotiv aus dem Erfolgs- und dem Misserfolgsmotiv zusammensetzt. Demnach sind der Wunsch, Erfolge zu erzielen und das Bedürfnis, Misserfolge zu vermeiden, zwei unabhängige Motivationsarten.

Weiterführend beschreiben Birney, Burdick und Teevan (1969) in ihrer Untersuchung den Umstand, dass Strebsamkeit nicht immer zu Erfolg führt. Erfolg rufe bei Menschen, die an ihren Zielen gescheitert sind, Neid hervor. Ein Mechanismus, um nicht auch zu denjenigen zu gehören, die gescheitert sind, beschreibt das Konstrukt Furcht vor Misserfolg. Demnach werden Ziele weit unter dem eigenen Potential gesetzt um die Möglichkeit des Scheiterns zu reduzieren.

J. Heckhausen und H. Heckhausen schreiben:

„Die misserfolgsbezogene Direktive läuft darauf hinaus, Selbstwertbelastungen zu reduzieren oder [...] ganz zu vermeiden. Nicht am Ziel der Selbstverbesserung, sondern am Schutz des Selbstwerts orientiert sich das Handeln misserfolgsmotivierter Personen. Da sie leistungsthematisches Handeln mit negativen Selbstbewertungsemotionen assoziieren (als Misserfolgsschmerz, wenn die Leistungshandlung beginnt oder [...] antizipiert wird, und als Beschämung, sofern die Leistungshandlung misslingt) kommt als selbstbegründendes Moment nur die Reduzierung selbstwertbelastender Erfahrungen, also eine Form der negativen Verstärkung in Frage“ (J. Heckhausen & H. Heckhausen, 2006, S. 181).

Charakteristisch für misserfolgsängstliche Personen ist eine besonders hohe Erwartungshaltung, wobei die gesamte Aufmerksamkeit in möglichen negativen Ereignissen liegt. Erzielte Erfolge werden dem Zufall zugeschrieben oder besonderen äußeren Umständen, wohingegen für Misserfolge persönliche Gründe gefunden werden. Konsequenz dessen könnte sein, dass die damit einhergehende Herabsetzung der eigenen Leistung und Person zur Vermeidung ähnlicher Situationen führt (Kretschmann & Elspaß, 1992).

2.3.6. Furcht vor Erfolg/Misserfolg im Zusammenhang mit dem Impostor-Phänomen

Wie bereits in Kapitel 2.2.2 beschrieben, gelten die beiden Konstrukte Furcht vor Erfolg/Misserfolg als Kernelemente des Impostor-Profiles (Clance, 1985). Der Zusammenhang zwischen den Skalen Angst vor Erfolg, Angst vor Misserfolg und dem Impostor-Phänomen wurde von Fried-Buchhalter (1997) näher beleuchtet. Die Stichprobe der Untersuchung bildeten männliche und weibliche Vertriebsleiter. Die Auswahl der Skalen stellte sich wie folgt dar: Erfolgsfurcht wurde durch die Skala von Zuckerman und Allison (1976) gemessen, Furcht vor Misserfolg durch das „Hostile Press Scoring system“ nach Birney et al. (1969) und das Impostor-Phänomen durch die HIPS (1982).

Die Ergebnisse waren für Fried-Buchhalter kaum überraschend. Die Vertriebsleiterinnen hatten bezüglich der Skala Angst vor Erfolg ganz nach Erwartung signifikant höhere Ausprägungen als ihre männlichen Kollegen. Bezüglich der Angst vor Misserfolg und dem Impostor-Phänomen zeigten sich keine signifikanten Geschlechterunterschiede. Die Korrelationen zwischen den beiden letztgenannten Skalen waren signifikant positiv. Die Skala Angst vor Erfolg wies weder in Bezug auf die Skala Angst vor Misserfolg noch in Bezug auf die HIPS Zusammenhänge auf.

Die beobachteten Geschlechterunterschiede innerhalb der Skala Furcht vor Erfolg stimmen mit der Theorie Horners (1968, 1972), dass Frauen anfälliger seien für solch eine Furcht, überein. Horner vermutet kulturelle Stereotype als Ursache dafür. Ebenso sieht Fried-Buchhalter (1997) kulturelle, sowie intra-psychische Unterschiede in Verbindung mit Erfolg als Ursache für diese Differenzen.

Das IP tritt besonders deutlich in Leistungssituationen hervor. Wesentlich dabei ist, dass Impostor sich ihre Erfolge nicht selbst zuschreiben und Angst haben zu scheitern. Die hohen Anforderungen an sie selbst, die mit harter Selbstkritik und Perfektion einhergehen, sind ursächlich für diese stark ausgeprägte Misserfolgsangst (Ferrari & Thompson, 2006; Thompson et al., 1998; Thompson et al., 2000). Nicht perfekt zu sein, soll unbedingt verhindert werden.

Leary et al. (2000) gingen der Fragestellung nach, ob Impostor unterschiedlich auf Erfolge und Misserfolge reagieren, je nachdem ob die Reaktion öffentlich gezeigt wird oder nicht. Als Resultat ihrer Forschungen berichten die Autoren, dass sich Impostor selbst weniger negativ bewerten, zufriedener mit ihrer Leistung sind und höhere Erwartungen haben, wenn sie ihre Reaktion nicht öffentlich zeigen, sondern anonym bleiben konnten. Daraufhin vermuten Leary et al., dass mit dem IP auch Selbstdarstellungselemente einhergehen. Sie beschreiben dies als Taktik sich öffentlich schlechter darzustellen, um die Erwartungen der anderen herunterzuschrauben, was wiederum dazu führe, dass Erfolge mehr anerkannt würden und bei Misserfolgen das Gesicht gewahrt werden könnte. Aufbauend auf diesen Überlegungen setzen weitere Untersuchungen ihren Schwerpunkt auf Selbstdarstellungstaktiken. Cowman und Ferrari (2002), Ferrari und Thompson (2006), McElwee und Yurak (2007), Ross, Steward, Mugge und Fultz (2001), Want und Kleitman (2006) fanden hohe Zusammenhänge mit Self-handicapping. Inhaltlich bedeutet dies, dass sich Impostor selbst Hindernisse schaffen - sollte ein Misserfolg auftreten muss dieser nicht auf die eigene Person zurückgeführt werden (Arkin & Oleson, 1998). Somit behindern sich Impostor in Leistungssituationen selbst, um den eventuell auftretenden Misserfolg rechtfertigen zu können. Hier wird auf den Zusammenhang mit der Strategie der Procrastination hingewiesen. Hierbei behindern sich Impostor durch das Aufschieben der Vorbereitungen. Wesentlich ist, dass Impostor sich lediglich als Hochstapler fühlen und auch bei geringerer Vorbereitung für Leistungsüberprüfungen verhältnismäßig oft bestehen.

2.3.7. Schlussfolgerung

Nach der Definition von Clance (1985) ist das Impostor-Phänomen ein Konglomerat verschiedener Konstrukte, wie beispielsweise dem Selbstwert, Attributionsstil, Furcht vor Misserfolg und Furcht vor Erfolg. Bislang wurden diese Zusammenhänge jedoch nicht in einer gemeinsamen Studie untersucht, beziehungsweise widersprechen sich die einzelnen Ergebnisse der unterschiedlichen Studien. Ein Anliegen dieser Studie ist somit die Überprüfung der in der Literatur beschriebenen Zusammenhänge, gerade weil einige Autoren hier widersprüchliche Ergebnisse beschreiben. Vorrangig wird also überprüft, ob die Zusammenhänge der einzelnen Konstrukte mit dem IP bestätigt werden können.

In weiterer Folge sind die Ergebnisse für Klärung der Frage, ob das Impostor-Phänomen ein eigenständiges Konstrukt ist, von Interesse. Damit zusammenhängend, soll in dieser Studie untersucht werden, wie die verschiedenen Konstrukte mit der universitären Selbstwirksamkeit zusammenhängen. Zahlreiche Autoren vermuten diesbezüglich einen Zusammenhang mit dem IP, der jedoch noch nicht ausreichend geklärt wurde (siehe Kapitel 2.2.4.2). Da die Selbstwirksamkeit unter anderem auch ein wichtiger Prädiktor für die universitäre Laufbahnaspiration ist (siehe Kapitel 2.1.1), ist die Überprüfung der Zusammenhänge von Bedeutung.

3. Fragestellungen

Im Folgenden werden auf Grund der im Kapitel 2 beschriebenen theoretischen Überlegungen drei Hauptfragestellungen abgeleitet und beschrieben. Dabei werden die erörterten Überlegungen und noch nicht vollständig geklärte Befunde kurz zusammengefasst und diskutiert. Die erste Fragestellung hat den universitären Bereich hinsichtlich der Ausprägungen des Impostor-Phänomens zum Gegenstand. Unterpunkte dieser Fragestellung beschäftigen sich unter anderem mit der Ausprägung bzw. des Ausmaßes des Impostor-Phänomens im Hinblick auf Geschlechterunterschiede und Fakultäten. Die zweite Fragestellung fokussiert auf die möglichen Kombinationen von Zusammenhängen der Konstrukte Selbstwert, Attributionsstil, Angst vor Erfolg und Angst vor Misserfolg mit dem Impostor-Phänomen. So soll überprüft werden, ob die Beziehungen innerhalb der Konstrukte, wie sie in der Literatur beschrieben werden, bestätigt werden können. Zum Abschluss des Kapitels erfolgt die Bearbeitung der dritten Fragestellung. Diese beinhaltet die Überprüfung, inwieweit das Impostor-Phänomen und die Konstrukte Selbstwert, Attributionsstil, Angst vor Erfolg und Angst vor Misserfolg mit der universitären Selbstwirksamkeitserwartung zusammenhängen. Anschließend soll analysiert werden, ob das Impostor-Phänomen mehr Varianz hinsichtlich der Selbstwirksamkeitserwartung erklärt, als das Konglomerat der Konstrukte Selbstwert, Attributionsstil, Angst vor Erfolg und Angst vor Misserfolg.

Aus zwei Gründen werden dabei DoktorandInnen untersucht. Einerseits geht aus dem Theorieteil der vorliegenden Arbeit hervor, dass das Impostor-Phänomen besonders im Leistungskontext von Bedeutung ist (Clance, 1985). Aus diesem Grund ist zu erwarten, dass das Impostor-Phänomen bei DoktorandInnen von Bedeutung ist. Andererseits ist speziell nach der Promotion ein starker Rückgang des weiblichen Anteils zu verzeichnen (siehe Kapitel 2.1.2). Offensichtlich ist hier eine unsichtbare Schwelle, die viele Frauen davon abhält, eine universitäre Laufbahn einzuschlagen. Die Erforschung des Ausmaßes des IPs, als eine dieser möglichen Schwellen unter DoktorandInnen, ist somit von speziellem Interesse.

3.1. Hauptfragestellung 1

„Wie hoch ist das Ausmaß des Impostor-Phänomens unter DoktoratsstudentInnen an der Universität Wien?“

a. ***Sind bezüglich der Impostor-Werte signifikante Geschlechterunterschiede vorhanden?***

Nach der ursprünglichen Annahme von Clance (1985), tritt das Impostor-Phänomen vorwiegend bei Frauen im Hochschulbereich auf. In zahlreichen Folgeuntersuchungen wurde jedoch keine Geschlechterungleichheit beim IP in Hinblick auf StudentInnen gefunden (z.B. Thompson et. al, 1998). Dieser Aspekt endete jedoch in einer kontroversen Auffassung: Denn andere Autoren fanden in ihrer Untersuchung wiederum doch Geschlechtereffekte bei StudentInnen (z.B. Kumar & Jagacinski, 2006). Die Beantwortung dieses Aspekts konnte also bislang noch kein eindeutiges, präzises Ergebnis erzielen und ist in dieser Studie somit von Interesse. Den theoretischen Überlegungen folgend (siehe Kapitel 2.2.3.3) überwiegen die Argumente für die Ungleichheit von IP-Gefühlen. Deshalb wird erwartet, dass Frauen an der Universität stärkere Impostor-Gefühle haben.

b. ***Bestehen Unterschiede im Ausmaß des IPs hinsichtlich der unterschiedlichen Fakultäten?***

French et al. (2008) kritisieren, dass die Auswirkungen des Impostor-Phänomens bislang im Bereich der männlich dominierten Studienrichtungen nicht ausreichend erforscht wurden. Weitere Untersuchungen werden somit vorgeschlagen mit dem Ziel, Zusammenhänge für die Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere in technischen Studienrichtungen zu identifizieren. Fried-Buchhalter (1997) vermutet in diesem Kontext, dass die Unterrepräsentanz von Frauen das Produkt eines feinen Filterprozesses ist, bei dem die Frauen nach und nach ausscheiden, je höher es in der universitären Karriereleiter nach oben geht. Somit wird erwartet, dass Doktoratsstudierende, die einer männlich dominierten Studienrichtung angehören, geringere Impostor-Werte aufweisen.

c. ***Haben Personen, die an der Universität angestellt sind, höhere Impostor-Werte?***

Dieser Aspekt wurde in empirischen Studien bislang noch gar nicht erforscht. Klinkhammer und Saul-Soprún (2009) nehmen an, dass die Situation „der ständigen Bewertungsprozeduren“ und der „Dauerprüfungssituation“ Impostor-Gefühle verstärken. DoktorandInnen, die an der Universität angestellt sind, erleben diese Bewertungssituation möglicherweise noch intensiver und daraus resultiert eine größere Angst, die sich in höheren Impostor-Werten widerspiegelt. Somit wird angenommen, dass an der Universität angestellte DoktorandInnen höhere Impostor-Werte aufweisen, als nicht an der Universität angestellte DoktorandInnen.

d. ***Haben Personen mit hohen Impostor-Werten geringere Absichten, eine akademische Laufbahn einzuschlagen?***

Aus dem Theorieteil geht hervor, dass gerade die Übergangsphasen und einzelnen Karrieresprünge eine wichtige Rolle in der Entstehung und Aufrechterhaltung von Impostor-Gefühlen spielen (Clance, 1985). Dabei argumentieren viele Autoren, dass Impostor aus Angst als BetrügerIn entlarvt zu werden, lieber ihre Karriere beenden und ihre Position quittieren, anstatt sich neuen Herausforderungen zu stellen. Die Angst ist dabei so groß, sodass sie nicht ihr vollständiges Potential leben können. Klinkhammer und Saul-Soprún (2009) verdeutlichen, dass speziell Frauen in universitären Spitzenpositionen im Fokus sind. Im Hinblick auf Impostor-Gefühle bedeutet das, dass hier die Angst, als Betrügerin entlarvt zu werden, am größten ist. Aus diesen Argumenten wird abgeleitet, dass DoktorandInnen, die starke Impostor-Gefühle haben, geringere Absichten vorweisen, eine universitäre Laufbahn einzuschlagen.

3.2. Hauptfragestellung 2

„Können die in der Literatur beschriebenen Zusammenhänge der vier Konstrukte Selbstwert, Attributionsstil, Angst vor Erfolg und Angst vor Misserfolg mit dem Impostor-Phänomen bestätigt werden?“

a. *Gehen höhere Werte bei Impostor-Gefühlen mit niedrigeren Ausprägungen auf der Skala Selbstwert einher?*

Der Zusammenhang beider Konstrukte wurde unter anderen von Imes (1979), Topping und Kimmel (1985), Chrisman et al. (1995) und Kolligan (1990) gefunden. Den im Kapitel 2.3.4 erörterten Studien steht lediglich das Ergebnis von Harvey (1981) entgegen, die in ihrer Studie nur geringe Zusammenhänge feststellen konnte. Dennoch wird erwartet, dass ein geringer Selbstwert der DoktorandInnen mit hohen Impostor-Werten einhergeht.

b. *Gehen höhere Werte bei Impostor-Gefühlen mit höheren Ausprägungen auf der Skala Furcht vor Misserfolg/Erfolg einher?*

Clance (1985) definiert die Angst vor Erfolg und die Angst vor Misserfolg als Kernelemente des Impostor-Phänomens. Viele andere Autoren konnten diese Zusammenhänge bestätigen. In der Untersuchung von Fried-Buchhalter (1997) wurde jedoch kein Zusammenhang zwischen Angst vor Erfolg und HIPS gefunden. Aufgrund der zahlreichen Befunde, die für die Konstrukte Furcht vor Misserfolg/Erfolg als Facetten des IPs sprechen, wird in dieser Studie ebenfalls ein positiver Zusammenhang der beschriebenen Konstrukte und der CIPS erwartet.

c. ***Weisen Personen mit hohen IP-Werten bei Erfolgssituationen ein extrinsisches- und bei Misserfolgssituationen ein intrinsisches Attributionsmuster auf?***

Clance und O'Toole (1988) kennzeichnen Impostor hinsichtlich des Attributionsstils als Personen, die ihren Erfolg externalen Variablen zuschreiben und nicht ihren eigenen Fähigkeiten. Im Gegensatz dazu, machen sie sich im Fall eines Misserfolges selbst dafür verantwortlich, indem dieser Misserfolg internal attribuiert wird. Darauf aufbauend wird in der hier vorliegenden Studie untersucht, ob Impostor externe Ursachen für ihren Erfolg verantwortlich machen und bei Misserfolgssituationen der Grund für das Scheitern innerhalb der Person lokalisiert ist.

3.3. Hauptfragestellung 3

„Inwieweit hängen die Konstrukte Selbstwert, Attributionsstil, Angst vor Erfolg, Angst vor Misserfolg und Impostor-Phänomen mit universitären Selbstwirksamkeitserwartungen zusammen?“

a. ***Haben Personen mit geringer universitärer Selbstwirksamkeitserwartung eine höhere Ausprägung des IP? Wie hängen die Konstrukte Selbstwert, Attributionsstil, Furcht vor Erfolg und Furcht vor Misserfolg mit der Selbstwirksamkeitserwartung zusammen?***

Vom IP betroffene Personen besitzen zwar die in einem speziellen Bereich geforderten Fähigkeiten, glauben aber selbst nicht daran. Wie aus Kapitel 2.2.4.2 hervorgeht, vermuten unter anderem Antoine et al. (2006) einen starken Zusammenhang zwischen Impostor-Gefühlen und der Selbstwirksamkeit. Impostor glauben nach Kumar und Jagacinski (2006) nicht an ihre eigenen Fähigkeiten. Aus den Erläuterungen des theoretischen Teils dieser Arbeit wird deutlich, dass hohe Selbstwirksamkeitserwartung ein entscheidender Prädiktor für das Erreichen akademischer Ziele ist. Somit ist von Interesse, ob hohe Impostor-Gefühle mit einer geringen universitären Selbstwirksamkeitserwartung einhergehen. Zusätzlich ist auch der

Zusammenhang der Konstrukte, Selbstwert, Furcht vor Erfolg/Misserfolg und des Attributionsstils und der universitären Selbstwirksamkeitserwartung von Interesse. Der Argumentation folgend, dass Impostor-Phänomen sei letztlich nicht mehr als zu wenig Vertrauen in eigene Fähigkeiten bzw. Selbstwirksamkeit, werden hier ähnliche Zusammenhänge wie sie in Hauptfragestellung 2 abgeleitet wurden, erwartet.

b. Klärt das Impostor-Phänomen mehr Varianz hinsichtlich der universitären Selbstwirksamkeitserwartung auf, als das Konglomerat der vier Konstrukte Selbstwert, Attributionsstil, Angst vor Erfolg und Angst vor Misserfolg?

Clance (1985) beschreibt die Konstrukte Selbstwert, Attributionsstil, Angst vor Erfolg und Angst vor Misserfolg als Kernelemente des Impostor-Phänomens. Es soll überprüft werden, ob das IP mehr Varianz aufklären kann als die beschriebenen Konstrukte mit dem Ziel, Aussagen über die Eigenständigkeit des IPs treffen zu können.

4. Methode

Das folgende Kapitel widmet sich der methodischen Herangehensweise, bzw. der Durchführung der Untersuchung. Nach der Beschreibung des Studiendesigns und der Untersuchungsdurchführung, wird auf die Stichprobe näher eingegangen. In weiterer Folge schließt die Beschreibung und die testtheoretische Überprüfung der Erhebungsinstrumente an. Die Erörterung der zur Datenanalyse verwendeten statistischen Verfahren bildet den Abschluss des Methodenteils.

4.1. Studiendesign

Die vorliegende Studie wurde als Fragebogenstudie durchgeführt, wobei ein Querschnittsdesign als Studientyp gewählt wurde. Die Befragung erfolgte mittels eines Onlinefragebogens, was zum Vorteil hatte, dass eine größere Stichprobe generiert werden konnte und darüber hinaus auch DoktorandInnen erreicht werden konnten, die räumlich verstreut sind. Des Weiteren sind online durchgeführte Umfragen schneller und kostengünstiger als beispielsweise postalische Befragungen und der Befragte kann individuell entscheiden, wann er an der Befragung teilnehmen möchte. Diese Vorteile schlagen sich, wie bereits erwähnt, in einer großen Stichprobe nieder.

4.2. Untersuchungsdurchführung

Für die Durchführung der Studie ist die Kooperation mit dem DoktorandInnenzentrum Wien besonders hervorzuheben. Am 22.09.2010 erfolgte die Aussendung des Fragebogens an DoktorandInnen der Universität Wien per E-Mail. Im Aussendemail wurde das Thema der Studie kurz erklärt und zur Teilnahme eingeladen. Diese erfolgte über einen angeführten Link und die Bearbeitung des Fragebogens dauerte in etwa 15 Minuten. Der Fragebogen war insgesamt 10 Tage online und wurde anschließend geschlossen.

4.3. Stichprobe

Die Stichprobe bilden Studierende der Hauptuniversität Wien, die sich im Doktoratsstudium befinden. Insgesamt haben 830 Probanden an der Befragung teilgenommen. Von 137 Personen ist die Datenqualität jedoch sehr lückenhaft, sodass diese für Auswertungen nicht berücksichtigt wurden. In Summe bleiben somit die Datensätze von 693 DoktorandInnen in der Stichprobe. Ferner ist allerdings auch hier anzumerken, dass nicht bei allen Variablen eine vollständige Beantwortung gegeben ist. Die im Ergebnisteil referierten Zahlen beziehen sich daher immer auf die Anzahl der gültigen Fälle. Daraus resultieren die in Tabelle 5 abgebildeten Häufigkeiten.

Das durchschnittliche Alter in der gesamten Stichprobe liegt bei 31.5 (SD = 7.6) Jahren, wobei 25% der Befragten jünger als 27 Jahre und 25% älter als 34 Jahre sind. Ungefähr die Hälfte der DoktorandInnen schreiben ihre Dissertationen auf Instituten bzw. Fakultäten, die einen höheren Anteil von weiblichen Studierenden (*weiblich dominierten*) aufweist. 35% der Promovierenden schreiben ihre Dissertation an einer Fakultät, die bezüglich Geschlechterverhältnis *neutral* einzustufen ist und nur 4% verfassen ihre Arbeit in Studienrichtungen, die vorrangig von Männern (*männlich dominierten*) studiert werden.

Tabelle 5: Häufigkeiten und Prozentwerte für Geschlecht, Geschlechtsverhältnis der unterschiedlichen Fakultät sowie Dauer des Doktoratsstudiums

		N*	%*
Geschlecht	männlich	268	40
	weiblich	402	60
Geschlechtsverhältnis der Fakultät	Neutral	243	35
	Männlich	26	4
	Weiblich	368	53
Dauer des Doktoratsstudiums	<=3 J.	540	80
	4-5 J.	74	11
	> 5 J.	57	8

Anmerkungen: *N...Anzahl der DoktorandInnen *%...Prozentwerte

4.4. Erhebungsinstrumente

Wie bereits im Abschnitt 4.1 beschrieben, wurde ein Online-Fragebogen verwendet. Dieser umfasst vier Skalen, inklusive der Erhebung sozialdemographischer Daten sowie Fragen zur universitären Laufbahnabsicht und der universitären Selbstwirksamkeitserwartung. An die theoretischen Überlegungen anknüpfend, wird mittels der deutschen Übersetzung von Ingeborg Salm-Beckerd der Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS), das Ausmaß des Phänomens bei DoktoratsstudentInnen erhoben. Zusätzlich werden die Konstrukte Selbstwert, Attributionsstil und Furcht vor Misserfolg/Erfolg ermittelt, über die im Folgenden der Reihe nach berichtet wird. Gleichzeitig folgt eine Bewertung der Qualität der verwendeten Erhebungsinstrumente. Es werden jeweils nur einige Itembeispiele angeführt, eine vollständige Übersicht der Skalen befindet sich im Anhang A (siehe 11.1: Online-Fragebogen).

4.4.1. Erfassung und Überprüfung des Impostor-Phänomens- Die Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS)

Aufgrund von Reliabilitäts- und Ökonomiegründen stellt die CIPS das bislang beste Instrument zur Messung von Impostor-Gefühlen dar. An dieser Stelle wird auf das Kapitel 2.2.3.4 hingewiesen, wo diese Thematik bereits diskutiert und die Skala genauer beschrieben wurde. Darüber hinaus ist es gegenwärtig das einzige Messinstrument, das ins Deutsche übersetzt vorliegt.

Die Skala umfasst 20 Items mit dem Antwortformat einer fünfstufigen Likert-Skala von (1) „trifft überhaupt nicht zu“ bis (5) „trifft oft zu“. Wie bereits in Kapitel 2.2.3.4 erläutert, sind die internen Konsistenzen (Cronbachs Alpha) der CIPS als gut zu bewerten. Der Literatur entnehmend hat die Skala einen Koeffizient Alpha von .96. Betrachtet man die korrigierte Item-total Korrelation, so ergeben sich Werte von .41 bis .89, die durchschnittliche Itemkorrelation ergibt .55 und der overall Itemdurchschnitt beträgt 3.08. Zur Auswertung werden die Punkte der Antworten summiert. Somit ergibt sich ein Rohscore von 20 bis 100. Holmes et al. (1993) schlagen einen Cut-off Wert von 62 vor. Damit ist definiert, dass Personen über diesem Wert als Impostor und Personen unter diesem Wert als Nicht-Impostor eingestuft werden. In ihrer Studie wurden 60 Personen jeweils in eine klinische und eine nicht-klinische Gruppe unterteilt. Anhand einer Impostor-Checkliste konnten die

Befragten wiederum als Impostor und Nicht-Impostor identifiziert und zugeordnet werden. Anschließend wurden die Impostor-Gefühle mittels der CIPS und der HIPS ermittelt. Die CIPS erwies sich dabei um das präzisere Messinstrument insbesondere in der nicht-klinischen Gruppe. Ab einem CIPS-Wert von 62 konnten alle vorher anhand der Checkliste identifizierten Impostor richtig zugeordnet werden.

Für die vorliegende Arbeit wurden die Items teilweise inhaltlich modifiziert, worauf im folgenden Abschnitt näher eingegangen wird.

Zusammenfassend dargestellt blieben 10 Items unverändert, z.B. „Manchmal denke ich, meine gegenwärtige Position oder meinen momentanen Erfolg erlangt zu haben, weil ich zur richtigen Zeit am richtigen Platz war oder die richtigen Leute kannte.“ Die restlichen Items wurden aufgrund inhaltlicher und formaler Überlegungen geringfügig umformuliert; beispielsweise wurde das neunte Item „Manchmal spüre oder glaube ich, dass der Erfolg in meinem Leben oder meinem Beruf auf einem Irrtum beruht“ umformuliert zu „Manchmal glaube ich, dass mein beruflicher Erfolg durch einen Irrtum zustande gekommen ist“. „Ich vergleiche meine Fähigkeiten mit denen meiner Kollegen und stelle fest, dass die anderen vermutlich intelligenter sind als ich“ wurde zu „Oft vergleiche ich meine Fähigkeiten mit denen der Menschen in meiner Umgebung und denke, dass die anderen vermutlich intelligenter sind als ich“ verändert. Auf das Item Nr. 19 „Wenn ich befördert werden soll oder mir irgend eine Art der Anerkennung bevorsteht, zögere ich, darüber zu reden, bis es tatsächlich geschehen ist“ wurde aufgrund inhaltlicher Überlegungen gänzlich verzichtet.

Die Antwortskala umfasst folgende Alternativen: (1) „Trifft gar nicht zu“, (2) „Trifft nicht zu“, (3) „weder noch“, (4) „Trifft zu“ und (5) „Trifft genau zu“. Alle verwendeten Skalen dieser Studie waren einheitlich anhand dieser fünfstufigen Likert-Skala zu beantworten.

Da beim vorliegenden Fragebogen nur 19 anstatt 20 Items verwendet wurden, erfolgt die Scorebildung im Hinblick auf die Einhaltung des Cut-Off Wertes von 62 Punkten so, indem die Summe aller Items gebildet wird, diese durch die Anzahl der beantworteten Items dividiert wird und mit 20 multipliziert wird. Dies folgt der Idee, dass die Länge des Tests auf 20 Items „gestreckt“ wird. Der CIPS-Score wurde nur dann verrechnet, wenn wenigstens 15 der 19 Items beantwortet wurden.

Die 19 Items des CIPS ergeben hohe interne Konsistenzen (Cronbachs Alpha) von $\alpha = .91$, die Trennschärfen liegen zwischen .06 und .72. Eine Elimination des Items mit der geringsten Trennschärfe bringt keine bedeutende Verbesserung der Reliabilität (siehe Anhang: Tabelle 17).

Für die CIPS ergibt sich ein Mittelwert von $M = 55.23$ ($SD = 13.78$). Der Messwertbereich wird beinahe vollständig ausgeschöpft, das Minimum liegt bei 20 Punkten, das Maximum bei 95.79 Punkten. Der Median der Messwertverteilung liegt bei 54.74 ($Q1: 45.26$; $Q3: 65.00$). Daraus resultiert das in Abbildung 16 abgebildete Histogramm (siehe Anhang B).

4.4.2. Erfassung und Überprüfung des Selbstwertes- 10 Item-Selbstwert-Skala

Zur Messung des Selbstwertes wird die ins Deutsche übersetzte Rosenberg-Skala (Rosenberg, 1965) von Ferring und Filipp verwendet (1996). Die Skala umfasst 10 Items und betreffend der internen Konsistenzen (Cronbachs Alpha) berichten die Autoren gute Werte von .81 und .88 in den untersuchten Stichproben. Einige Beispiele der Skala sind „Alles in allem bin ich mit mir selbst zufrieden“, „Ich fühle mich von Zeit zu Zeit richtig nutzlos“ und „Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst gefunden“.

Für die Rosenberg-Skala erfolgt die Scorebildung so, indem der Summenwert über alle Items durch die Anzahl der Items dividiert wird. Es wird eine sehr gute interne Konsistenz ($\alpha = .879$) für die Items der 10 Item-Selbstwert-Skala ermittelt, wobei das Item „Ich besitze die gleichen Fähigkeiten“ nicht berücksichtigt wird, da mit diesem Item die Reliabilität nur bei .852 liegen würde. Die genauen Ergebnisse der Analyse sind in der Tabelle 18 im Anhang B dargestellt. Der Abbildung 17 im Anhang B entnehmend, weist die Rosenberg-Skala einen Mittelwert von 2.85 ($SD = .64$) auf. Das Minimum der Messwerte liegt bei einem Punkt, das Maximum bei 5 Punkten. Der Median hat eine Größe von 2.10 ($Q1: 3.40$; $Q3: 4.30$).

4.4.3. Erfassung und Überprüfung der Konstrukte Furcht vor Erfolg/Furcht vor Misserfolg

Für die Erfassung der beiden Konstrukte Furcht vor Erfolg und Furcht vor Misserfolg wurden Beispielsituationen in Anlehnung an das Konzept „GEHFEM“ von Peters (2001) herangezogen. Dieses beinhaltet 24 Situationen aus verschiedenen Bereichen. Als Antwortalternativen ergaben sich verschiedene Kategorien, von denen je zwei den Konstrukten „Hoffnung auf Erfolg (HE)“, „Furcht vor Misserfolg (FM)“, „Furcht vor Erfolg (FE)“ oder „Hoffnung auf Misserfolg (HM)“ zugeordnet waren. Für die Items FE und FM ergab eine Reliabilitätsanalyse interne Konsistenzen (Cronbachs Alpha) von .42 bzw. .82.

Für die vorliegende Arbeit werden eigene Situationen entwickelt und das Antwortformat variiert. Insgesamt werden vier mögliche Situationen bezüglich des Doktoratsstudiums beschrieben. Beispielsweise „Im Rahmen des DissertantInnenkolloquiums präsentieren Sie das Konzept Ihrer Dissertation. Anschließend erhalten Sie in großer Runde Rückmeldung über Ihre individuelle Leistung. Sie denken...

Hier werden nun vier Antwortalternativen präsentiert, denen die TeilnehmerInnen nun wieder auf einer fünfstufigen Likert-Skala zustimmen, bzw. die sie ablehnen können. Da nur Situationen angeführt sind, in denen es entweder um Furcht vor Erfolg, oder Furcht vor Misserfolg geht, fallen die Antwortalternativen tendenziell negativ aus. Beispiele hier sind „Hoffentlich werde ich nicht gelobt, das wäre mir sehr unangenehm“, „Wenn ich nur nicht vor den anderen bloßgestellt werde“, „Hoffentlich werde ich von meinen Kolleginnen und Kollegen nicht ausgeschlossen, wenn meine Arbeit gelobt wird“ oder „Hoffentlich werde ich nicht allzu arg kritisiert“. Es wird hier also auch eine zusätzliche „positivere“ Antwortalternative angeboten um das Gesamtbild aufzulockern „Na dann los, ich komme sowieso gut dabei weg“. Diese fließt jedoch nicht in die weitere Auswertung mit ein. Für die restlichen Items wird auf den Online Fragebogen im Anhang A verwiesen. Für die Scorebildung wird die Summe der zugehörigen Items gebildet.

Furcht vor Misserfolg

Die verwendete Skala Furcht vor Misserfolg hat eine zufriedenstellende Reliabilität von $\alpha = .801$; die Itemtrennschärfen liegen zwischen .32 und .61 (siehe Tabelle 19 im Anhang). Es ergibt sich ein Mittelwert von 2.31 (SD = .72). Der minimale Skalenwert liegt bei 1, das Maximum bei 4.75. Der Median der Rohscoreverteilung der Skala Angst vor Misserfolg liegt bei 2.38 (Q1: 1.81; Q3: 2.75). Es resultiert das im Anhang B in Abbildung 18 wiedergegebene Histogramm.

Furcht vor Erfolg

Für die Skala Furcht vor Erfolg wird eine interne Konsistenz von $\alpha = .750$ ermittelt, die Itemtrennschärfen liegen in einem Wertebereich zwischen .35 und .58 (siehe Tabelle 20 im Anhang).

Der Abbildung 19 im Anhang B entnehmend, ergibt sich bei der Skala Furcht vor Erfolg ein Mittelwert von 1.84 (SD = 10.58). Das Minimum liegt bei 1, das Maximum bei 4.75. Der Median hat einen Wert von 1.75 (Q1: 1.38; Q3: 2.25)

4.4.4. Erfassung und Überprüfung des Attributionsstils

Zur Erfassung des Attributionsstils werden zwei offene Fragen zu einer Erfolgs- bzw. einer Misserfolgssituation verwendet. Die Fragen beziehen sich auf Situationen des Doktoratsstudiums. „Stellen Sie sich vor, Sie haben eine besonders positive Rückmeldung zu Ihrem Dissertationsentwurf bekommen. Woran liegt das vermutlich?“ Die Personen können drei Gründe angeben, woran dieser Erfolg ihrer Meinung nach liegt. Für die Misserfolgssituation wird folgendes Beispiel gewählt: „Stellen Sie sich vor, Sie haben eine negative Rückmeldung zu Ihrem Dissertationsentwurf bekommen“. Auch hier wird nach dem Grund gefragt und es kann offen geantwortet werden. Die Werte für die Ermittlung des Attributionsstils wurden somit aus qualitativen Aussagen abgeleitet. Aufgrund der Komplexität von Kausalattributionen (siehe Kapitel 2.3.1) und dem Schwerpunkt dieser Studie, liegt der Fokus in der Überprüfung des Zusammenhangs des IPs und der Lokationsdimensionen. Die Auswahl und Kodierung der Antworten in diese basalen Divisionen folgt mehreren Überlegungen: Zum einen handelt es sich um unbestrittene Elementardimensionen, die sich eindeutig zuordnen lassen, da sie einen dichotomen Charakter haben. Entweder ist die Ursache in der Person oder in

der Umwelt lokalisiert. Zum anderen zeigen Dresel, Schober und Ziegler (2005) in ihrer Studie, dass a priori Zuweisungen spezifischer Ursachen zu einer spezifischen Dimension nicht möglich sind.

Die Zuordnung in die entsprechenden Divisionen erfolgte demnach anhand inhaltlicher Kriterien in internale und externale Attributionen. In Tabelle 6 sind einige Antwortbeispiele und die entsprechende Zuordnung angeführt.

Tabelle 6: Beispiele für die Kategorisierung der Antworten

Internal	external
Genauere Recherche, Ausarbeitung gelungen, nicht klar argumentiert, ich konnte damit überzeugen, an der geleisteten Arbeit, Zielstrebigkeit	Glück, Forschungs-/Themenbereich, Pech, gute Datengrundlage, Thema nicht sehr relevant, Neuartige Fragestellung, zu geringe Betreuung, Transdisziplinarität der Arbeit

Die Scorebildung erfolgt derart, dass die Anzahl der Reaktionen durch die gesamte Anzahl der Antworten dividiert wurde und als Prozentzahl dargestellt wird. Der Tabelle 7 entnehmend, ergaben sich somit 38% externale Attributionen für die Erfolgssituation und 64% internale Attributionen für die Misserfolgssituation.

Tabelle 7: Antworthäufigkeiten in Prozentwerten

	N*	f*
Externale Attributionen bei Erfolgssituation	561	38%
Internale Attributionen bei Misserfolgssituation	528	64%

Anmerkungen: *N...Anzahl der DoktorandInnen *f...Antworthäufigkeiten in Prozentwerten

4.4.5. Erfassung der universitären Selbstwirksamkeitserwartung

Bandura (1997) spricht sich gegen die Konzeptualisierung von Selbstwirksamkeitsüberzeugungen als globale statische Eigenschaft aus. Er betont die Notwendigkeit, Skalen zur Erfassung von Selbstwirksamkeitserwartungen auf den entsprechenden Funktionsbereich, der von Interesse ist, anzupassen. Für die vorliegende Untersuchung bedeutet das, Selbstwirksamkeit bezüglich des Verfolgens einer universitären Laufbahn zu erfassen. Die Variable Selbstwirksamkeitserwartung hinsichtlich der universitären Leistungsindikatoren wird somit als mehrdimensionales Konstrukt konzeptualisiert. Es wurden verschiedene Kompetenzen definiert, die für das Verfolgen einer universitären Laufbahn zentral sind. Insgesamt wurden diese in sieben Aktivitäten im Fragebogen zusammengefasst. Die DoktorandInnen konnten jeweils auswählen ob sie sich zutrauen, diese laufbahnrelevanten Aktivitäten zu bewältigen. Beispiele hierfür sind „Den jeweiligen Karrierestufen entsprechend, traue ich mir zu, ...Drittmittelprojekte zu beantragen, zu planen und durchzuführen“, ...regelmäßig Publikationen für Fachzeitschriften zu verfassen“, ...Fachvorträge vor internationalen Kollegen zu halten“, ... Kooperationen aufzubauen“,...konkrete Forschungsideen zu entwickeln und diese dann auch umzusetzen“ (siehe Anhang A: Online Fragebogen).

Die Selbstwirksamkeitsskala weist einen Reliabilitätskoeffizient von .73 auf, die Itemtrennschärfen bewegen sich in einem Bereich zwischen .37 und .51. Die genauen Ergebnisse sind der Tabelle 21 im Anhang zu entnehmen. Der Mittelwert dieser Selbstwirksamkeitsskala liegt bei 4.15 (SD = 2.11). Der Score reicht dabei von 0 bis 6 Punkte, der Median liegt bei 4 (Q1: 3; Q3: 6) (siehe Abbildung 20: **Histogramm Selbstwirksamkeitserwartung** im Anhang B).

4.5. Auswertungsverfahren

Die statistischen Auswertungen zur Beantwortung der einzelnen Fragestellungen sind mittels SPSS Version 17 erfolgt. Da mit einer großen Stichprobe ($n > 30$) operiert wurde, konnten bei der weiteren statistischen Auswertung der Fragestellung verteilungsgebundene Analysetechniken verwendet werden. Nach Bortz (2005) erübrigt sich bei einer Stichprobe dieser Größe die Forderung nach normalverteilten Messwerten. Da die Skalen intervallskaliert bzw. dichotom sind und somit die Voraussetzung als gegeben betrachtet werden kann, werden zur Erfassung der Zusammenhänge zwischen der CIPS und den einzelnen Skalen Produkt-Moment-Korrelationen gerechnet. Zur statistischen Analyse von Häufigkeitsverteilungen werden Chi-Quadrat-Verfahren (χ^2 -Tests) verwendet. Mittels χ^2 -Tests wird geprüft, ob es einen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen den kategorialen Variablen gibt. Er sagt jedoch nichts darüber aus, wie stark der Zusammenhang ist (Field, 2005). Zur Überprüfung von Aussagen über Unterschiede ,hinsichtlich der abhängigen Variable CIPS, wurden Varianzanalysen gerechnet. Dieses Verfahren dient zur Überprüfung von Mittelwertunterschieden zwischen Gruppen (Bortz, 2005). Um die Beziehungen zwischen den Variablen festzustellen, wurde sich einer Regressionsanalyse bedient. Hierbei handelt es um die Vorhersage von Merkmalsausprägungen einer, bzw. mehrerer Kriteriumsvariablen auf der Basis einer bzw. mehrerer Prädiktorvariablen (Bortz, 2005).

5. Ergebnisse

Im Ergebnisteil wird die statistische Überprüfung der Fragestellungen erörtert und die Ergebnisse werden abgebildet. Zunächst wird auf die Analyse der soziodemographischen Daten eingegangen. Dieser Analyse liegt der Gedanke zugrunde, vorab grundlegende Zusammenhänge beispielsweise für die langfristigen Ziele der Doktoratsstudierenden zu prüfen bzw. abzuklären. Der darauf folgende Abschnitt beschäftigt sich mit der Überprüfung der in Kapitel 3 angeführten Fragestellungen. Diese werden summarisch behandelt und beantwortet. Im darauf folgenden Diskussionsteil wird eine Bewertung der gefundenen Ergebnisse angeschlossen.

5.1. Analyse der soziodemographischen Daten

Im Folgenden Abschnitt wird nun Bezug auf die universitären Ziele der DoktorandInnen genommen, beziehungsweise werden diese erörtert. Die Auswertung der universitären Ziele erfolgte mittels Kontingenztafeln (Kreuztabellen) und für die Überprüfung möglicher Unterschiede wurde ein Chi-Quadrat-Test (χ^2 -Test) gerechnet.

In

Tabelle 8 ist die Anzahl und die dazugehörigen Prozentwerte der Doktoratsstudierenden ausgewiesen, die entweder eine Promotion oder eine Habilitation als langfristigen akademischen Grad anstreben. Die Häufigkeiten sind getrennt nach Geschlecht, Geschlechterverhältnis der unterschiedlichen Fakultät sowie Anstellung an der Universität dargestellt. Dabei ergab die statistische Analyse folgende Ergebnisse: Männer und Frauen unterscheiden sich bezüglich des angestrebten akademischen Grades signifikant, wobei Männer häufiger eine Habilitation anstreben als Frauen ($\chi^2(2) = 6.927$; $p = .031$). Bezüglich des Geschlechterverhältnis an den unterschiedlichen Fakultäten ist kein statistisch bedeutsamer Unterschied hinsichtlich des angestrebten Grades gegeben ($\chi^2(4) = 4.447$; $p = .349$). Dissertanten, die an der Universität angestellt sind, streben signifikant häufiger eine Habilitation an als jene, die nicht angestellt sind ($\chi^2(2) = 25.270$; $p < .001$).

Tabelle 8: Häufigkeiten und Prozentangaben des langfristig angestrebten akademischen Grad, getrennt nach Geschlecht, Geschlechterverhältnis der Fakultät sowie Universitätsanstellung

Variable	Kategorie	Promotion		Habilitation		Weder noch	
		N*	%*	N*	%*	N*	%*
Geschlecht	männlich	187	70	65	24	16	6
	weiblich	314	78	65	16	23	6
Geschlechtsverhältnis	Neutral	180	74	48	20	15	6
	Männlich dominiert	16	62	9	35	1	4
	Weiblich dominiert	279	76	66	18	23	6
Universitätsanstellung	ja	120	65	58	32	6	3
	nein	382	78	72	15	33	7

Anmerkungen: *N...Anzahl der DoktorandInnen *%...Prozentwerte

Tabelle 9 spiegelt die Verteilung der DoktorandInnen bezüglich der konkreten Frage nach dem „Wunsch einer universitären Karriere“ wider. Die statistische Überprüfung zeigte, dass Männer und Frauen sich bezüglich des Anstrebens einer universitären Laufbahn nicht unterscheiden ($\chi^2(1) = 0.234$; $p = .628$).

Bei den Geschlechterverhältnissen der unterschiedlichen Fakultäten der Dissertierenden ist jedoch ein signifikanter Unterschied feststellbar ($\chi^2(2) = 12.739$; $p = .002$). Promovierende, die an männlich dominierten Studienrichtungen schreiben, wollen häufiger auch eine universitäre Laufbahn ergreifen. Hoch signifikant ist auch der Zusammenhang zwischen derzeitiger Anstellung an der Universität und der universitären Laufbahnintention ($\chi^2(1) = 56.156$; $p < .001$). Doktoratsstudierende, die an der Universität angestellt sind, streben auch häufiger eine universitäre Karriere an. Damit verbunden zeigt sich ein hoch signifikanter Zusammenhang von universitärem Karrierewunsch und dem angestrebtem akademischen Grad ($\chi^2(2) = 184.582$; $p < .001$). Ein Großteil jener DissertantInnen, die eine Habilitation anstreben, plant auch eine Laufbahn an der Universität einzuschlagen.

Tabelle 9: Häufigkeiten und Prozentangaben der universitären Laufbahnintention, getrennt nach Geschlecht, Geschlechterverhältnis der Fakultät, Universitätsanstellung und dem angestrebten akademischen Grad

		universitäre Laufbahnintention			
		Ja		Nein	
		N*	%*	N*	%*
Geschlecht	männlich	103	38	165	62
	weiblich	162	40	240	60
Geschlechtsverhältnis	Neutral	80	33	163	67
	Männlich dominiert	17	65	9	35
	Weiblich dominiert	155	42	213	58
Universitätsanstellung	ja	115	63	69	38
	nein	150	31	337	69
angestrebter Grad	Promotion	141	28	361	72
	Habilitation	119	92	11	8
	Weder noch	6	15	34	85

Anmerkungen: *N...Anzahl der DoktorandInnen *%...Prozentwerte

5.2. Überprüfung der Fragestellungen

Bezugnehmend auf die in Kapitel 3 und mit Literatur belegten Fragestellungen, wird im folgenden Kapitel auf die Auswertung und Überprüfung dieser eingegangen. Es folgen die Ergebnisse der Fragestellungen unterteilt in die drei Hauptfragestellungen, wobei jede aus mehreren Unterpunkten besteht.

5.2.1. Überprüfung der Fragestellungen zur Bedeutung des Impostor-Phänomens bei jungen WissenschaftlerInnen

In diesem Kapitel wird zunächst analysiert, ob sich die CIPS-Rohwerte (Zielvariable) nach Geschlecht, Geschlechterverhältnis der unterschiedlichen Fakultäten, Anstellung an der Universität und des angestrebten Grades bzw. dem Anstreben einer universitären Karriere unterscheiden. Zur Erfassung der universitären Laufbahnintention wird direkt nach den Zielen der teilnehmenden Person gefragt: „Angestrebter universitärer Grad langfristig“ und „Möchten Sie eine universitäre Karriere einschlagen?“ In Unterabschnitt 5.2.1.1 werden zweifache Wechselwirkungen untersucht. Zusätzlich wird eine dreifache Wechselwirkung mit dem Geschlecht, der universitären Laufbahnintention und der Anstellung an der Universität beschrieben. Eine Überprüfung der Fragestellungen hinsichtlich des Cut-off Wertes erfolgt gesondert in Kapitel 5.2.1.2.

Zur Beantwortung der Fragestellung 1a. ergab die statistische Prüfung mittels univariater Varianzanalyse, dass zwischen Männern und Frauen ein hoch signifikanter Unterschied in der Ausprägung der CIPS besteht ($F(1,623) = 17.895$; $p < .001$). Der Mittelwert ist bei Frauen bedeutsam höher als bei Männern.

Bezüglich des Geschlechterverhältnisses an den Fakultäten, wie in der Fragestellung 1b. formuliert, ist kein signifikanter Unterschied belegbar ($F(2,590) = .236$; $p = .790$).

Im Gegensatz dazu hat die statistische Überprüfung der Fragestellung 1c. Unterschiede zwischen Angestellten und Nicht-Angestellten der Universität ergeben ($F(1,624) = 16.378$; $p < .001$). DoktorandInnen, die mit der Universität in einem Dienstverhältnis stehen, weisen höhere CIPS-Werte auf als Personen, die nicht angestellt sind. Bezüglich des langfristig angestrebten universitären Grades ist kein signifikanter Unterschied feststellbar ($F(2,624) = .319$; $p = .727$).

In Bezug auf die Fragestellung 1d. zeigte die statistische Überprüfung, dass Personen, die eine Universitätslaufbahn anstreben, signifikant höhere CIPS-Werte aufweisen als DissertantInnen, die keine weitere Karriere an der Universität planen ($F(1,625) = 3.995$; $p = .046$).

In Tabelle 10 sind die Mittelwerte, die Standardabweichungen der CIPS und die statistische Signifikanz angeführt.

Tabelle 10: Mittelwerte, Standardabweichungen und Signifikanz der CIPS, getrennt nach Geschlecht, Geschlechterverhältnis der Fakultät, Universitätsanstellung, dem langfristig angestrebten akademischen Grad und der universitären Laufbahnintention

		N*	M*	SD*	Signifikanz
Geschlecht	männlich	239	52,33	12,27	< .001
	weiblich	386	57,07	14,38	
Geschlechtsverhältnis	Neutral	224	55,67	12,24	n. s.*
	Männlich dominiert	24	56,54	12,77	
	Weiblich dominiert	345	55,04	14,69	
Universitätsanstellung	ja	180	58,71	14,26	< .001
	nein	446	53,84	13,36	
angestrebter Grad	Promotion	465	54,99	13,96	n. s.*
	Habilitation	126	56,08	13,64	
	Weder noch	36	55,47	12,14	
universitäre Laufbahnintention	Ja	254	56,56	13,72	< .05
	Nein	373	54,33	13,77	

Anmerkungen: *N...Anzahl der DoktorandInnen, *M...Mittelwert, *SD...Standardabweichung, *n.s...nicht signifikant

5.2.1.1. Interaktionen im Zusammenhang mit der universitären Laufbahn und dem Impostor-Phänomen

Dieser Unterabschnitt gibt Auskunft über vorhandene Wechselwirkungen der Zielvariable CIPS und den unabhängigen Variablen Geschlecht, Geschlechterverhältnis der unterschiedlichen Fakultät, Anstellung an der Universität, dem langfristig angestrebten akademischen Grad und der universitären Laufbahnintention. Die gefundenen Ergebnisse geben Aufschluss über die Beantwortung der Fragestellung 1d.

Keine zweifachen Wechselwirkungen finden sich bei:

- 1) Geschlecht und Geschlechterverhältnis ($F(2,587) = .239$; $p = .788$)
- 2) Geschlecht und Universitätsanstellung ($F(2,587) = .239$; $p = .788$)
- 3) Geschlecht und angestrebter akademischer Grad ($F(1,621) = .903$, $p = .342$)
- 4) Geschlecht und universitäre Laufbahnintention ($F(1,621) = 1.005$; $p = .316$)
- 5) Geschlechterverhältnis und universitäre Laufbahnintention ($F(2,587) = .164$; $p = .849$)

Hinsichtlich der Anstellung an der Universität und des Anstrebens einer universitären Karriere ist eine tendenziell signifikante Wechselwirkung gegeben ($F(1,622) = 3.084$; $p = .080$). DoktorandInnen, die an der Universität angestellt sind und keine universitäre Karriere planen, weisen eher höhere CIPS-Scores auf. Des Weiteren haben Personen die nicht angestellt sind und eine universitäre Laufbahn anstreben, höhere Werte in der CIPS als jene Personen, die keine universitäre Karriere anstreben. Abbildung 8, die auf der nächsten Seite abgebildet ist, zeigt die Interaktion zwischen dem CIPS-Rohscore und dem Anstreben einer universitären Karriere sowie der Anstellung an der Universität.

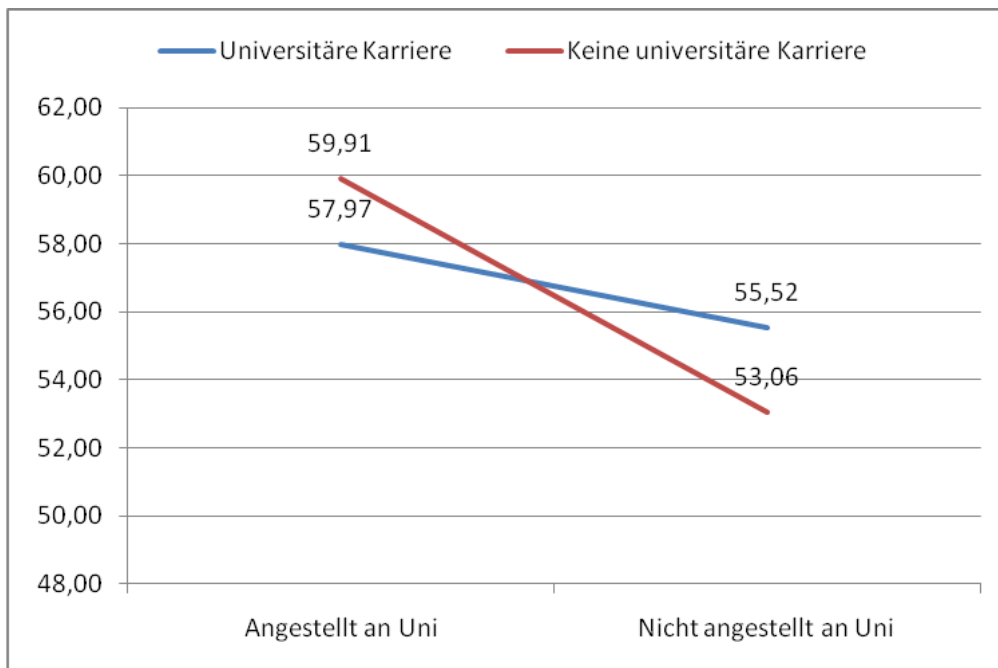


Abbildung 8: Interaktionsdiagramm der CIPS und der universitären Laufbahnintention*Universitätsanstellung

Zusätzlich findet sich eine statistisch bedeutsame dreifache Wechselwirkung hinsichtlich des Geschlechts, des Anstrebens einer universitären Karriere und dem Anstellungsverhältnis an der Universität ($F(1,617) = 9.027$; $p = .003$). Es ist einmal mehr festzustellen, dass insbesondere Frauen, die an der Universität angestellt sind, jedoch keine Karriere an der Hochschule planen, die höchsten CIPS-Werte haben. Männer weisen hier vergleichsweise deutlich niedrigere Werte auf. Die Mittelwerte sind in der nachfolgenden Tabelle 11 ausgewiesen.

Tabelle 11: Mittelwerte der CIPS (dreifache Wechselwirkung Geschlecht*universitäre Laufbahnintention*Universitätsanstellung)

		M*	M*
		männlich	weiblich
universitäre Karriere	Angestellt	57,24	58,41
	Nicht angestellt	52,33	57,41
keine universitäre Karriere	Angestellt	49,76	64,66
	Nicht angestellt	51,11	54,43

Anmerkungen: *M...Mittelwerte

5.2.1.2. Überprüfung der Fragestellung im Hinblick auf den Cut-Off Wert

Dieser Unterabschnitt berichtet über die Ergebnisse der statistischen Analyse im Hinblick auf die Einteilung „IP-Phänomen“ und „kein IP-Phänomen“ (Holmes, 1993). Zuerst wird die Verteilung von Impostor und Nicht-Impostor bezüglich Geschlechterunterschiede erläutert. Anschließend werden die Ergebnisse der Gruppenvergleiche hinsichtlich des Geschlechts, Geschlechterverhältnis der unterschiedlichen Fakultäten, Anstellung an der Universität, des langfristig angestrebten akademischen Grades und dem Anstreben einer universitären Laufbahnintention erörtert.

Geschlechterverteilung

Legt man den Cut-Off bei 62 Punkten fest, so ist bei 421 (67,4%) DoktorandInnen kein IP-Phänomen feststellbar, 204 (32,6%) Personen liegen hingegen über den Cut-Off von 62 Punkten und sind somit als auffällig zu bezeichnen. Für die Gruppe ohne IP-Phänomen liegt der Mittelwert der CIPS bei $M = 47.75$ ($SD = 9.09$) Punkten, für die Gruppe mit IP-Phänomen liegt der Mittelwert bei $M = 70.70$ ($SD = 7.52$). Aus der Abbildung 9 kann abgelesen werden, dass im Hinblick auf die Geschlechterverteilung der CIPS, 59 Doktoranden und 145 der Doktorandinnen Werte über 62 in der CIPS aufwiesen.

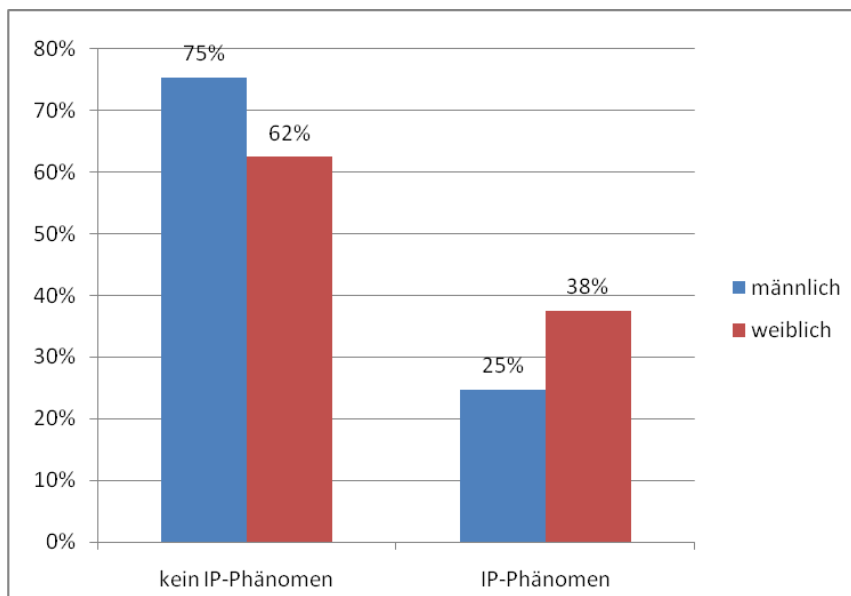


Abbildung 9: Balkendiagramm der prozentualen Häufigkeit für Männer (blaue Balken) und Frauen (rote Balken) der Gruppenzugehörigkeit (Impostor und Nicht-Impostor)

Gruppenvergleiche hinsichtlich des Cut-Off Wertes

In diesem Unterabschnitt wird untersucht, ob Unterschiede im Auftreten des IP-Phänomens (Cut-off ≥ 62 Punkte) gegeben sind. Die Aufteilung erfolgt nach Geschlecht, Geschlechterverhältnis der unterschiedlichen Fakultät, Anstellung an der Universität, des langfristig angestrebten akademischen Grades und des Anstrebens einer universitären Laufbahn. Die Häufigkeiten der Impostor-Gruppe sind in Abbildung 10 dargestellt, wobei jeweils die Anzahl an Personen angegeben wird, die pro Antwortkategorie über den Cut-Off Wert liegen. Die statistische Überprüfung ergab hoch signifikante Unterschiede in der Einteilung in Impostor und Nicht-Impostor hinsichtlich Geschlecht ($\chi^2(2) = 11,135$, $p = .001$), der Anstellung an der Universität ($\chi^2(1) = 13,279$, $p < .001$) und dem Anstreben einer universitären Karriere ($\chi^2(1) = 6,216$, $p = .013$). Ein tendenziell signifikanter Unterschied ist in weiterer Folge beim angestrebten akademischen Grad zu finden ($\chi^2(2) = 5,752$, $p = .056$).

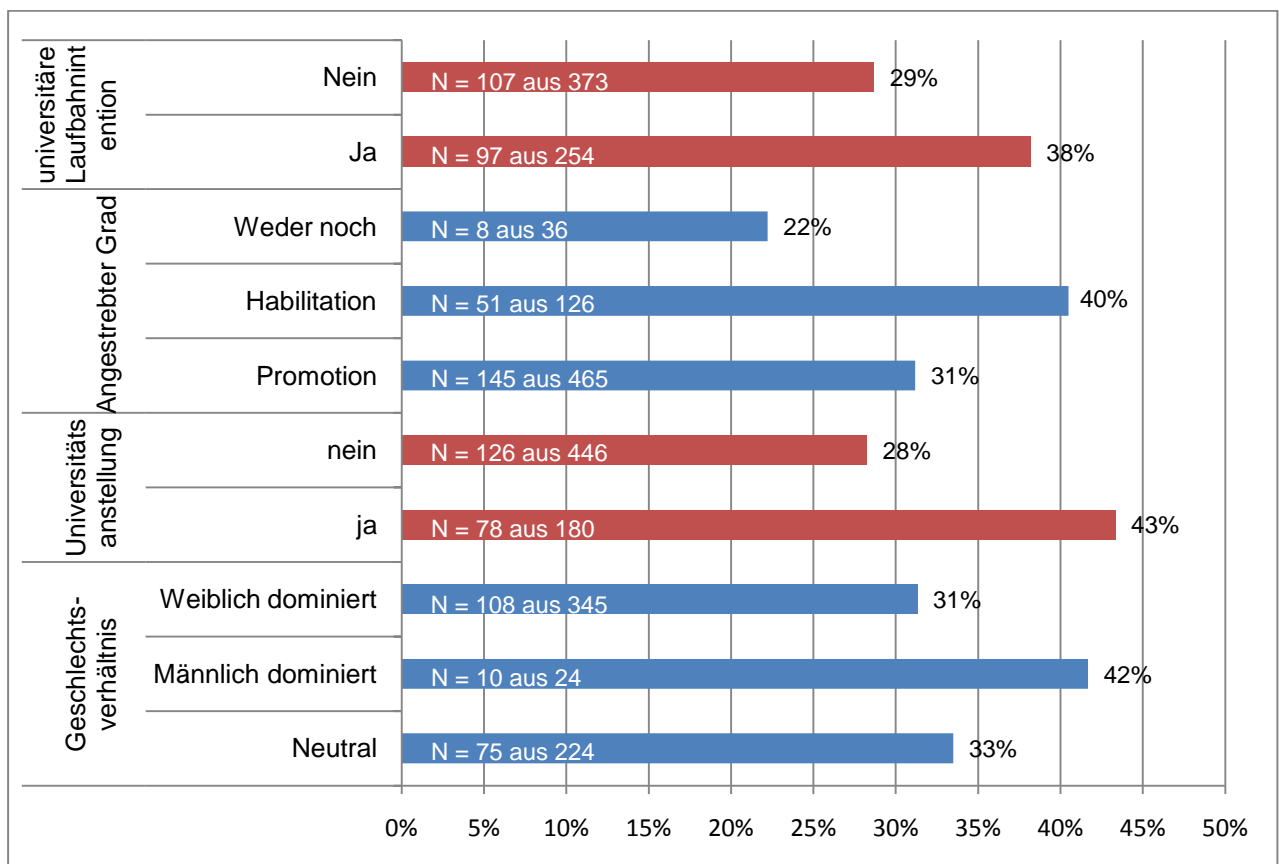


Abbildung 10: Verteilung (in absoluten Zahlen und in Prozentwerten) der CIPS (über Cut-off Wert), getrennt nach der universitären Laufbahnintention, dem langfristig angestrebten akademischen Grad, der Universitätsanstellung und dem Geschlechterverhältnis der Fakultät

5.2.2. Überprüfung der Zusammenhänge des Impostor-Phänomens und der Konstrukte Selbstwert, Attributionsstil, Furcht vor Misserfolg und Furcht vor Erfolg

In Tabelle 12 werden die Ergebnisse der Pearson-Korrelationen zwischen der CIPS und der Skalen Selbstwert, Furcht vor Misserfolg, Furcht vor Erfolg und dem Attributionsstil zusammengefasst, um anschließend eine gesonderte Betrachtung bezüglich der einzelnen Fragestellungen in Unterabschnitten zu erlauben. Zusätzlich wird überprüft, ob es Unterschiede hinsichtlich der Einteilung nach Holmes (1993) von Impostor und Nicht-Impostor und den beschriebenen Skalen gibt.

Tabelle 12: Korrelationen nach Pearson zwischen der CIPS und der Selbstwertskala, Furcht vor Misserfolg, Furcht vor Erfolg und dem Attributionsstil

	CIPS	N*	Signifikanz
Selbstwert	-.69	631	< .001
Furcht vor Misserfolg	.58	629	< .001
Furcht vor Erfolg	.49	629	< .001
Internale Attributionen – MES*	.02	497	n. s.*
Externale Attributionen – ES*	.08	529	n. s.*

Anmerkungen: *N...Anzahl der DoktorandInnen, *n.s...nicht signifikant, *MES...Misserfolgssituation, *ES...Erfolgssituation

5.2.2.1. Selbstwert (2a.)

Unter der Fragestellung 2a. wurde angenommen, dass ein geringer Selbstwert mit hohen Werten der CIPS einhergeht. Der Tabelle 12 entnehmend ist die Korrelation hoch signifikant. Das bedeutet, je geringer der Selbstwert ist, desto höher ist die CIPS Ausprägung. Abbildung 11 zeigt zusätzlich auch die Verteilung als Streudiagramm.

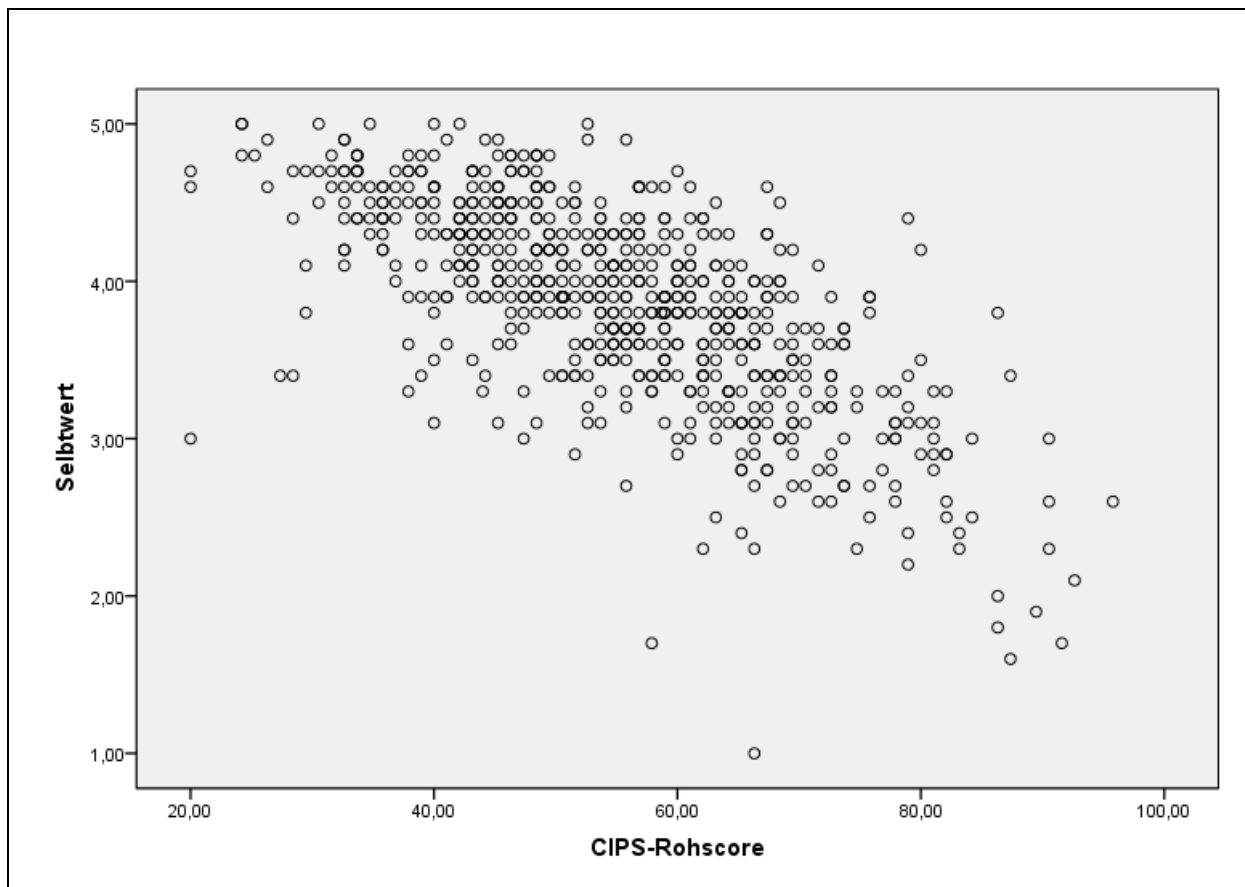


Abbildung 11: *Zusammenhang zwischen dem CIPS-Rohscore und dem Selbstwert, abgetragen als Streudiagramm*

5.2.2.2. Furcht vor Misserfolg (2b.)

Unter der Fragestellung 2b. wird unter anderem postuliert, dass höhere Werte bei Impostor-Gefühlen mit höheren Ausprägungen auf der Skala Furcht vor Misserfolg einher gehen. Der Tabelle 12 entnehmend, findet sich eine signifikante Korrelation der CIPS und der Skala Furcht vor Misserfolg. Die Verteilung der Daten sind in Abbildung 12 dargestellt und verdeutlichen den positiven Zusammenhang.

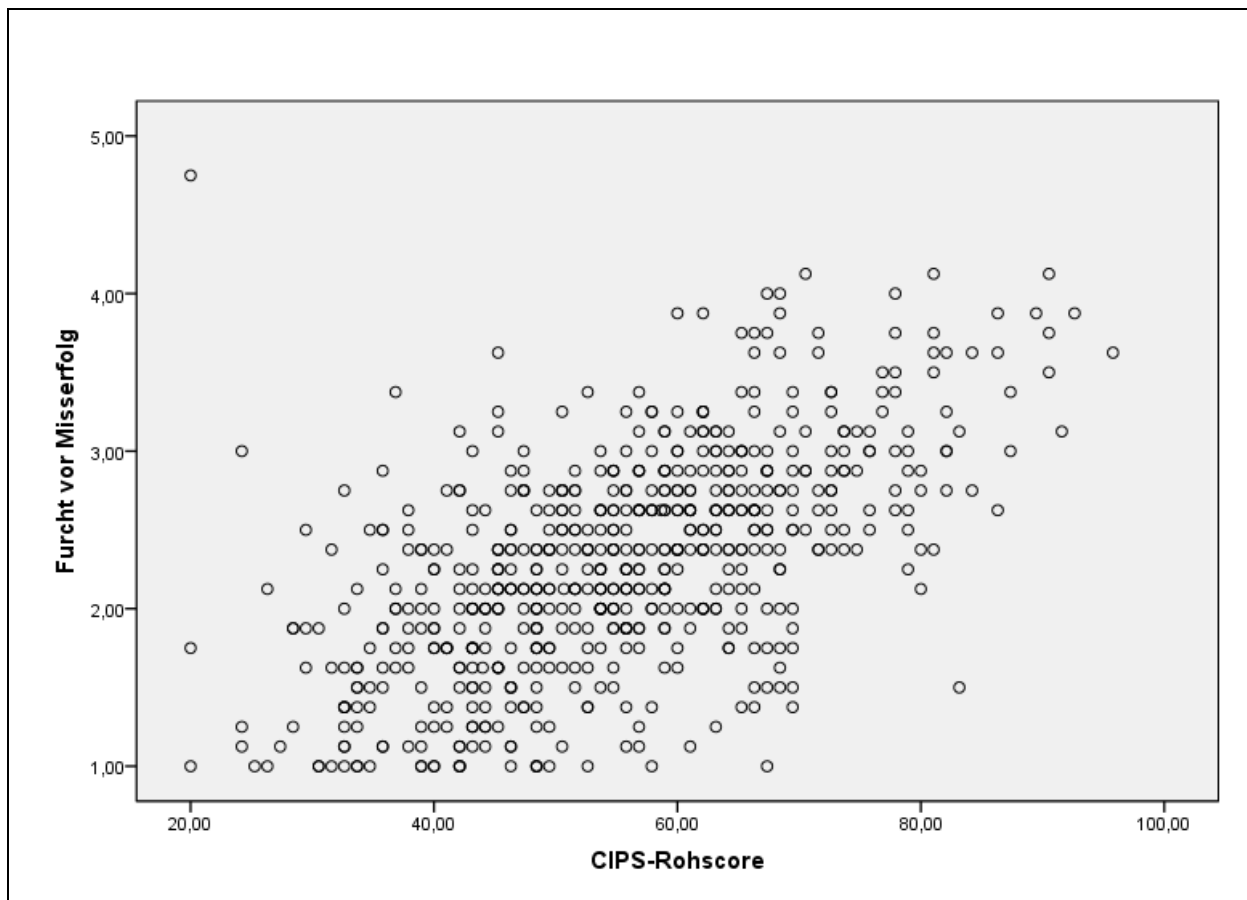


Abbildung 12: Zusammenhang zwischen dem CIPS-Rohscore und der Skala Furcht vor Misserfolg, abgetragen als Streudiagramm

5.2.2.3. Furcht vor Erfolg (2b.)

Unter der Fragestellung 2b. wurde weiters formuliert, dass höhere Werte bei Impostor-Gefühlen ebenfalls mit höheren Ausprägungen auf der Skala Furcht vor Erfolg einher gehen.

Aus den Ergebnissen der Tabelle 12 wird ersichtlich dass der CIPS-Rohscore und die Skala Furcht vor Erfolg ebenfalls hoch miteinander korrelieren. Dieser Zusammenhang ist ebenfalls hoch signifikant und bedeutet, dass hohe Impostor-Werte mit einer starken Ausprägung auf der Skala Furcht vor Erfolg einhergehen. Der Abbildung 13 ist die Verteilung der Daten zu entnehmen.

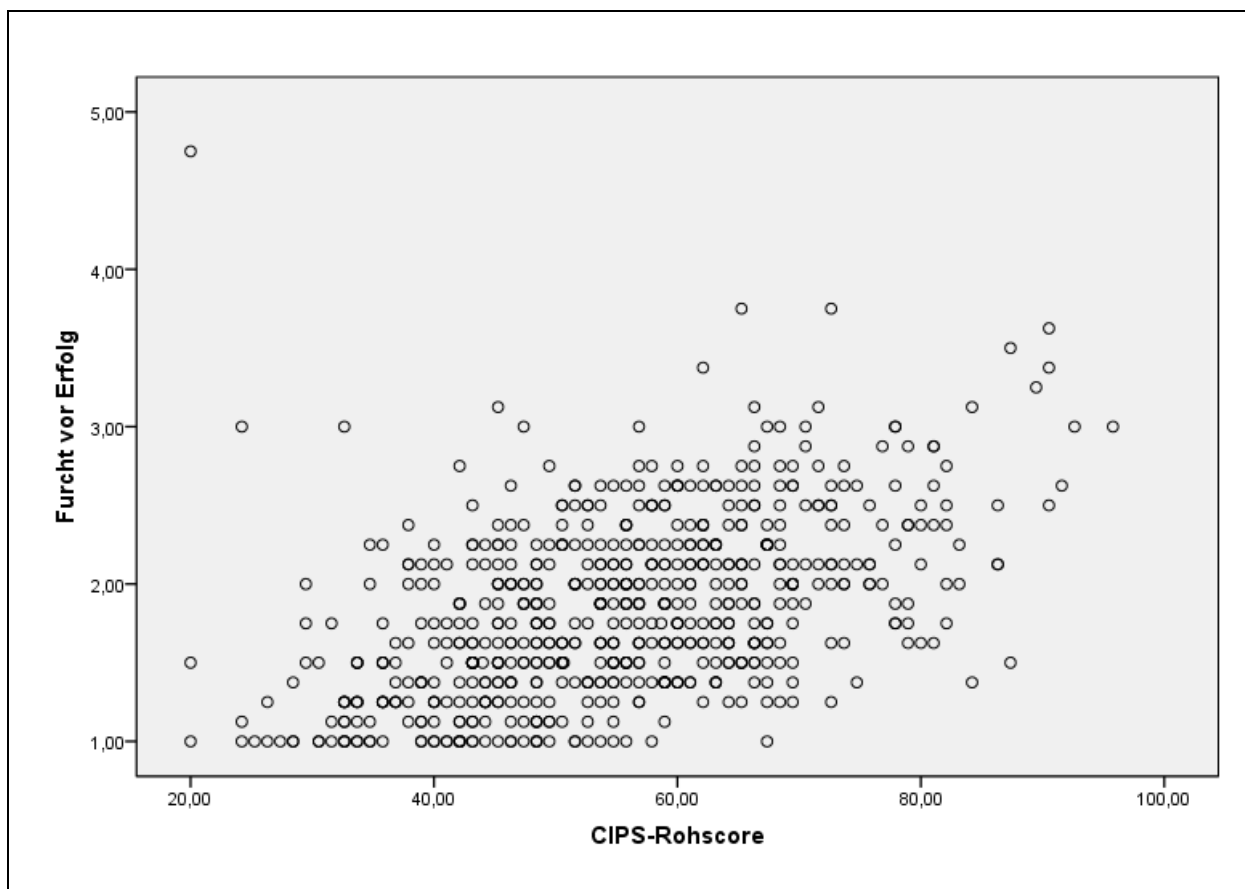


Abbildung 13: Zusammenhang zwischen dem CIPS-Rohscore und der Skala Furcht vor Erfolg, abgetragen als Streudiagramm.

5.2.2.4. Attributionsstil (2c.)

Unter der Fragestellung 2c. wird angenommen, dass Personen mit hohen IP- Werten bei Erfolgssituationen externale- und bei Misserfolgssituationen interne Attributionen berichten. Der Tabelle 12 entnehmend weist der Attributionsstil bei univariater Betrachtung keinen Zusammenhang mit der CIPS auf (Anteil internaler Attributionen in einer Misserfolgssituation und Anteil externaler Zuschreibungen in einer Erfolgssituation. Es resultieren die in Abbildung 14 und Abbildung 15 wiedergegebenen Streudiagramme.

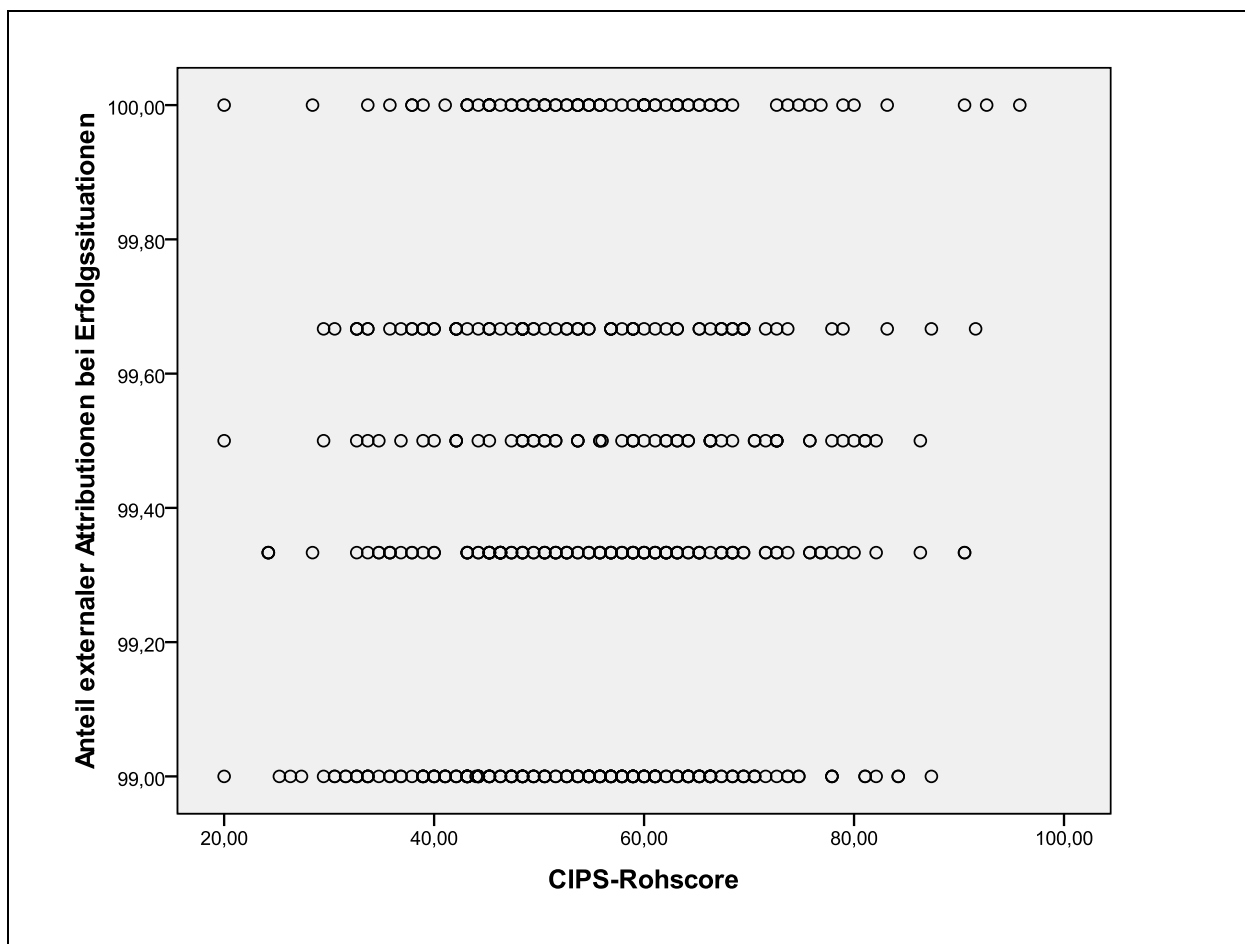


Abbildung 14: Zusammenhang zwischen dem CIPS-Rohscore und dem Anteil externaler Attributionen bei Erfolgssituationen, abgetragen als Streudiagramm.

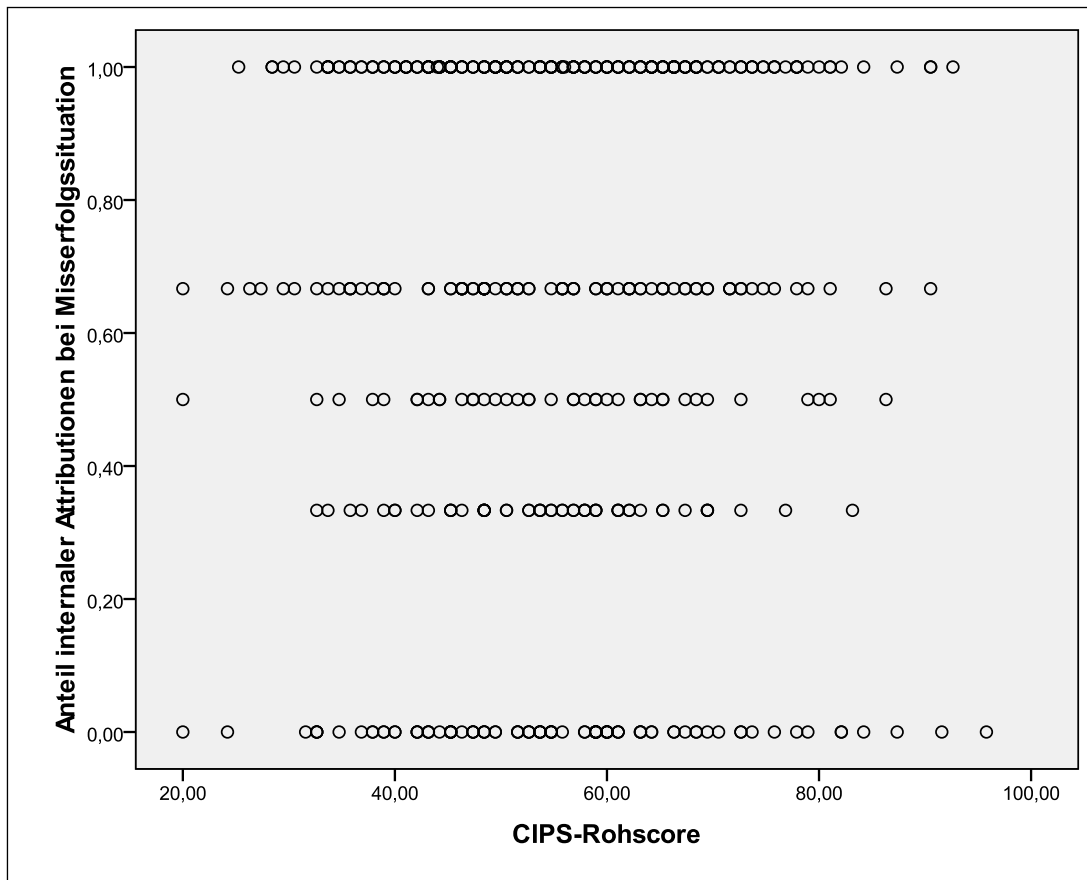


Abbildung 15: Zusammenhang zwischen dem CIPS-Rohscore und dem Anteil internaler Attributionen bei Misserfolgssituation abgetragen als Streudiagramm.

5.2.2.5. Überprüfung der Unterschiede im Hinblick auf den Cut-off Wert

Zusätzlich wurden die Unterschiede der beschriebenen Skalen und der CIPS über bzw. unter dem Cut-off Wert (Kein IP-Phänomen vs. IP-Phänomen) geprüft. In Tabelle 13 sind die Mittelwerte und Standardabweichungen der CIPS über bzw. unter dem Cut-off Wert und der Skalen abgebildet. Die statistische Überprüfung ergab, dass sich Personen, die bei der CIPS über den Cut-off Wert von 62 liegen, signifikant von der anderen Gruppe beim Selbstwert ($F(1,629) = 324.957$; $p < .001$), Furcht vor Erfolg ($F(1,627) = 110.793$; $p < .001$), Furcht vor Misserfolg ($F(1,627) = 177.232$, $p < .001$) und dem Anteil internaler Attributionen bei Misserfolgssituationen ($F(1,495) = 5.314$; $p = .022$) unterscheiden.

Beim Anteil externaler Attributionen bei Erfolgssituationen konnte kein statistisch bedeutsamer Unterschied festgestellt werden ($F(1,527) = 1.449$; $p = .229$).

Tabelle 13: Mittelwerte und Standardabweichungen der CIPS über bzw. unter dem Cut-off Wert und der Skalen Selbstwert, Furcht vor Erfolg, Furcht vor Misserfolg und dem Attributionsstil

	Kein IP-Phänomen		IP-Phänomen		Signifikanz
	M*	SD*	M*	SD*	
Selbstwert	4,12	0,48	3,31	0,60	< .001
Furcht vor Erfolg	1,70	0,51	2,16	0,54	< .001
Furcht vor Misserfolg	2,07	0,60	2,76	0,63	< .001
Externale Attributionen – ES*	0,63	0,35	0,59	0,34	n.s*
Internale Attributionen – MES*	0,61	0,39	0,69	0,37	< .05

Anmerkungen: *N...Anzahl der DoktorandInnen, *M...Mittelwert, *SD...Standardabweichung, *n.s...nicht signifikant, *MES...Misserfolgssituation, *ES...Erfolgssituation

5.2.3. Überprüfung des Zusammenhangs der universitären Selbstwirksamkeitserwartung und dem IP, den Konstrukten Selbstwert, Attributionsstil, Furcht vor Misserfolg sowie Furcht vor Erfolg

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse in Hinblick auf die dritte Hauptfragestellung analysiert. Die folgende Überprüfung der Fragestellung 3a erfolgte mittels Korrelationen nach Person. Anschließend wurde eine hierarchische Regressionsanalyse zur Überprüfung der Fragestellung 3b durchgeführt. Die Ergebnisse und eventuelle Einschränkungen der Interpretation werden anschließend in Kapitel 6.3.2 diskutiert.

5.2.3.1. Universitäre Selbstwirksamkeitserwartung (3a.)

Die Ergebnisse der statistischen Überprüfung zeigen keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der universitären Selbstwirksamkeitserwartung mit dem CIPS-Rohscore ($p = .179$) und dem Selbstwert ($p = .088$). Furcht vor Misserfolg und Furcht vor Erfolg stehen jedoch in einer hoch signifikanten Beziehung zur universitären Selbstwirksamkeitserwartung. Die Selbstwirksamkeitserwartung steigt, je geringer die Furcht vor Misserfolg bzw. Erfolg ist. Zwischen der universitären Selbstwirksamkeitserwartung und dem Attributionsstil wurde kein signifikanter Zusammenhang gefunden (siehe nachfolgende Tabelle 14).

Tabelle 14: Korrelationen nach Pearson zwischen der universitären Selbstwirksamkeitserwartung und der CIPS, Furcht vor Misserfolg, Furcht vor Erfolg, Attributionsstil und Selbstwert

	Univ. Selbstwirksamkeitserwartung	N*	Signifikanz
CIPS	-.05	632	n.s*
Selbstwert	.07	650	n.s*
Furcht vor Misserfolg	-.21	677	< .001
Furcht vor Erfolg	-.18	677	< .001
Internale Attributionen-MES	.06	528	n.s*
Externale Attributionen-ES	-.01	561	n.s*

Anmerkungen: *N...Anzahl der DoktorandInnen *n.s...nicht signifikant, *MES...Misserfolgssituation, *ES...Erfolgssituation

5.2.3.2. Varianzaufklärung der universitären Selbstwirksamkeitserwartung (3b.)

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Regressionsanalyse erörtert. Vorweg sei darauf hingewiesen, dass wie aus Kapitel 5.2.3.1 hervorgeht, dass ausschließlich die Skalen Furcht vor Erfolg und Furcht vor Misserfolg einen signifikanten Zusammenhang mit der universitären Selbstwirksamkeitserwartung ergaben. Bei der Beschreibung der Aussagekraft gilt es dies zu berücksichtigen.

Aus den Ergebnissen der Hauptfragestellung 2 (siehe Kapitel 5.2.2) geht zusätzlich hervor, dass die unabhängigen Variablen (Prädiktoren) teilweise miteinander sehr hoch korrelieren. Aufgrund dieses linearen Zusammenhangs der Prädiktorvariablen könnte Multikollinearität vorliegen, was zunächst näher diskutiert werden sollte. Multikollinearität ist ein Problem der Regressionsanalyse und liegt vor, wenn eine starke Korrelation zwischen zwei oder mehreren Prädiktorvariablen im Regressionsmodell besteht (Field, 2005). Sie macht es schwierig, präzise Aussagen über die Bedeutung und Wichtigkeit der einzelnen Prädiktoren zu treffen. Ein weiteres Problem ist, dass durch zunehmende Multikollinearität die Varianz der Regressionskoeffizienten zunimmt und folglich Aussagen über Schätzungen der Regressionsparameter unzuverlässiger werden. Daraus resultierend, wäre die Interpretation des Modells nicht mehr eindeutig (Field, 2005). SPSS bietet diesbezüglich verschiedene Diagnosemöglichkeiten. Nach Field kann man auf Multikollinearität schließen, wenn der größte VIF-Wert über 10 ist, bzw. bei einem Toleranzkoeffizienten von unter .1. Aus der Tabelle 15 kann abgelesen werden, dass die Werte im sicheren Bereich liegen und somit keine Multikollinearität vorliegt.

Im ersten Block wurden die Prädiktoren Selbstwert, Furcht vor Misserfolg, Furcht vor Erfolg sowie der Attributionsstil in das Modell eingeführt. In einem zweiten Schritt (Block 2) wurde der Prädiktor CIPS-Rohwert in die Regressionsgleichung aufgenommen um zu analysieren, ob es zu einer signifikanten Zunahme der Varianz kommt. Der erste Variablenblock kann insgesamt 4,1% an Varianz erklären, der erklärte Varianzbeitrag ist deutlich von Null verschieden ($F(5,486) = 5.178; p < .001$). Dabei sind aber nur Selbstwert und Furcht vor Misserfolg signifikante Prädiktoren. Durch das Hinzunehmen des CIPS-Rohwertes werden in der Folge 4,8% an Varianz der Selbstwirksamkeit erklärt, das Ergebnis ist hoch signifikant ($F(6,485) = 5.072; p < .001$). Furcht vor Misserfolg und die CIPS gefolgt von Furcht vor Erfolg sind dabei die besten Prädiktoren. Obwohl bei univariater Betrachtung der CIPS kein Einfluss auf die universitäre Selbstwirksamkeit bestätigt werden kann, spielt die Variable im Zusammenwirken mit den anderen Skalen eine signifikante Rolle. Die detaillierten Kennwerte sind in Tabelle 15 angeführt. Insgesamt bleibt jedoch festzuhalten, dass die CIPS allein nicht mehr Varianz hinsichtlich der universitären Selbstwirksamkeit aufklären kann, als das Konglomerat der anderen Konstrukte.

Tabelle 15: Hierarchische Regression zur Vorhersage der universitären Selbstwirksamkeit

Prädiktoren	B	SE	β	R ²	korr. R ²	ΔR^2
<i>Block 1</i>				.05	.04	.05**
Selbstwert	-.36	.16	-.12*			
Furcht vor Misserfolg	-.44	.19	-.15*			
Furcht vor Erfolg	-.40	.22	-.11			
Internale Attributionen- MES***	.38	.23	.07			
Externale Attributionen- ES****	.04	.26	-.01			
<i>Block 2</i>				.06	.05	.01*
Selbstwert	-.14	.19	-.05			
Furcht vor Misserfolg	-.56	.19	-.19**			
Furcht vor Erfolg	-.44	.22	-.13*			
Internale Attributionen- MES***	.38	.23	.07			
Externale Attributionen- ES****	.01	.26	.01			
CIPS	.02	.01	.14*			

Anmerkungen. Die Ergebnisse sind folgendermaßen gekennzeichnet: *p < .05, **p < .01, ***MES...Misserfolgssituation, ****ES...Erfolgssituation

6. Zusammenfassung und Diskussion

Die vorliegende Arbeit verfolgte das Ziel, die Befunde zum Impostor-Phänomen in einer deutschsprachigen Population zu überprüfen. Der Fokus liegt dabei auf der Ausprägung des Impostor-Phänomens im universitären Bereich, das dabei ebenso erfasst werden sollte, wie eventuelle Geschlechterunterschiede bezüglich des Ausmaßes der Impostor-Gefühle. Gleichzeitig sollte der Klärung der Frage, ob das IP Erklärungspotential zur Unterrepräsentanz von Frauen in universitären Spitzenpositionen liefert, nachgegangen werden.

Ein weiteres Ziel war die Überprüfung des Zusammenhangs des IPs mit den Konstrukten Selbstwert, Attributionsstil, Angst vor Erfolg und Angst vor Misserfolg, wobei abschließend die Überprüfung, ob das IP ein eigenständiges Konstrukt ist, einen weiteren Kernpunkt darstellt.

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse interpretiert und mit bestehenden Befunden anderer Untersuchungen verglichen, um anschließend ihre Generalisierbarkeit zu diskutieren. Es folgen mögliche Limitierungen sowie kritische Anmerkungen zur Studie. Abschließend wird ein Ausblick gegeben, welche weiteren Richtungen zukünftige Forschungen einschlagen könnten.

6.1. Fazit - Die Bedeutung des Impostor-Phänomens unter jungen WissenschaftlerInnen

Die Daten dieser Studie zeigen, dass das Impostor-Phänomen durchaus Erklärungspotential für die Unterrepräsentanz von Frauen in universitären Spitzenpositionen hat. Bezug nehmend auf die soziodemografischen Daten stellte sich heraus, dass Männer im Vergleich zu Frauen signifikant häufiger eine Habilitation als ihr langfristiges Ziel anstreben. Zusätzlich zeigte sich auch, dass Personen, die an der Universität angestellt sind, deutlich häufiger eine Habilitation anstreben als jene, die nicht angestellt sind. Dieser Befund spiegelt sich auch im Zusammenhang mit der Karriereplanung wider, denn DissertantInnen, die an der Universität angestellt sind, wollen signifikant häufiger eine universitäre Karriere einschlagen. Folglich ist also die Gruppe der DoktorandInnen, die an der Universität angestellt sind, für die vorliegende Untersuchung von besonderem Interesse.

Die Untersuchung ergab weiters, dass sich hinsichtlich der universitären Laufbahnintention, unabhängig von der Ausprägung des CIPS, keine signifikanten Geschlechterunterschiede zeigen, auch wenn Männer gleichzeitig signifikant häufiger eine Habilitation als langfristiges Ziel nennen.

Da es bisher nur im angloamerikanischen Raum Studien zur Auswirkung des Impostor-Phänomens gegeben hat, konnte mit dieser Studie gezeigt werden, dass Impostor-Gefühle auch in einer deutschsprachigen Population, nämlich unter Promovierenden, eine Rolle spielen. Die Befunde zeigen, dass zwischen Männern und Frauen ein hoch signifikanter Unterschied in der Ausprägung des Impostor-Phänomens in Hinblick auf die CIPS besteht. Der Mittelwert ist bei Frauen deutlich höher als bei Männern, wodurch die Befunde für die Annahme von Clance (1985) sprechen, dass das Impostor-Phänomen vorwiegend bei Frauen an der Universität auftritt.

In weiterer Folge ergab die statistische Analyse auch, dass DoktorandInnen, die an der Universität angestellt sind, höhere Werte in der CIPS aufweisen. Eine Analyse der Gruppenvergleiche hinsichtlich des Cut-off Wertes der CIPS, nach Einteilung von Holmes (1993) in IP-Phänomen und kein IP-Phänomen, unterstreicht dabei die gefundenen Ergebnisse. So liegt ein statistisch bedeutsamer Teil der DoktorandInnen, die an der Universität angestellt sind, über dem Cut-off Wert und können somit als Impostor identifiziert werden.

Wider erwarten bestehen keine Unterschiede von Impostor-Gefühlen bei DoktorandInnen hinsichtlich der unterschiedlichen Fakultäten. An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass in der vorliegenden Untersuchung nur 26 (4%) DoktorandInnen den männlich dominierten Studienrichtungen zugeteilt werden konnten, wodurch eine aussagekräftige Bewertung dieser Hypothese problematisch ist. Zukünftige Analysen sollten diesen Sachverhalt also erneut einer genaueren Prüfung unterziehen.

Als ebenfalls hypothesenwidrig fällt die Beantwortung der Fragestellung, ob DoktorandInnen mit hohen IP-Werten geringere Absichten haben, eine universitäre Laufbahn einzuschlagen, aus. Es kann nicht bestätigt werden, dass allgemein Personen mit hohen Impostor-Werten geringere Absichten haben, eine universitäre Laufbahn einzuschlagen. Gleichzeitig liefert die Untersuchung jedoch interessante Informationen bezüglich der Frage, ob das IP Erklärungspotential für die Unterrepräsentanz von Frauen in universitären Spitzenpositionen liefert. Durch die Überprüfung der Interaktionen lassen sich folgende Ergebnisse feststellen: Es liegt eine tendenziell signifikante Wechselwirkung zwischen der CIPS, der Anstellung an der Universität und dem Ziel einer universitären Karriere vor. Das bedeutet, DoktorandInnen, die an der Universität angestellt sind und keine universitäre Karriere planen, weisen eher höhere CIPS-Werte auf. Darüber hinaus spielt auch das Geschlecht hier eine Rolle: Eine dreifache Wechselwirkung hinsichtlich des Geschlechts, des Anstrebens einer universitären Karriere und dem Anstellungsverhältnis an der Universität konnte zeigen, dass insbesondere Frauen die an der Universität angestellt sind, jedoch keine Karriere an der Hochschule planen, die höchsten CIPS-Werte haben. Deutlich niedrigere Werte wiesen hier im Gegensatz dazu Männer auf. Dieses Ergebnis spiegeln die Annahme von King und Cooley (1995) wider, die postulieren, dass Impostor-Gefühle bei Frauen mit dem universitären Leistungskontext assoziiert werden, während Männer auch in anderen Domänen ihre Leistung unter Beweis stellen und somit die Auswirkungen der Impostor-Gefühle im universitären Kontext keinen so großen Einfluss haben. Die Ergebnisse dieser Studie verdeutlichen, dass das IP tatsächlich Erklärungspotential für die leaky pipeline hat.

Offensichtlich wirken sich Impostor-Gefühle bei Frauen, die an der Universität angestellt sind, negativ auf deren universitäre Laufbahnintentionen aus. Darüber hinaus zeigt sich, dass fast ein Drittel der befragten DoktorandInnen vom Impostor-Phänomen betroffen sind. Dieser sehr hohe Anteil an Impostor unter DoktorandInnen zeigt, dass der universitäre Bereich ein Nährboden für IP-Gefühle ist.

6.2. Fazit - Zusammenhänge des Impostor-Phänomens und der Konstrukte Selbstwert, Attributionsstil, Furcht vor Misserfolg und Furcht vor Erfolg

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Hauptfragestellung 2 diskutiert. Die Zusammenhänge der Konstrukte Selbstwert, Attributionsstil, Angst vor Erfolg und Angst vor Misserfolg und des Impostor-Phänomens werden dementsprechend erörtert.

6.2.1. Selbstwert

Der in zahlreichen Studien berichtete Zusammenhang zwischen Selbstwert und dem Impostor-Phänomen konnte repliziert werden. Das bedeutet, je stärker die Impostor-Gefühle der betreffenden Person sind, desto geringer ist ihr Selbstwert. Die in Fragestellung 2a formulierte Annahme konnte somit bestätigt werden.

6.2.2. Konstrukte Furcht vor Erfolg/Misserfolg

Die Befunde der vorliegenden Studie zum korrelativen Zusammenhang des IPs mit den Konstrukten Furcht vor Erfolg/Misserfolg fielen hypothesenkonform aus. Es konnte ein statistisch bedeutsamer Zusammenhang festgestellt werden. Der vorliegende Befund spricht somit für Furcht vor Erfolg/Misserfolg als Facetten des IPs, gemäß dem Impostor-Profil von Clance (1985). Die Fragestellung 2b kann somit wie vermutet beantwortet werden.

6.2.3. Attributionsstil

Hinsichtlich des Attributionsstils erwiesen sich die gefundenen Ergebnisse als nur teilweise hypothesenkonform. Im Kapitel 2.3.2 wird im Zusammenhang mit dem Impostor-Phänomen ein bevorzugter Attributionsstil beschrieben - bei Erfolgssituationen wird ein externaler Attributionsstil, bei Misserfolgssituationen ein internaler Attributionsstil angenommen. Die Daten der vorliegenden Studie stützen nur letztere Annahme. Es lässt sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem IP und einem externalen Attributionsstil bei Erfolgssituationen feststellen. Eine mögliche Erklärung dafür könnte in der Vorbereitungsstrategie liegen. Ist nun die Strategie der Procrastination weniger ausgeprägt, was aufgrund der prozentualen

Verteilung zugunsten einer Anstellung an der Universität anzunehmen ist, muss folglich die des Overdoings stärker sein. Overdoing bedeutet eine besondere Vorbereitung, zum Teil aus Angst vor Misserfolg. Die Leistungen die somit erzielt werden, werden aufgrund der eben besonderen Vorbereitung auch internal attribuiert, was sich in dieser Studie zeigt. Die Prüfung, welche der beiden Copingstrategien vorgezogen wird, könnte in zukünftigen Untersuchungen noch genauer erforscht werden.

Unabhängig davon welchen Faktoren Impostor ihre Erfolge oder Misserfolge zuschreiben, tendieren sie zu stärkeren Schuldgefühlen (Clance, 1985). Thompson et al. (1998) beschreiben in ihrer Studie die starke Tendenz von Impostor Fehler und negatives Feedback zu internalisieren und diese zu überwerten. Dies führt in weiterer Folge zu einem geringen Selbstwert (Kernis, Brochner & Frankel, 1989). Diese Befunde sprechen für einen insgesamt ungünstigen Attributionsstil und sollten in weiteren Schritten konkreter analysiert werden.

6.3. Fazit - Zusammenhänge der Konstrukte und der universitären Selbstwirksamkeitswerartungen

Das Ziel der Hauptfragestellung 3 war es zu prüfen, inwieweit die Konstrukte Selbstwert, Attributionsstil, Angst vor Erfolg und Angst vor Misserfolg und das Impostor-Phänomen mit der universitären Selbstwirksamkeit zusammenhängen. Darüber hinaus stand die Prüfung, ob das Impostor-Phänomen allein mehr Varianz bezüglich der Selbstwirksamkeit aufklären kann, als das Konglomerat der anderen Konstrukte, im Zentrum der Untersuchung. Die Ergebnisse werden im nachfolgenden Unterabschnitt diskutiert. Die Überprüfung der Hauptfragestellung 3 unterliegt einigen methodischen Einschränkungen, auf die bei der Interpretation der Ergebnisse vorab hingewiesen wird.

6.3.1. Universitäre Selbstwirksamkeit

Wie aus Kapitel 2.2.4 hervorgeht, vermuten unter anderem Antoine et al. (2006) einen starken Zusammenhang zwischen Impostor-Gefühlen und der Selbstwirksamkeit. Impostor glauben nach Kumar und Jagacinski (2006) nicht an ihre eigenen Fähigkeiten. Die Befunde der vorliegenden Studie können diese Annahmen allerdings nicht stützen. Die Daten sprechen gegen die These, dass starke IP-

Gefühle dazu führen, sich spezielle universitäre Leistungsindikatoren nicht zuzutrauen. Ein hoch signifikanter Zusammenhang lässt sich nur mit Furcht vor Misserfolg und Furcht vor Erfolg feststellen.

Ein möglicher Grund hierfür wäre die Self-handicapping-Strategie (Ferrari & Thompson, 2006; Want & Kleitman, 2006; McElwee & Yurak, 2007). Impostor tendieren dazu, ihre Leistungen und Fähigkeiten nach außen hin schlechter darzustellen und die Erwartungen der anderen herunter zu schrauben. Im Falle eines Misserfolgs würden sie dadurch besser dastehen. Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung lassen vermuten, dass sich Impostor sehr wohl ihrer eigenen Fähigkeiten bewusst sind, diese jedoch nach außen hin im Sinne dieser Strategie schmälern. Der hohe Zusammenhang mit den Konstrukten Furcht vor Misserfolg und Furcht vor Erfolg würde für diese These sprechen. Diese Spekulationen bedürfen jedoch weiterer Analysen.

6.3.2. Varianzaufklärung der universitären Selbstwirksamkeitserwartung

Die Fragestellung 3b hatte die Varianzaufklärung der universitären Selbstwirksamkeitserwartung durch die Konstrukte Selbstwert, Furcht vor Misserfolg, Furcht vor Erfolg, dem Attributionsstil sowie der CIPS zum Ziel. Durch die Aufnahme der CIPS in das Modell, wird die Varianz zur Erklärung der universitären Selbstwirksamkeit erhöht. Diese Veränderung ist als signifikant zu interpretieren, obwohl sie numerisch sehr klein ist. Durch die Hinzunahme der CIPS verändert sich die Signifikanz der Regressionskoeffizienten der einzelnen Variablen dahingehend, dass der Selbstwert nicht mehr signifikant ist. Die CIPS und der Selbstwert scheinen hier ähnlichen Erklärungsbeitrag zu leisten. Obwohl bei univariater Betrachtung der CIPS kein Einfluss auf die Selbstwirksamkeit bestätigt werden kann, spielt die Variable im Zusammenwirken mit den anderen Skalen eine signifikante Rolle. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie würden somit nicht für die Eigenständigkeit der CIPS sprechen. Die Aussagekraft der vorliegenden Befunde ist jedoch limitiert und inwiefern das Impostor-Phänomen als eigenständiges Konstrukt gilt, konnte keiner eindeutigen Beantwortung zugeführt werden (siehe Kapitel 6.4).

6.4. Kritikpunkte und Einschränkungen der vorliegenden Untersuchung

In diesem Kapitel werden Kritikpunkte dieser Studie gesammelt, die in zukünftigen Studien berücksichtigt werden können. Diese betreffen in erster Linie methodische Standpunkte. Es wird summarisch über die Einschränkungen hinsichtlich der Interpretation der Ergebnisse berichtet.

Es wurde der theoretische Zusammenhang der Selbstwirksamkeit und Impostor-Gefühlen angenommen, der sich nach statistischer Überprüfung nicht bestätigt hat. Da die Überprüfung der Hauptfragestellung 3 mittels Regressionsanalysen erfolgt ist, sind an dieser Stelle folgende Einschränkungen und Mängel zu beachten. Eine Voraussetzung für eindeutige Ergebnisse ist hier ein linearer Zusammenhang zwischen den Prädiktoren und der abhängigen Variable. Wie aus Kapitel 6.3.1 ersichtlich wird, ist diese Voraussetzung verletzt, was zur Folge hat, dass die Schätzwerte verzerrt sind (Field, 2005). Die Aussagekraft der vorliegenden Befunde ist somit eingeschränkt. Zusätzlich bedeutet dies, dass sich die gewonnene Information nicht mehr eindeutig den verschiedenen Variablen zuordnen lässt.

In Anbetracht des Schwerpunktes der Studie wurden nur wichtige Teilaspekte des Selbstkonzepts betrachtet. Das Konzept umfasst jedoch weitaus mehr Dimensionen als jene, die in dieser Studie operationalisiert wurden. Die Selbstwirksamkeit, so wie in dieser Arbeit erhoben wurde, ist somit nur eingeschränkt ein passendes Konstrukt für die Überprüfung der Eigenständigkeit des Impostor-Phänomens. Die Frage, ob das Impostor-Phänomen ein eigenes Konstrukt darstellt, konnte somit nicht einer eindeutigen Beantwortung zugeführt werden. Die Ergebnisse bilden jedoch einen wichtigen Ausgangspunkt für Folgestudien.

6.5. Ausblick für zukünftige Forschungen

Abschließend werden Vorschläge erläutert, in welche Richtung zukünftige Forschung betrieben werden könnte.

Weitere Forschungsmöglichkeiten des Impostor-Phänomens im universitären Bereich bieten sich beispielsweise im Rahmen einer Längsschnittuntersuchung an. Da es sich bei der vorliegenden Arbeit um eine Querschnittstudie handelt, können die Ergebnisse lediglich als Hinweiskriterien angesehen werden, kausale Schlussfolgerungen sind nicht möglich. Aufgrund der vorliegenden Querschnittsdaten wäre das unzulässig. Um tatsächlich sagen zu können, dass das Impostor-Phänomen einen Einfluss auf die weiteren Karriereambitionen von Doktoratsstudierenden hat, wird eine Prüfung im Rahmen einer Längsschnittuntersuchung vorgeschlagen. Hier wird ein Zeitfenster geschaffen, das die Überprüfung des konkreten Laufbahnverhaltens erlaubt. Genaue Prognosen und Aussagen, z.B. ob das Impostor-Phänomen tatsächlich ein Prädiktor für das „akademische Frauensterben“ ist, könnten dadurch abgeleitet werden.

In diesem Zusammenhang würde insbesondere die Untersuchung des IPs und des Leistungskriteriums einen weiteren interessanten Aspekt zukünftiger Forschungen darstellen. Einerseits gilt es zu überprüfen, ob das IP tatsächlich nur bei „Hochleistenden“ (Clance, 1978) auftritt. Andererseits bietet die Erforschung, inwieweit das IP einen Antriebs- bzw. Motivationsfaktor darstellt, einen weiteren wichtigen Aspekt. Kumar und Jagacinski (2006) postulieren in ihrer Untersuchung eine Interferenz von Impostor-Gefühlen und individuellen Zielen und nehmen an, dass die Struktur und Art dieser dabei für Frauen und Männer unterschiedlich ist. Es könnte untersucht werden, inwieweit Impostor-Gefühle sich unterschiedlich auf Männer und Frauen auswirken.

Ferner sollte den Befunden vieler Autoren nachgegangen werden, die vermuten, dass das Impostor-Phänomen ein Selbstdarstellungselement birgt (Cowman & Ferrari, 2002; Ferrari & Thompson, 2006; McElwee & Yurak, 2007). Der in der vorliegenden Arbeit fehlende Zusammenhang mit der universitären Selbstwirksamkeit lässt zweifeln, ob sich Impostor tatsächlich ihrer eigenen

Fähigkeiten nicht bewusst sind. Möglicherweise sind die Befunde ein weiterer Hinweis dafür, dass sich Personen mit starken IP-Gefühlen nach außen hin bewusst schlechter darstellen, als sie es tatsächlich von sich annehmen. In diesem Zusammenhang wären Forschungsansätze hinsichtlich der Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung der kognitiven Fähigkeiten von Interesse.

Die vorliegende Studie hat gezeigt, dass in Bezug auf das Impostor-Phänomen noch viele Aspekte unklar sind. Dies spiegelt die in der Literatur gefundenen kontroversen Befunde. Es werden weitere empirische Untersuchungen vorgeschlagen, um diese Unklarheiten einer Beantwortung zuführen zu können. Hierauf Bezug nehmend werden in dieser Untersuchung viele Fragen aufgeworfen, mit denen sich zukünftige Studien befassen könnten. Eine wesentliche konzeptionelle Abgrenzung des IPs zu anderen Konstrukten ist die Angst als HochstaplerIn entlarvt zu werden. Um diesen Aspekt besser erforschen zu können wird vorgeschlagen, dass bezüglich der Untersuchungsmethode die quantitative Erhebung mittels Fragebogen durch qualitative Ansätze unterstützt werden sollte, mit dem Ziel, hier gegebenenfalls neue Perspektiven und Facetten des IPs zu identifizieren.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass die vorliegende Untersuchung einen wichtigen Beitrag zur Erforschung des IPs in einer deutschsprachigen Population geliefert hat. Einerseits konnten viele Befunde aus der bisherigen Forschung bestätigt werden, andererseits wurden unerwartete Ergebnisse entsprechend diskutiert. Somit konnte ein umfassenderes Verständnis für das Konstrukt Impostor-Phänomen erreicht werden. Weitere empirische Studien sollten an die Befunde der vorliegenden Arbeit anknüpfen, um zu klären, ob das Impostor-Phänomen ein eigenständiges Konstrukt darstellt.

7. Zusammenfassung

In dieser Studie wurde das Ausmaß des Impostor-Phänomens mittels eines Online-Fragebogen bei DoktorandInnen der Universität Wien untersucht (n=693). Da sich die bisherige Forschung zum Impostor-Phänomen vorrangig auf den angloamerikanischen Raum beschränkt hat, konnte mit dieser Studie gezeigt werden, dass Impostor-Gefühle auch in einer deutschsprachigen Population eine Rolle spielen. Konkret hatte diese Studie folgende Ziele:

- (1) Die Erfassung und Analyse des IPs bei jungen WissenschaftlerInnen. Damit verbunden, lag der Fokus auf der Klärung der Frage, ob das IP Erklärungspotential für den rückläufigen Frauenanteil im Hinblick auf die universitäre Karriereleiter liefert.
- (2) Die Überprüfung der Zusammenhänge zwischen den Konstrukten Selbstwert, Attributionsstil, Angst vor Erfolg/Misserfolg mit dem Impostor-Phänomen, da diese als Kernfacetten des IPs angenommen werden.
- (3) Die Untersuchung des Zusammenhangs der beschriebenen Konstrukte mit der universitären Selbstwirksamkeitserwartung. Um der kontrovers diskutierten Frage nachzugehen, ob das IP ein eigenständiges Konstrukt ist, wurde in weiterer Folge analysiert, ob das IP mehr Varianz hinsichtlich der universitären Selbstwirksamkeitserwartung aufklären kann, als das Konglomerat der Konstrukte Selbstwert, Attributionsstil und Furcht vor Misserfolg/Erfolg.

Die Untersuchung ergab: (1) Ein Drittel der befragten DoktorandInnen (N = 204) sind von IP-Gefühlen betroffen, wobei Frauen signifikant stärkere IP-Werte haben, als Männer. Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass das IP durchaus Erklärungspotential für die sogenannte leaky pipeline und in weiterer Folge für die Unterrepräsentanz von Frauen in akademischen Spitzenpositionen liefert. Insbesondere Frauen, die an der Universität angestellt sind und keine Karriere an der Hochschule planen, verzeichnen die höchsten IP-Werte. (2) Der Zusammenhang zwischen dem IP und den Konstrukten Selbstwert, Furcht vor Erfolg/Misserfolg und internaler Attributionen bei Misserfolgssituationen konnte bestätigt werden. (3) Schlussendlich erwies sich das IP als ein geringer Prädiktor für die universitäre Selbstwirksamkeitserwartung. Die Überprüfung der Eigenständigkeit des IPs konnte keiner vollständigen Beantwortung zugeführt werden.

8. Literatur

- Abele, A. & Krüsken, J. (2003). Intrinsisch motiviert und verzichtbereit. Determinanten der Promotionsabsicht am Beispiel von Diplomabsolventinnen und -absolventen der Mathematik. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 34, 205-218.
- Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien (Hrsg). (2009). *Gender im Fokus. Frauen und Männer an der Universität Wien*. Wien.
- Alper, J. (1993). The pipeline is leaking women all the way along. *Science*, 16, 409-411.
- Antoine, D., Hutchison, M. & Follman, D. (2006). *The undergraduate research experience as it relates to research-efficacy beliefs and the imposter phenomenon*. In Proceedings of the 113th annual conference of the American society for engineering education.
- Arkin, R. M. & Oleson, K. C. (1998). The social fabric: A guide to being late for a date, getting help, and so much more. Review of judgments of responsibility. *Contemporary Psychology*, 43, 16-18.
- Atkinson, J. W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review*, 64, 359-375.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4) (pp. 71-81). San Diego: Academic Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bauer, C., Friedrich, V. & Wimber, M. (2002). *Furcht vor Erfolg – Zusammenhang mit sozialer Angst und Furcht vor Kritik*. Unveröff. Bericht aus einem Pflichtwahlpraktikum, Universität Regensburg.
- Berger, J. B. & Milem, J. F. (1999). The role of student involvement and perceptions of integration in a causal model of student persistence. *Research in Higher Education*, 40 (6), 641-664.
- Bernard, N. S., Dollinger, S. J. & Ramaniah, N. V. (2002). Applying the big five personality factors to the impostor phenomenon. *Journal of Personality Assessment*, 78, 321-333.
- Berweger, S. & Keller, C. (2005). Prädiktoren der akademischen Laufbahnintention. Ergebnisse einer geschlechtervergleichenden Befragung von Doktorandinnen und Doktoranden auf dem Hintergrund der sozial- kognitiven Laufbahntheorie. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 19, 145-158.

- Birney, R. C., Burdick, H. & Teevan, R. C. (1969). *Fear of failure*. New York: Van Nostrand Reinhold Company.
- Blanton, H., Buunk, B. P., Gibbons, F. X. & Kuyper, H. (1999). When better-than-others compare upward: Choice of comparison and comparative evaluation as independent predictors of academic performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 420 - 430.
- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (4. Auflage). Berlin: Springer-Verlag.
- Bourdieu, P. (1983). Ökonomisches Kapital - Kulturelles Kapital - Soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hg.): *Soziale Ungleichheiten* (S.183-198). Göttingen: Schwartz.
- Bourdieu, P. (1992). *Die verborgenen Mechanismen der Macht*. Schriften zu Politik und Kultur. Hamburg: VSA.
- Brown, J. D. & Mankowski, T. A. (1993). Self-esteem, mood, and self-evaluation: The way you see you, when you're feeling blue. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 421 - 430.
- Busotti, C. (1990). *The impostor phenomenon: Family roles and environment*. Unpubl. doctoral diss., Georgia State University, Atlanta.
- Chae, J., Piedmont, R. L., Estadt, B. K. & Wicks, R. J. (1995). Personalogical evaluation of clance's impostor phenomenon scale in a korean sample. *Journal of Personality Assessment*, 65 (3), 468-485.
- Canavan-Gumpert, D., Garner, K. & Gumpert, P. (1978). *The success-fearing personality*. Lexington, Mass.: D. C. Heath.
- Castro, D. M., Jones, R. A. & Mirsalimi, H. (2004). Parentification and the impostor phenomenon: An empirical investigation. *American Journal of Family Therapy*, 32, 205-216.
- Chrisman, S. M., Pieper, W. A., Clance, P. R., Holland, C. L., & Glickauf-Hughes, C. (1995). Validation of the Clance Impostor Phenomenon scale. *Journal of Personality Assessment*, 65, 456-467.
- Clance, P. R. (1985). *The impostor phenomenon: Overcoming the fear that haunts your success*. Atlanta: Peachtree Publishers.
- Clance, P. R. & O'Toole, M. A. (1988). The imposter phenomenon: An internal barrier to empowerment and achievement. In E. D. Rothblum and E. Cole (Eds.), *Treating women's fear of failure*. New York: Haworth Press.

- Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 15, 241-247.
- Colman, A. M. (2001). *A dictionary of psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (Hrsg.) (1992). *Revised NEO Personality Inventory and NEO Five Factor Inventory Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Cowman, S. & Ferrari, J. R. (2002). "Am I for real?" Predicting imposter tendencies from self-handicapping and affective components. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 30, 119 - 126.
- Cozzarelli, C. & Major, B. (1990). Exploring the validity of the imposter phenomenon. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 9, 401-417.
- Cromwell, B., Brown, N., Sanchez-Huceles, J. & Adair, F. L. (1990). The impostor phenomenon and personality characteristics of high school honor students. *Journal of Social Behavior and Personality*, 5, 563-573.
- Deaux, D. (1976). Sex and the attribution process. In J. H. Harvey, W. J. Ickes & R. F. Kidd (Hrsg.), *New directions in attribution research* (Bd. 1, S. 335-352). New York: Halsted Press Division, Wiley.
- Dresel, M., Schober, B. & Ziegler, A. (2005). Nothing more than dimensions? Evidence for a surplus meaning of specific causes in students' attributions. *Journal of Educational Research*, 99, 31-44.
- DuBois, D. L., & Tevendale, H. D. (1999). Self-esteem in childhood and adolescence: Vaccine or epiphenomenon? *Applied and Preventive Psychology*, 8 (2), 103-117.
- Felder, R. (1988). Imposters everywhere. *Chemical Engineering Education*, 22, 168-169.
- Ferrari, J. R. (2005). Impostor tendencies and academic dishonesty: Do they cheat their way to success? *Social Behavior and Personality*, 33, 11-18.
- Ferrari, J.R. & Thompson, T. (2006). Imposter fears: Links with self-presentational concerns and self-handicapping behaviours. *Personality and Individual Difference*, 40, 341-352.
- Ferring, D. & Filipp, S.-H. (1996). Messung des Selbstwertgefühls: Befunde zur Reliabilität, Validität und Stabilität der Rosenberg-Skala. *Diagnostica*, 42, 284-292.

- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117-140.
- Field, A. (2005). *Discovering Statistics using SPSS*. London: SAGE Publications.
- Fleming, J. S. & Courtney, B. E. (1984). The dimensionality of self-esteem: II. Hierarchical facet model for revised measurement scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 404-421.
- Försterling, F. (2001). *Attribution theory, research and practice*. Social Psychology- a Modular Course. Philadelphia: Psychology Press.
- French, B. F., Ullrich-French, S. & Follman, D. (2008). The psychometric properties of the Clance Imposter Scale. *Personality and Individual Differences*, 44, 1270-1278.
- Freud, S. (1957). Some characters met with in psychoanalytic work: II. Those wrecked by success. In Strachey, J. (Ed.). *The Standard edition of the complete works of Sigmund Freud* (Vol 14) (pp. 316 - 331). London, Hogarth Press.
- Fried-Buchalter, S. (1992). Fear of success, fear of failure, and the imposter phenomenon: A factor analytic approach to convergent and discriminant validity. *Journal of Personality Assessment*, 58, 368-379.
- Hartmann, M. (2002). *Der Mythos von den Leistungseliten, Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft*. Frankfurt: Campus.
- Harvey, J. C. (1981). *The impostor phenomenon and achievement: A failure to internalize success*. Unpublished doctoral dissertation, Temple University.
- Harvey, J.C. & Katz, C. (1985). *If I'm so successful, why do I feel like a fake? The impostor phenomenon*. New York: St. Martin's Press.
- Häcker, H. O. & Stapf, K.H. (1998). *Dorsch psychologisches Wörterbuch*. Verlag Hans Huber. Bern.
- Heckhausen, H. (1967). *The anatomy of achievement motivation*. New York: Academic Press.
- Heckhausen, J. & Heckhausen, H. (2006). *Motivation und Handeln*. Heidelberg: Springer Medizin.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Henning, K., Ey, S. & Shaw, D. (1998). Perfectionism, the impostor phenomenon, and psychological adjustment in medical, dental, and nursing and pharmacy students. *Med Educ*, 23, 456-464.

- Holmes, S. W., Kertay, L., Adamson, L. B. & Holland, C. L. (1993). Measuring the imposter phenomenon: A comparison of Clance's IP scale and Harvey's I-P scale. *Journal of Personality Assessment*, 60, 48-59.
- Horner, M. S. (1968). *Sex differences in achievement motivation and performance in competitive and noncompetitive situations*. Unpublished doctoral dissertation, University of Michigan.
- Horner, M. S. (1972). Toward an understanding of achievement related conflicts in women. *Journal of Social Issues*, 28, 157-175.
- Imes, S. (1979). *The impostor phenomenon as a function of attribution patterns and internalized masculinity/femininity in high achieving women and men*. Georgia State University.
- Jurkovic, G. J. (1997). *Lost childhoods: The plight of the parentified child*. New York: Brunner/Mazel.
- Kelley, H. H. (1967). Attribution theory in social psychology. In D. Levine (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation* (Vol. 15) (pp. 192-238). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Kernis, M. H., Grannemann, B. D. & Mathis, L. C. (1991). Stability of self-esteem as a moderator of the relationship between level of self-esteem and depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 80-84.
- King, J. E., & Cooley, E. L. (1995). Achievement orientation and the imposter phenomenon among college students. *Contemporary Educational Psychology*, 20, 304-312.
- Klinkhammer, M. & Saul-Soprun, G. (2009). Das „Hochstaplersyndrom“ in der Wissenschaft. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 165-182.
- Kolligan, J. (1990). Perceived fraudulence as dimension of perceived incompetence. In Sternberg, R. J. & Kolligan, J. (Eds.) *Competence considered* (pp. 261-285). New Haven. Yale.
- Kolligan, J. & Sternberg, R. J. (1991). Perceived fraudulence in young adults: Is there an 'impostor syndrome'? *Journal of Personality Assessment*, 56, 308-326.
- Krais, B. (Hrsg.) (2000). *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt/Main: Campus Verlag.

- Kumar, S. & Jagacinski, C. M. (2006). Imposters have goals too: The imposter-phenomenon and its relationship to achievement goal theory. *Personality and Individual Differences, 40*, 147-157.
- Langford, J. (1990). *The need to look smart: The impostor phenomenon and motivations for learning*. Unpubl. doctoral dissertation, Georgia State University.
- Langford, J. & Clance, P. R. (1993). The impostor phenomenon: Recent research findings regarding dynamics, personality and family patterns and their implications for treatment. *Psychotherapy, 30* (3), 495-501.
- Leary, M. R., Tambor, E. S., Terdal, S. J. & Downs, D. L. (1995). Self-esteem as an interpersonal monitor. The sociometer hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology, 68*, 518-530.
- Leary, M. R., Patton, K. M., Orlando, A. E. & Wagoner Funk, W. (2000). The impostor phenomenon: Self-perceptions, reflected appraisals, and interpersonal strategies. *Journal of Personality, 68*, 725-756.
- Lent, R. W., Lopez, F. G. & Bieschke, K. J. (1991). Mathematics self-efficacy: Sources and relation to science-based career choice. *Journal of Counseling Psychology, 38*, 424-430.
- Lent, R. W., Lopez, F. G. & Bieschke, K. J. (1993). Predicting mathematics-related academic choice and success: Test of an expanded social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior, 42*, 223-236.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Brenner, B., Batra Chopra, S., Davis, T., Talleyrand, R. & Suthakaran, V. (2001). The role of contextual supports and barriers in the choice of math/science educational options: A test of social cognitive hypotheses. *Journal of Counseling Psychology, 48*, 474-483.
- Lueptow, L. B. (1984): *Adolescent sex roles and social change*. New York. Columbia University Press.
- McCormick, C. B. & Barnes, B. J. (1995). Getting started in academia: A guide for educational psychologists. *Educational Psychology Review, 20*, 5-18.
- McDowell W.C., Boyd N.G & Bowler W.M. (2007). Overreward and the impostor phenomenon. *Journal of Managerial Issues, 19* (1), 95-110.
- McElwee, R. O. & Yurak, T. J. (2007). Feeling versus acting like an impostor: Real feelings of fraudulence or self-presentation? *Individual Differences Research, 5*, 201-220.

- McGregor, L.N., Gee, D.E. & Posey, K.E. (2008). I feel like a fraud and it depresses me: the relation between the impostor phenomenon and depression. *Social behaviour and personality*, 36 (1), 43-48.
- Miller, J. (1994). Fear of success: Psychodynamic implications. *Journal of The American Academy of Psychoanalysis*, 22 (1), 129-136
- Moos, R. & Moos, B. (Hrsg.) (1986). *Family environment scale manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Morgan, S. W. & Mausner, B. (1973). Behavioral and fantasized indicators of avoidance of success in men and women. *Journal of Personality*, 41, 457-470.
- Moschner, B. & Dickhäuser, O. (2006). Selbstkonzept. In D. H. Rost (Hrsg.), *Handwörterbuch Pädagogische Psychologie* (S. 685-692). Weinheim: Beltz.
- Oriel, K., Plane, M. & Mundt, M. (2004). The imposter phenomenon in family medicine residents. *Family Medicine*, 36 (4) 248 – 252.
- Owens, A. M. & Newbegin, I. (1997). Procrastination in high school achievement. A causal structural model. *Journal of Social Behavior & Personality*, 12, 869 - 887.
- Paludi, M. (1984). Psychometric properties and underlying assumptions of four objective measures of fear of success. *Sex Roles*, 10, 765-781.
- Peters, K.-E. (2001). Erfolgsfurcht bei Frauen. Unveröff. Dipl. Arbeit, Universität, Regensburg.
- Prince, T. J. (1989). *The impostor phenomen revisited: A validity study of Clance's IP Scale*. Unpubl. Master Thesis, Georgia State University, Atlanta.
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. New York: Basic Books.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton: University Press.
- Ross, S. R. & Krukowski, R. A. (2003). The imposter phenomenon and maladaptive personality: Type and trait characteristics. *Personality and Individual Differences*, 34, 477-484.
- Ross, M., & Wilson, A. E. (2002). It feels like yesterday: Self-esteem, valence of personal past experiences, and judgments of subjective distance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82 (5), 792-803.
- Ross, S. R., Steward, J., Mugge, M., & Fultz, B. (2001). The imposter phenomenon, achievement dispositions, and the five factor model. *Personality and Individual Differences*, 31, 1347-1355.

- Rottinghaus, P. J., Lindley, L. D., Green, M. A. & Borgen, F. H. (2001). Educational aspirations: The contribution of personality, self-efficacy, and interests. *Journal of Vocational Behaviour*, 61, 1-19.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A re-evaluation of the life orientation test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67 (6), 1063-1078.
- Schwabe, M. & Nitsch, F. (2006). Promovieren in Österreich - Aktuelle Trends des Doktoratsstudiums. *Statistische Nachrichten*, 10/2006, 886-893.
- Sharma, V. & Marvi, J. (2001). Self-esteem and performance on word tasks. *Journal of Social Psychology*. 141, 723-729.
- September, A.N., McCarrey, M., Baranowsky, A., Parent, C.& Schindler, D. (2001). The relation between well-being, impostor feelings, and gender role orientation among Canadian university students. *Journal of Social Psychology*, 141 (2), 218-232.
- Seymour, E. & Hewitt, N.M. (1997). *Talking about leaving. Why undergraduates leave the sciences*. Boulder, CO: Westview Press.
- Sonnak, C. & Towell, T. (2001). The impostor phenomenon in British university students: Relationships between self-esteem, mental health, parental rearing style and socioeconomic status. *Personality and Individual Differences*, 31, 863-874.
- Spies, K. & Schute, M. (1999). Warum promovieren Frauen seltener als Männer? Psychologische Prädiktoren der Promotionsabsicht bei Männern und Frauen. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 30, 229-245.
- Tausch, R. & Tausch, A. M. (1998). *Erziehungspsychologie. Begegnung von Person zu Person*. Göttingen: Hogrefe.
- Thompson, T., Davis, H. & Davidson, J. (1998). Attributional and affective responses of Impostor to academic success and failure outcomes. *Personality and Individual Differences*, 25, 381-396.
- Thompson, T., Foreman, P. & Martin, F. (2000). Impostor fears and perfectionistic concern over mistakes. *Personality and Individual Differences*, 29, 629-647.
- Tinto, V. (1975). Dropout from higher education: A theoretical synthesis of recent research. *Review of Educational Research*, 45, 89-125.

- Topping, M. E. H. (1983). The impostor phenomenon: A study of its construct validity and incidence in university faculty members. Unpubl. doctoral diss., University of South Florida.
- Topping, M. E. H., & Kimmel, E. B. (1985). The imposter phenomenon: Feeling phony. *Academic Psychology Bulletin*, 7, 213-226.
- Tresemmer, D. (1976). The cumulative record of research on "fear of success." *Sex Roles*, 2, 217-235.
- Want, J. & Kleitman, S. (2006). Imposter phenomenon and self-handicapping: Links with parenting styles and self-confidence. *Personality and Individual Differences* 40 (5), 961-971.
- Weiner, B. (1979). A theory of motivation for some classroom experiences. *Journal of Educational Psychology*, 71, 3-25.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92, 548-573.
- Weiner, B., Frieze, I., Kukla, A., Reed, L., Rest, S. & Rosenbaum, R. (1971). *Perceiving the causes of success and failure*. New York: General Learning Press.
- Wesley, J. (1994). *Effects of ability, high school achievement, and procrastinatory behavior on college performance*. *Educational & Psychological Measurement*, 54 (2), 404-408.
- White, P. E. (1992). *Women and minorities in science and engineering: An update*. National Science Foundation, Washington, DC.
- Wilson, A. E., & Ross, M. (2001). From chump to champ: People's appraisals of their earlier and present selves. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80 (4), 572-584.
- Zimbardo, P. G. & Gerrig, R. J. (2004). *Psychologie* (16., aktualisierte Aufl.). München: Pearson Studium.
- Zimmermann, K. (2000). *Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen*. Berlin: Edition Sigma
- Zorn, D. (2005). "Unmasking the impostor phenomenon." Proceedings of the 3rd International Conference on Education, Honolulu, Hawaii.
- Zuckerman, M. & Allison, S. N. (1976). An objective measure of fear of success: Construction and validation. *Journal of Personality Assessment*, 40, 422-431.

9. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Studierende der Universität Wien Studienjahr 2006/2007 und 2007/2008	8
Abbildung 2: Vergleich der Frauenanteile im Studienjahr 2006/2007, angegeben in Prozent.....	11
Abbildung 3: Vergleich der Frauenanteile im Studienjahr 2007/2008, angegeben in Prozent.....	11
Abbildung 4: Verhältnis Studierende-wissenschaftliches Personal, Universität Wien, 2009	12
Abbildung 5: Verhältnis Studierende-wissenschaftliches Personal, Rechtswissenschaftliche Fakultät, 2009.....	13
Abbildung 6: Verhältnis Studierende-wissenschaftliches Personal, Fakultät für Informatik, 2009.....	14
Abbildung 7: Verhältnis Studierende-wissenschaftliches Personal, Fakultät für Psychologie, 2009	15
Abbildung 8: Interaktionsdiagramm der CIPS und der universitären Laufbahnintention*Universitätsanstellung.....	71
Abbildung 9: Balkendiagramm der prozentualen Häufigkeit für Männer (blaue Balken) und Frauen (rote Balken) der Gruppenzugehörigkeit (Impostor und Nicht-Impostor).....	72
Abbildung 10: Verteilung (in absoluten Zahlen und in Prozentwerten) der CIPS (über Cut-off Wert), getrennt nach der universitären Laufbahnintention, dem langfristig angestrebten akademischen Grad, der Universitätsanstellung und dem Geschlechterverhältnis der Fakultät.....	73
Abbildung 11: Zusammenhang zwischen dem CIPS-Rohscore und dem Selbstwert, abgetragen als Streudiagramm	75
Abbildung 12: Zusammenhang zwischen dem CIPS-Rohscore und der Skala Furcht vor Misserfolg, abgetragen als Streudiagramm.....	76
Abbildung 13: Zusammenhang zwischen dem CIPS-Rohscore und der Skala Furcht vor Erfolg, abgetragen als Streudiagramm.....	77
Abbildung 14: Zusammenhang zwischen dem CIPS-Rohscore und dem Anteil externaler Attributionen bei Erfolgssituationen, abgetragen als Streudiagramm.....	78

Abbildung 15: Zusammenhang zwischen dem CIPS-Rohscore und dem Anteil internaler Attributionen bei Misserfolgsituation abgetragen als Streudiagramm.....	79
Abbildung 16: Histogramm–CIPS.....	124
Abbildung 17: Histogramm der Rosenberg-Skala.....	125
Abbildung 18: Histogramm Furcht vor Misserfolg.....	125
Abbildung 19: Histogramm der Skala Furcht vor Erfolg.....	126
Abbildung 20: Histogramm Selbstwirksamkeitserwartung.....	126

10. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Überblick über die einzelnen Stufen des wissenschaftlichen Universitätspersonals	6
Tabelle 2: Frauen- und Männeranteile ausgewählter Fakultäten in den Studienjahren 2006/07 sowie 2007/08.....	9
Tabelle 3: Frauen- und Männeranteile unter Doktoratsstudierenden ausgewählter Fakultäten in den Studienjahren 2006/07 sowie 2007/08	10
Tabelle 4: Funktionen, Lehr- und Forschungsorganisation der österreichischen Universitäten, 2007.....	16
Tabelle 5: Häufigkeiten und Prozentwerte für Geschlecht, Geschlechterverhältnis der unterschiedlichen Fakultät sowie Dauer des Doktoratsstudiums.....	56
Tabelle 6: Beispiele für die Kategorisierung der Antworten	62
Tabelle 7: Anzahl der Antworten und Mittelwerte der Kausalattributionen.....	62
Tabelle 8: Häufigkeiten und Prozentangaben des langfristig angestrebten akademischen Grad, getrennt nach Geschlecht, Geschlechterverhältnis der Fakultät sowie Universitätsanstellung.....	66
Tabelle 9: Häufigkeiten und Prozentangaben der universitären Laufbahnintention, getrennt nach Geschlecht, Geschlechterverhältnis der Fakultät, Universitätsanstellung und dem angestrebten akademischen Grad.....	67
Tabelle 10: Mittelwerte, Standardabweichungen und Signifikanz der CIPS, getrennt nach Geschlecht, Geschlechterverhältnis der Fakultät, Universitätsanstellung, dem langfristig angestrebten akademischen Grad und der universitären Laufbahnintention	69
Tabelle 11: Mittelwerte der CIPS (dreifache Wechselwirkung Geschlecht*universitäre Laufbahnintention*Universitätsanstellung)	71
Tabelle 12: Korrelationen nach Pearson zwischen der CIPS und der Selbstwertskala, Furcht vor Misserfolg, Furcht vor Erfolg und dem Attributionsstil.....	74
Tabelle 13: Mittelwerte und Standardabweichungen der CIPS über bzw. unter dem Cut-off Wert und der Skalen Selbstwert, Furcht vor Erfolg, Furcht vor Misserfolg und dem Attributionsstil.....	80
Tabelle 14: Korrelationen nach Pearson zwischen der universitären Selbstwirksamkeits-erwartung und der CIPS, Furcht vor Misserfolg, Furcht vor Erfolg, Attributionsstil und Selbstwert	81

Tabelle 15: <i>Hierarchische Regression zur Vorhersage der universitären Selbstwirksamkeit</i>	83
Tabelle 16: <i>Deskriptive Statistiken für Geschlecht, Alter, Dauer der Dissertation in Jahren sowie Geschlechtsverhältnis der unterschiedlichen Fakultät und Stadium der Dissertation</i>	121
Tabelle 17: <i>Deskriptive Statistiken und Itemtrennschärfen (TS) der Items CIPS</i>	121
Tabelle 18: <i>Deskriptive Statistiken und Itemtrennschärfen (TS) der Items zum Selbstwert (*: Items bei Skalenbildung rekodiert)</i>	122
Tabelle 19: <i>Deskriptive Statistiken und Itemtrennschärfen (TS) der Items zu Furcht vor Misserfolg</i>	123
Tabelle 20: <i>Deskriptive Statistiken und Itemtrennschärfen (TS) der Items zu Furcht vor Erfolg</i>	123
Tabelle 21: <i>Relative Häufigkeit (in Prozent) der Selbstwirksamkeitsaussagen und Itemtrennschärfen</i>	124

11. Anhang

Im Anhang befinden sich der Online-Fragebogen dieser Studie und weiterführende Tabellen und Abbildungen.

Anhang A: Online-Fragebogen

Anhang B: Weiterführende Tabellen und Abbildungen

11.1. Anhang A: Online Fragebogen

Laufbahnabsichten von DoktorandInnen



Seite 1 von 21

Einleitung

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

zunächst vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen, an der folgenden Studie mitzuwirken.

Es handelt sich hierbei um eine Umfrage im Rahmen meiner Diplomarbeit an der Fakultät für Psychologie mit dem Thema "Laufbahnabsichten von DoktorandInnen" und dauert in etwa 10-15 Minuten.

Ihre Angaben sind selbstverständlich vollkommen anonym und werden nur zu wissenschaftlichen Zwecken verwendet.

Bei Rückfragen oder Problemen wenden Sie sich bitte an die folgende E-Mail-Adresse:
a0320881@unet.univie.ac.at

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Klicken Sie nun unten auf "Weiter" um zum Fragebogen zu kommen. Sie können auch jederzeit mit dem Feld "Zurück" auf die vorherige Seite zurückkehren.

Weiter

Laufbahnabsichten von DoktorandInnen



Seite 2 von 21

Angaben zu Ihrer Person & Ihren Karriereabsichten

Zutreffendes bitte ankreuzen

1. Alter*
Der Wert muss zwischen 18 und 99 (inklusive) liegen.

2. Geschlecht*
 männlich weiblich

3. Beginn des Doktoratsstudiums*

01.09.2000 dd.mm.yyyy

4. Fachrichtung/Institut Ihrer Dissertation?*

-- bitte selektieren --

Zurück

Weiter

Angaben zu Ihrer Person & Ihren Karriereabsichten

Zutreffendes bitte ankreuzen

5. In welchem Stadium befindet sich Ihre Dissertation?*
- Abgeschlossen zu...
- 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
6. Anzahl Ihrer bisherigen Publikationen in Fachzeitschriften*
-
7. Anzahl Ihrer bisherigen Publikationen in Büchern*
-
8. Sind Sie an der Universität angestellt?*
- ja nein

Zurück

Weiter

Angaben zu Ihrer Person & Ihren Karriereabsichten

Zutreffendes bitte auswählen

9. In welchem Dienstverhältnis stehen Sie zur Uni?*
-

Zurück

Weiter

Angaben zu Ihrer Person & Ihren Karriereabsichten

Zutreffendes bitte ankreuzen

10. Wie finanzieren Sie Ihr Doktoratsstudium?*

- Stipendium
- Ehefrau/ -mann
- Eltern
- Gelegenheitsjobs
- Teilzeitstelle
- Vollzeitstelle
- Sonstiges

11. Angestrebter universitärer Grad langfristig:*

- Promotion Habilitation Weder noch

Zurück

Weiter

Universitäre Laufbahn

Zutreffendes bitte ankreuzen

12. Möchten Sie eine universitäre Karriere einschlagen?*

- ja nein

13. Wie wichtig ist Ihnen eine universitäre Karriere?*

- überhaupt nicht wichtig wenig wichtig wichtig sehr wichtig äußerst wichtig

14. Ich promoviere...*

Bitte nennen Sie die drei wichtigsten Gründe. Mindestens 3 Antworten und maximal 3 Antworten möglich.

- ...um zu habilitieren
- ...um eine universitäre Karriere anzustreben (nicht zwingend Habilitation)
- ...weil es meinen persönlichen Interessen entspricht
- ...weil ein Dokortitel mir persönlich viel bedeutet
- ...um meine Arbeitsmarktchancen zu erhöhen
- ...um ein höheres Einkommen zu erzielen
- ...um die Zeit zwischen Studium und Beruf zu überbrücken
- Sonstiges

Zurück

Weiter

Berufliches Umfeld

Zutreffendes bitte ankreuzen

15. Den jeweiligen Karrierestufen entsprechend, traue ich mir zu,...*

- ...Drittmittelprojekte zu beantragen, zu planen und durchzuführen
- ...als zusätzliche Qualifikation einige Jahre an einer ausländischen Universität zu verbringen
- ...Fachvorträge vor internationalen Kollegen zu halten
- ...Kooperationen aufzubauen
- ...regelmäßig Publikationen für Fachzeitschriften zu verfassen
- ...konkrete Forschungsideen zu entwickeln und diese dann auch umzusetzen
- ...wissenschaftliche Arbeiten von Studierenden zu betreuen

Zurück

Weiter

Berufliches Umfeld

Bitte führen Sie die Gründe schriftlich aus

16. Stellen Sie sich vor, Sie haben eine besonders positive Rückmeldung zu Ihrem Dissertationsentwurf bekommen. Woran liegt das vermutlich?*

1.
2.
3.

Zurück

Weiter

Berufliches Umfeld

Bitte führen Sie die Gründe schriftlich aus

17. Stellen Sie sich vor, Sie haben eine negative Rückmeldung zu Ihrem Dissertationsentwurf bekommen. Woran liegt das vermutlich?*

1.
2.
3.

Zurück

Weiter

Berufliches Umfeld

Versetzen Sie sich bitte in folgende Situation aus Ihrem beruflichen Umfeld und kreuzen Sie immer diejenige Antwortmöglichkeit der Abstufungen an, die Sie am besten beschreibt.

18. Im Rahmen des DissertantInnenkolloquiums präsentieren Sie das Konzept Ihrer Dissertation. Anschließend erhalten Sie in großer Runde Rückmeldung über Ihre individuelle Leistung. Sie denken:*

	Trifft gar nicht zu	Trifft nicht zu	Weder noch	Trifft zu	Trifft genau zu
Hoffentlich werde ich nicht gelobt, das wäre mir sehr unangenehm	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich nur nicht vor den anderen bloßgestellt werde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na dann los, ich komme sowieso gut dabei weg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoffentlich werde ich von meinen Kolleginnen und Kollegen nicht ausgeschlossen, wenn meine Arbeit gelobt wird	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoffentlich werde ich nicht allzu arg kritisiert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Berufliches Umfeld

Versetzen Sie sich bitte in folgende Situation aus Ihrem beruflichen Umfeld und kreuzen Sie immer diejenige Antwortmöglichkeit der Abstufungen an, die Sie am besten beschreibt.

19. Sie werden an Ihrem Institut für ein Postdoc-Stipendium vorgeschlagen. Welche Überlegungen stellen Sie an?*

	Trifft gar nicht zu	trifft nicht zu	Weder noch	Trifft zu	Trifft genau zu
Jetzt kann ich endlich einmal zeigen, was in mir steckt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoffentlich bekomme ich dieses Stipendium nicht, die damit verbundene Verantwortung wäre mir einfach zu viel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoffentlich versage ich in diesem neuen Aufgabenbereich nicht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Kolleginnen und Kollegen meiden mich sicher, wenn ich auf der Karriereleiter einen Sprung nach oben mache	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn noch jemand anderes für dieses Stipendium gefunden werden würde, würde ich zumindest in den Augen meiner Kolleginnen und Kollegen nicht als karrieresüchtig gelten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Berufliches Umfeld

Versetzen Sie sich bitte in folgende Situation aus Ihrem beruflichen Umfeld und kreuzen Sie immer diejenige Antwortmöglichkeit der Abstufungen an, die Sie am besten beschreibt.

20. Im Rahmen eines Projekts werden mehrere DoktorandInnen in Gruppen eingeteilt und bekommen den Auftrag, gemeinsam eine Lösung für ein vorgegebenes Problem auszuarbeiten. Wie verhalten Sie sich? *

	Trifft gar nicht zu	Trifft nicht zu	Weder noch	Trifft zu	Trifft genau zu
Ich halte mich zurück, aus Angst, dass meine Ideen verrissen werden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich denke: „Ein gutes Ergebnis wird ganz sicher den Zusammenhalt unserer Gruppe stärken“	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich sage nichts, damit mich die anderen nicht für dumm halten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich behalte meine Ideen für mich, damit mich die anderen nicht für eine/n Angeber/in halten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich behalte meine Ideen für mich, sonst wollen die anderen vielleicht nicht mehr mit mir zusammenarbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Berufliches Umfeld

Versetzen Sie sich bitte in folgende Situation aus Ihrem beruflichen Umfeld und kreuzen Sie immer diejenige Antwortmöglichkeit der Abstufungen an, die Sie am besten beschreibt.

21. Eine interessante und spannende Stelle als ProjektmitarbeiterIn an einem Auslandsinstitut wird ausgeschrieben. Gemeinsam mit Ihren Kolleginnen und Kollegen beschließen Sie, dass jede/r für sich eine Bewerbung einreicht. Welche Gedanken gehen Ihnen durch den Kopf? *

	Trifft gar nicht zu	Trifft nicht zu	Weder noch	Trifft zu	Trifft genau zu
Unsere Freundschaft leidet bestimmt sehr, wenn ich genommen werde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Was ist, wenn herauskommt, dass ich der/die Schlechteste bin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoffentlich halten mich die anderen nicht für eine Null, wenn ich die Stelle nicht bekomme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wer weiß, ob ich mit den Anforderungen dieser Stelle überhaupt klarkommen würde?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich jetzt den Job bekomme, ist ein für allemal klar, wer der/die Beste ist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Selbsteinschätzung

Bitte denken Sie bei der Bearbeitung der folgenden Aussagen daran, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gibt. Von Interesse ist Ihre persönliche Einschätzung bestimmter Sachverhalte! Beantworten Sie bitte die Fragen zügig und vollständig.

22. Alles in allem bin ich mit mir selbst zufrieden*

- Trifft gar nicht zu trifft nicht zu weder noch trifft zu trifft genau zu

23. Hin und wieder denke ich, dass ich gar nichts tauge*

- Trifft gar nicht zu trifft nicht zu weder noch trifft zu trifft genau zu

24. Ich besitze eine Reihe guter Eigenschaften*

- Trifft gar nicht zu trifft nicht zu weder noch trifft zu trifft genau zu

25. Ich besitze die gleichen Fähigkeiten wie die meisten anderen auch*

- Trifft gar nicht zu trifft nicht zu weder noch trifft zu trifft genau zu

26. Ich fürchte, es gibt nicht viel, auf das ich stolz sein kann*

- Trifft gar nicht zu trifft nicht zu weder noch trifft zu trifft genau zu

Zurück

Weiter

Selbsteinschätzung

Bitte denken Sie bei der Bearbeitung der folgenden Aussagen daran, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gibt. Von Interesse ist Ihre persönliche Einschätzung bestimmter Sachverhalte! Beantworten Sie bitte die Fragen zügig und vollständig.

27. Ich fühle mich von Zeit zu Zeit richtig nutzlos*

- Trifft gar nicht zu trifft nicht zu weder noch trifft zu trifft genau zu

28. Ich halte mich für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wertvoll als andere auch*

- Trifft gar nicht zu trifft nicht zu weder noch trifft zu trifft genau zu

29. Ich wünschte, ich könnte vor mir selbst mehr Achtung haben*

- Trifft gar nicht zu trifft nicht zu weder noch trifft zu trifft genau zu

30. Alles in allem neige ich dazu, mich für einen Versager zu halten*

- Trifft gar nicht zu trifft nicht zu weder noch trifft zu trifft genau zu

31. Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst gefunden*

- Trifft gar nicht zu trifft nicht zu weder noch trifft zu trifft genau zu

Zurück

Weiter

Selbsteinschätzung

Bitte denken Sie bei der Bearbeitung der folgenden Aussagen daran, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gibt. Von Interesse ist Ihre persönliche Einschätzung bestimmter Sachverhalte! Beantworten Sie bitte die Fragen zügig und vollständig.

32. Ich habe oft bei einer Aufgabe Erfolg gehabt, obwohl ich vorher Angst hatte zu versagen*

- Trifft gar nicht zu trifft nicht zu weder noch trifft zu trifft genau zu

33. Ich kann den Eindruck erwecken, kompetenter zu sein, als ich wirklich bin*

- Trifft gar nicht zu trifft nicht zu weder noch trifft zu trifft genau zu

34. Wenn es möglich ist, vermeide ich jemanden zu beurteilen und habe Angst davor, selbst beurteilt zu werden*

- Trifft gar nicht zu trifft nicht zu weder noch trifft zu trifft genau zu

35. Wenn Leute mich wegen einer Leistung loben, habe ich Angst davor, ihren Erwartungen in Zukunft nicht entsprechen zu können*

- Trifft gar nicht zu trifft nicht zu weder noch trifft zu trifft genau zu

36. Manchmal denke ich, meine gegenwärtige Position oder meinen momentanen Erfolg erlangt zu haben, weil ich zur richtigen Zeit am richtigen Platz war oder die richtigen Leute kannte*

- Trifft gar nicht zu trifft nicht zu weder noch trifft zu trifft genau zu

Zurück

Weiter

Selbsteinschätzung

Bitte denken Sie bei der Bearbeitung der folgenden Aussagen daran, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gibt. Von Interesse ist Ihre persönliche Einschätzung bestimmter Sachverhalte! Beantworten Sie bitte die Fragen zügig und vollständig.

37. Ich habe Angst, dass Leute, die mir wichtig sind, herausbekommen, dass ich nicht so fähig bin, wie sie glauben*

- Trifft gar nicht zu trifft nicht zu weder noch trifft zu trifft genau zu

38. Ich neige dazu, mich mehr an meine weniger guten als an meine besten Leistungen zu erinnern*

- Trifft gar nicht zu trifft nicht zu weder noch trifft zu trifft genau zu

39. Ich erledige selten ein Vorhaben oder eine Aufgabe so gut, wie ich gern möchte*

- Trifft gar nicht zu trifft nicht zu weder noch trifft zu trifft genau zu

40. Manchmal glaube ich, dass mein beruflicher Erfolg durch einen Irrtum zustande gekommen ist*

- Trifft gar nicht zu trifft nicht zu weder noch trifft zu trifft genau zu

41. Es fällt mir schwer, Komplimente oder Lob für meine Intelligenz oder meine Leistung entgegenzunehmen*

- Trifft gar nicht zu trifft nicht zu weder noch trifft zu trifft genau zu

Zurück

Weiter



Selbsteinschätzung

Bitte denken Sie bei der Bearbeitung der folgenden Aussagen daran, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gibt. Von Interesse ist Ihre persönliche Einschätzung bestimmter Sachverhalte! Beantworten Sie bitte die Fragen zügig und vollständig.

42. Manchmal habe ich das Gefühl, dass ich meinen Erfolg einer Art von Glück zu verdanken habe*
- Trifft gar nicht zu trifft nicht zu weder noch trifft zu trifft genau zu
43. Zeitweise bin ich enttäuscht über meine gegenwärtigen Leistungen und denke, dass ich viel mehr erreichen hätte müssen*
- Trifft gar nicht zu trifft nicht zu weder noch trifft zu trifft genau zu
44. Manchmal habe ich Angst, dass die anderen merken, wie wenig ich eigentlich weiß und kann*
- Trifft gar nicht zu trifft nicht zu weder noch trifft zu trifft genau zu
45. Ich fürchte oft, dass ich bei einer neuen Aufgabe versagen könnte, obwohl mir im Allgemeinen gelingt, was ich versuche*
- Trifft gar nicht zu trifft nicht zu weder noch trifft zu trifft genau zu
46. Wenn mir etwas gelungen ist und meine Leistung anerkannt wird, beginne ich zu zweifeln, dass ich das Erreichte wiederholen kann*
- Trifft gar nicht zu trifft nicht zu weder noch trifft zu trifft genau zu

Zurück

Weiter

Selbsteinschätzung

Bitte denken Sie bei der Bearbeitung der folgenden Aussagen daran, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gibt. Von Interesse ist Ihre persönliche Einschätzung bestimmter Sachverhalte! Beantworten Sie bitte die Fragen zügig und vollständig.

47. Wenn ich für eine Leistung viel Lob und Anerkennung bekomme, neige ich dazu, die Wichtigkeit dessen, was ich vollbracht habe, herunter zu spielen*

- Trifft gar nicht zu trifft nicht zu weder noch trifft zu trifft genau zu

48. Oft vergleiche ich meine Fähigkeiten mit denen der Menschen in meiner Umgebung und denke, dass die anderen vermutlich intelligenter sind als ich*

- Trifft gar nicht zu trifft nicht zu weder noch trifft zu trifft genau zu

49. Ich mache mir oft Sorgen, dass mir ein Vorhaben nicht gelingt oder dass ich eine Prüfung nicht bestehe, obwohl andere beachtliches Vertrauen in meinen Erfolg haben*

- Trifft gar nicht zu trifft nicht zu weder noch trifft zu trifft genau zu

50. Ich fühle mich schlecht und entmutigt, wenn ich in Situationen, die große Leistungen erfordern, nicht "der (oder die) Beste" oder wenigstens "ganz besonders gut" bin*

- Trifft gar nicht zu trifft nicht zu weder noch trifft zu trifft genau zu

Zurück

Weiter

11.2. Anhang B: Weiterführende Tabellen und Abbildungen

Tabelle 16: Deskriptive Statistiken für Geschlecht, Alter, Dauer der Dissertation in Jahren sowie Geschlechtsverhältnis der unterschiedlichen Fakultät und Stadium der Dissertation

		N	%	M	SD	Mdn	Q1	Q3
Geschlecht	männlich	268	40%					
	weiblich	402	60%					
Alter				31,5	7,6	29,0	27,0	34,0
Geschlechtsverhältnis	Neutral	243	35%					
	Männlich	26	4%					
	Weiblich	368	53%					
Dauer (in Jahren)				2,32	3,12	1,00	1,00	3,00
Dauer Gruppier	<=3 J.	540	80%					
	4-5 J.	74	11%					
	> 5 J.	57	8%					

Tabelle 17: Deskriptive Statistiken und Itemtrennschärfen (TS) der Items CIPS

CIPS: Cronbachs Alpha = .91	M	SD	TS
Ich habe oft bei einer Aufgabe Erfolg gehabt, obwohl ich vorher Angst hatte zu versagen	3,81	0,93	0,42
Ich kann den Eindruck erwecken, kompetenter zu sein, als ich wirklich bin	3,44	1,06	0,06
Wenn es möglich ist, vermeide ich jemanden zu beurteilen und habe Angst davor, selbst beurteilt zu werden	2,65	1,08	0,57
Wenn Leute mich wegen einer Leistung loben, habe ich Angst davor, ihren Erwartungen in Zukunft nicht entsprechen zu können	2,45	1,19	0,64
Manchmal denke ich, meine gegenwärtige Position oder meinen momentanen Erfolg erlangt zu haben, weil ich zur richtigen Zeit am richtigen Platz war oder die richtigen Leute kannte	3,01	1,24	0,33
Ich habe Angst, dass Leute, die mir wichtig sind, herausbekommen, dass ich nicht so fähig bin, wie sie glauben	2,43	1,20	0,72
Ich neige dazu, mich mehr an meine weniger guten als an meine besten Leistungen zu erinnern	2,78	1,16	0,53
Ich erledige selten ein Vorhaben oder eine Aufgabe so gut, wie ich gern möchte	2,53	1,11	0,47
Manchmal glaube ich, dass mein beruflicher Erfolg durch einen Irrtum zustande gekommen ist	1,74	0,95	0,60
Es fällt mir schwer, Komplimente oder Lob für meine Intelligenz oder meine Leistung entgegenzunehmen	2,50	1,15	0,52

Manchmal habe ich das Gefühl, dass ich meinen Erfolg einer Art von Glück zu verdanken habe	2,69	1,17	0,47
Zeitweise bin ich enttäuscht über meine gegenwärtigen Leistungen und denke, dass ich viel mehr erreichen hätte müssen	3,08	1,26	0,55
Manchmal habe ich Angst, dass die anderen merken, wie wenig ich eigentlich weiß und kann	2,43	1,26	0,72
Ich fürchte oft, dass ich bei einer neuen Aufgabe versagen könnte, obwohl mir im Allgemeinen gelingt, was ich versuche	2,86	1,19	0,69
Wenn mir etwas gelungen ist und meine Leistung anerkannt wird, beginne ich zu zweifeln, dass ich das Erreichte wiederholen kann	2,20	1,09	0,67
Wenn ich für eine Leistung viel Lob und Anerkennung bekomme, neige ich dazu, die Wichtigkeit dessen, was ich vollbracht habe, herunter zu spielen	3,28	1,11	0,55
Oft vergleiche ich meine Fähigkeiten mit denen der Menschen in meiner Umgebung und denke, dass die anderen vermutlich intelligenter sind als ich	2,67	1,20	0,65
Ich mache mir oft Sorgen, dass mir ein Vorhaben nicht gelingt oder dass ich eine Prüfung nicht bestehe, obwohl andere beachtliches Vertrauen in meinen Erfolg haben	3,08	1,21	0,66
Ich fühle mich schlecht und entmutigt, wenn ich in Situationen, die große Leistungen erfordern, nicht der (oder die) Beste" oder wenigstens "ganz besonders gut" bin	2,86	1,18	0,48

Tabelle 18: *Deskriptive Statistiken und Itemtrennschärfen (TS) der Items zum Selbstwert (*: Items bei Skalenbildung rekodiert)*

Selbstwert: Cronbach-α = .852 / .879	M	SD	TS
Alles in allem bin ich mit mir selbst zufrieden	3,78	0,86	0,63
Hin und wieder denke ich dass ich gar nichts tauge*	3,41	1,23	0,66
Ich besitze eine Reihe guter Eigenschaften	4,26	0,59	0,48
Ich besitze die gleichen Fähigkeiten wie die meisten anderen auch	3,33	0,99	0,06
Ich fürchte, es gibt nicht viel, auf das ich stolz sein kann*	4,23	0,86	0,60
Ich fühle mich von Zeit zu Zeit richtig nutzlos*	3,65	1,20	0,67
Ich halte mich für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wertvoll als andere auch	4,21	0,81	0,43
Ich wünschte, ich könnte vor mir selbst mehr Achtung haben*	3,62	1,24	0,70
Alles in allem neige ich dazu, mich für einen Versager zu halten*	4,11	1,03	0,74
Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst gefunden	3,94	0,87	0,71

Tabelle 19: Deskriptive Statistiken und Itemtrennschärfen (TS) der Items zu Furcht vor Misserfolg

Furcht vor Misserfolg Cronbach-α = .801	M	SD	TS
Wenn ich nur nicht vor den anderen bloßgestellt werde	2,98	1,28	0,58
Hoffentlich werde ich nicht allzu arg kritisiert	3,28	1,21	0,54
Hoffentlich versage ich in diesem neuen Aufgabenbereich nicht	2,77	1,29	0,55
Wenn noch jemand anderes für dieses Stipendium gefunden werden würde, würde ich zumindest in den Augen meiner Kolleginnen und Kollegen nicht als karrieresüchtig gelten			
Ich sage nichts, damit mich die anderen nicht für dumm halten	1,72	0,87	0,52
Ich behalte meine Ideen für mich, sonst wollen die anderen vielleicht nicht mehr mit mir zusammenarbeiten	1,50	0,71	0,38
Was ist, wenn herauskommt, dass ich der/die Schlechteste bin?	2,33	1,17	0,61
Hoffentlich halten mich die anderen nicht für eine Null, wenn ich die Stelle nicht bekomme	2,14	1,11	0,61

Tabelle 20: Deskriptive Statistiken und Itemtrennschärfen (TS) der Items zu Furcht vor Erfolg

Furcht vor Erfolg: Cronbach-α = .750	M	SD	TS
Hoffentlich werde ich nicht gelobt, das wäre mir sehr unangenehm	1,69	0,91	0,35
Hoffentlich werde ich von meinen Kolleginnen und Kollegen nicht ausgeschlossen, wenn meine Arbeit gelobt wird	1,66	0,91	0,49
Hoffentlich bekomme ich dieses Stipendium nicht, die damit verbundene Verantwortung wäre mir einfach zu viel	1,68	0,88	0,47
Meine Kolleginnen und Kollegen meiden mich sicher, wenn ich auf der Karriereleiter einen Sprung nach oben mache	1,57	0,81	0,50
Ich halte mich zurück, aus Angst, dass meine Ideen verrissen werden	1,83	0,87	0,58
Ich behalte meine Ideen für mich, damit mich die anderen nicht für eine/n Angeber/in halten	1,63	0,81	0,50
Unsere Freundschaft leidet bestimmt sehr, wenn ich genommen werde	2,15	1,06	0,38
Wer weiß, ob ich mit den Anforderungen dieser Stelle überhaupt klarkommen würde?	2,54	1,20	0,36

Tabelle 21: *Relative Häufigkeit (in Prozent) der Selbstwirksamkeitsaussagen und Itemtrennschärfen*

Cronbach-α = .73	%	TS
ra16.1	47%	0,51
ra16.2	51%	0,37
ra16.3	64%	0,53
ra16.4	58%	0,39
ra16.5	66%	0,43
ra16.6	65%	0,44
ra16.7	63%	0,44

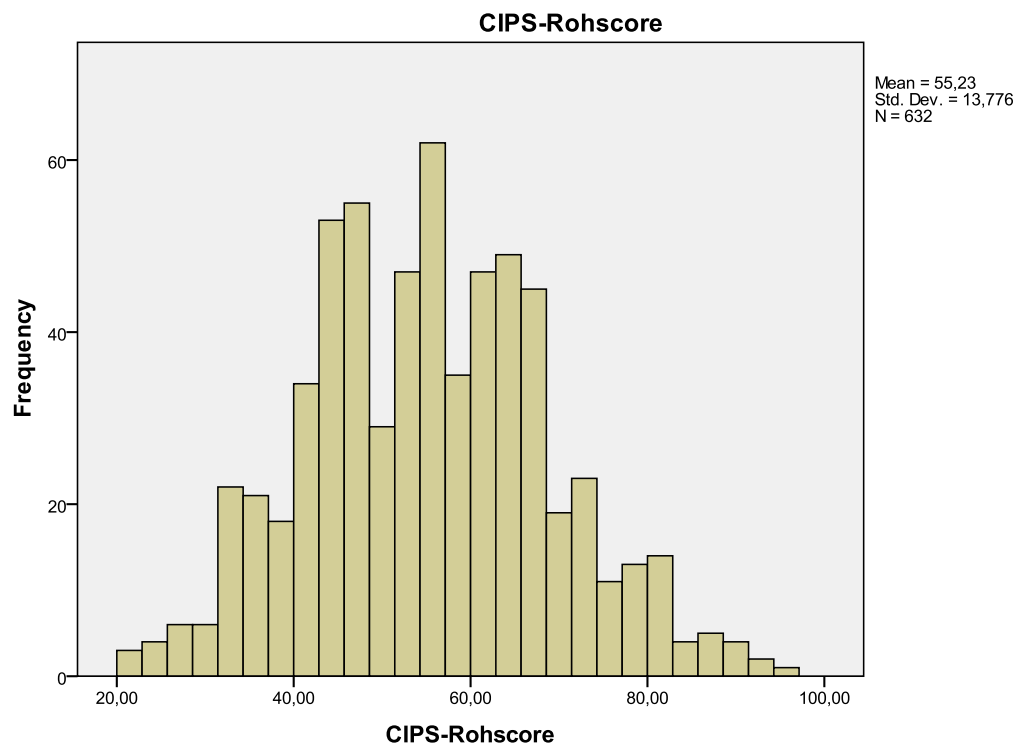


Abbildung 16: *Histogramm-CIPS*

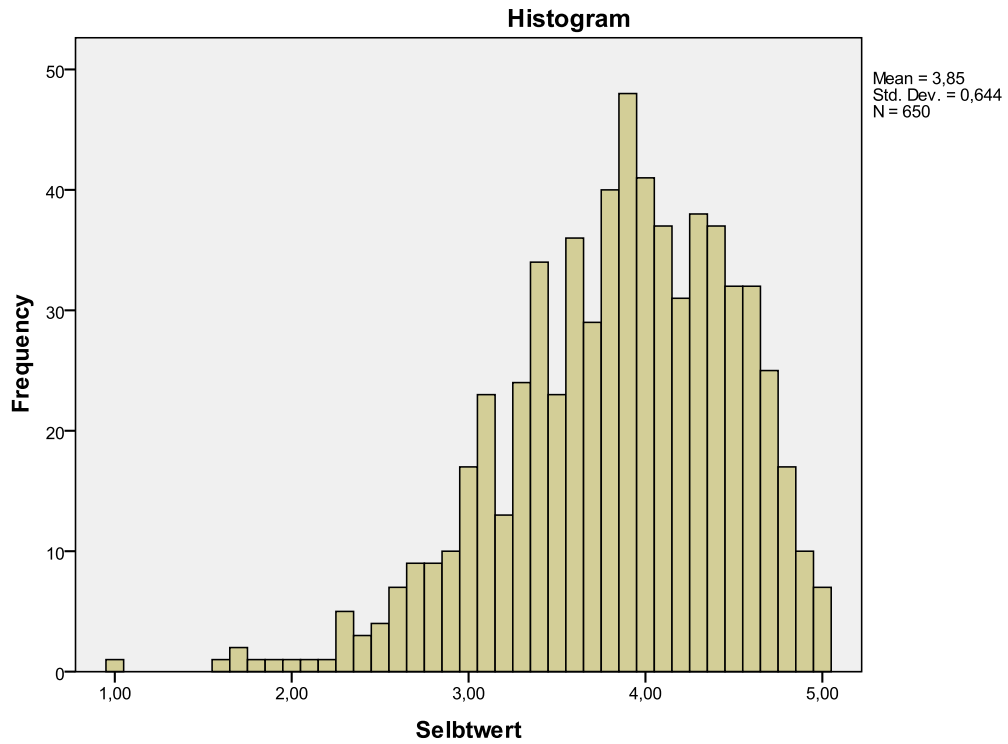


Abbildung 17: *Histogramm der Rosenberg-Skala*

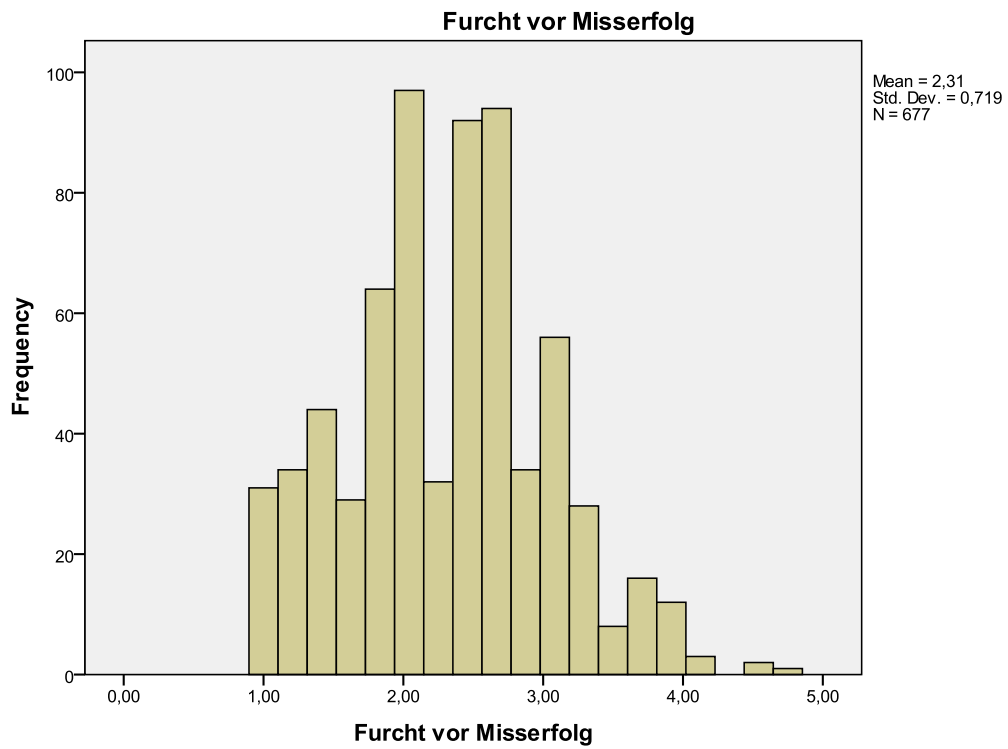


Abbildung 18: *Histogramm Furcht vor Misserfolg*

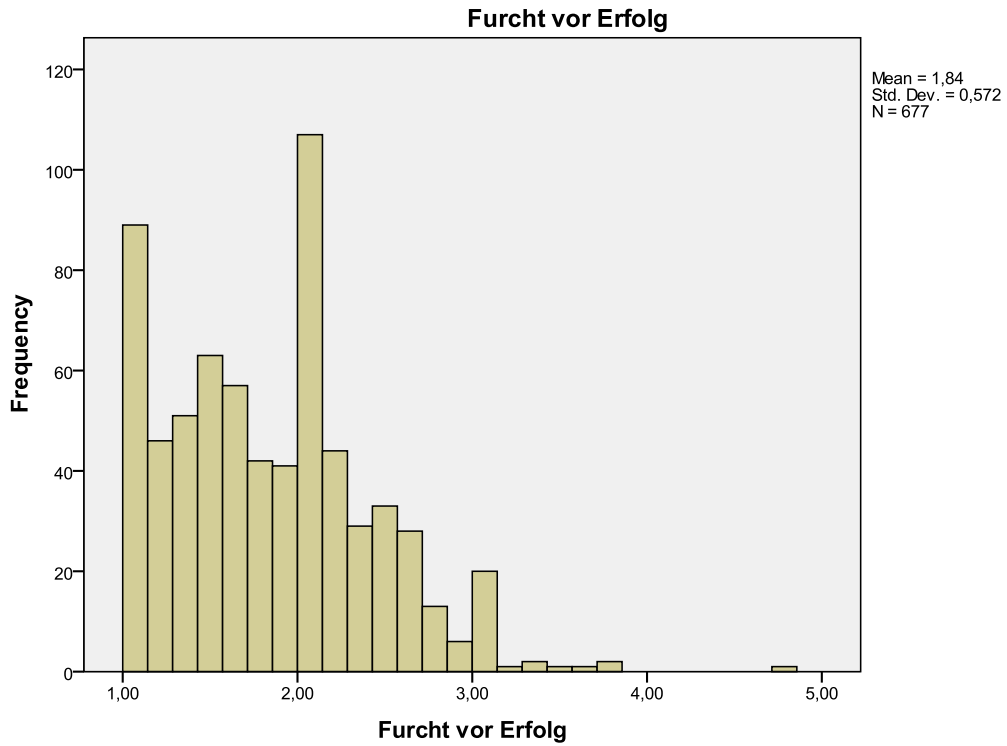


Abbildung 19: Histogramm der Skala Furcht vor Erfolg

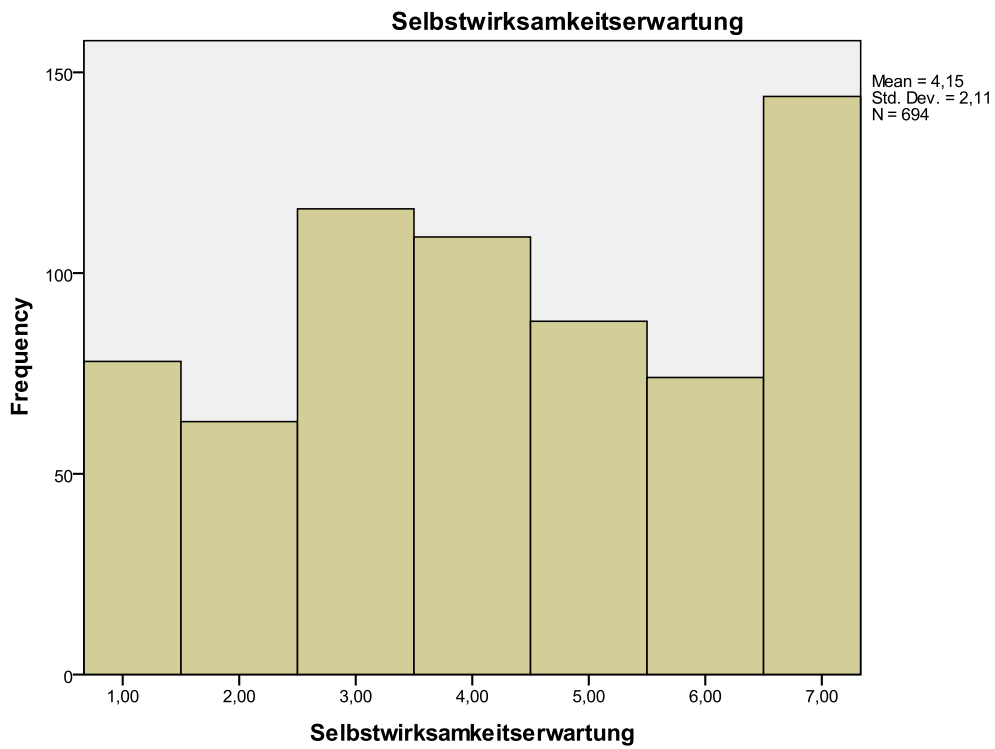


Abbildung 20: Histogramm Selbstwirksamkeitserwartung

Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen nicht benützt und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Katja Wiesner

Wien, im Februar 2011

Lebenslauf

Persönliche Daten

Name: Katja Wiesner
Adresse: Linzerstraße 126/17, 1140 Wien
Geburtsdaten: 8. Jänner 1983 in Jeddah
Staatsbürgerschaft: Österreich

Bildungsweg

bis heute Diplomstudium Psychologie
Schwerpunkt: Bildungs- und Wirtschaftspsychologie
Universität Wien
Dr. Karl Lueger Ring 1, 1010 Wien

10/2003 – 09/2006 Diplomstudium Psychologie
Bachelorstudium Recht & Wirtschaft
Universität Paris Lodron in Salzburg
Kapitelgasse 4-6, 5020 Salzburg

09/1997 – 06/2002 Musik BORG Neumarkt am Wallersee
Moserkellergasse, 5202 Neumarkt am Wallersee
Abschluss mit Matura

Sprachstudium im Ausland

2002 – 2003 EduCare – Au pair Tätigkeit und Besuch des College
Brookdale Community College
765 Newman Springs Road, N.J., USA

Zusatzqualifikationen/Weiterbildung

Ausbildung NLP Master Practitioner Diplomlehrgang, NLP Akademie
NLP Basic und Practitioner Diplomlehrgang, NLP Akademie
Ausbildung zur individualpsychologischen Beraterin
Adler Schoenaker Institut

Sprachen

Deutsch Muttersprache
Englisch sehr gute Kenntnisse in Wort und Schrift
Französisch Maturaniveau