



universität
wien

Diplomarbeit

Titel der Diplomarbeit

Faktoren für die Promotionsabsicht von Studentinnen
und Studenten

verfasst von

Gudrun Lorbeer

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, 2013

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 298

Studienrichtung lt. Studienblatt: Diplomstudium Psychologie UniStG

Betreuerin / Betreuer: Univ.-Prof. Dipl.-Psych. Dr. Barbara Schober

Inhaltsverzeichnis

EINLEITUNG	5
1. Einleitung und Relevanz der Arbeit.....	5
1.1 Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft.....	5
1.2 Gründe der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft.....	7
1.2.1 Gründe außerhalb der Wissenschaftsstruktur	7
1.2.2 Gründe innerhalb der Wissenschaftsstruktur.....	8
1.2.3 Individuelle Gründe	8
1.3 Ziel der Arbeit	10
THEORETISCHER HINTERGRUND	11
2. Promotionsabsicht – Geschlechter- und Fächerunterschiede	11
3. Faktoren der Promotionsabsicht.....	13
3.1 Geschlechterstereotype.....	13
3.1.1 Definition von Geschlechterstereotypen	13
3.1.2 Auswirkungen von Geschlechterstereotypen	17
3.1.3 Auswirkungen von Geschlechterstereotypen im universitären Bereich	20
3.2 Das Impostor-Phänomen.....	21
3.2.1 Definition, Charakteristika, Entstehung und Aufrechterhaltung	21
3.2.2 Das Impostor-Phänomen in der Wissenschaft und Universität.....	25
3.3 Selbstwirksamkeitserwartung	27
3.3.1 Definition und Konstruktangrenzungen	27
3.3.2 Selbstwirksamkeit im universitären Kontext	29
3.4 Subjektive Informiertheit über das Doktoratstudium	32
4. Das Aktiotop-Modell	33
4.1 Definition und Komponenten des Aktiotop-Modells	33
4.2 Einbettung der Variablen im Aktiotop-Modell.....	35
5. Fragestellungen	37

EMPIRISCHER TEIL.....	43
6. Methode	43
6.1 Stichprobe.....	43
6.2 Untersuchungsdesign	44
6.3 Untersuchungsdurchführung.....	44
6.4 Instrumente	46
6.4.1 Geschlecht und Alter	46
6.4.2 Studienfach, Studienfortschritt und Studienart.....	46
6.4.3 Befragung zur Promotionsabsicht.....	46
6.4.4 Geschlechterstereotype	47
6.4.5 Impostor-Phänomen	49
6.4.6 Universitäre Selbstwirksamkeitserwartung	50
6.4.7 Subjektive Informiertheit	51
6.5 Auswertung.....	51
7. Ergebnisse.....	57
8. Zusammenfassung und Diskussion	63
Literaturverzeichnis	71
Abbildungsverzeichnis	77
Tabellenverzeichnis	77
ANHANG	79
Anhang A	80
Anhang B	83
Anhang C	86
Abstract – deutsch.....	94
Abstract – englisch	95

EINLEITUNG

1. Einleitung und Relevanz der Arbeit

1.1 Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft

Anlass zur vorliegenden Arbeit gab das Faktum, dass der Frauenanteil in der akademischen Laufbahn mit zunehmender Hierarchie abnimmt (z.B. Schlögl & Bukowska, 2011) und somit Frauen – genauso wie in Spitzenpositionen der Privatwirtschaft (Hoobler, Lemmon & Wayne, 2011) – auch in universitären Spitzenpositionen unterrepräsentiert sind. Im Bericht des Bundesministeriums für Frauen und des öffentlichen Dienstes beschreibt König (2011) die Situation von Wissenschaftlerinnen, wobei sie sich auf die Daten *She figures 2009* der European Commission aus dem Jahr 2009 sowie auf Daten des *Tools Warehouse* des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung ebenfalls aus dem Jahr 2009 bezieht. Nach diesen Zahlen, so schreibt König (2011), sind in Österreich nur 25 Prozent der WissenschaftlerInnen weiblich. König (2011) führt an, dass über alle österreichischen Universitäten hinweg der Frauenanteil sinkt, je höher Frauen in der Hierarchie nach oben steigen. Diese Karriereausfallrate von Frauen, je weiter sie in der beruflichen Hierarchie nach oben steigen, wird als *Leaky-Pipeline-Phänomen* (z.B. Hoobler et al., 2011) bezeichnet, da der weibliche Anteil auf dem Weg nach oben 'versickert' (König, 2011).

Auch an der Universität Wien kann beobachtet werden, dass der Anteil an Frauen in der akademischen Laufbahn mit aufsteigendem universitären Grad bzw. höherer Position sinkt: In dem 2011 zum dritten Mal erschienen Bericht *Gender im Fokus* (Schlögl & Bukowska) wird zur aktuellen Lage der Geschlechterverteilung von Studierenden sowie dem wissenschaftlichen Personal auf allen Hierarchieebenen der Universität Wien Stellung genommen und diese mit Zahlen untermauert. Diese sich von der untersten Ebene der wissenschaftlichen Karriere bis hin zur höchsten Position vollziehende Umkehr in der prozentuellen Verteilung des Frauenanteils im Vergleich zu Männern hat, graphisch veranschaulicht, ein charakteristisches Scherendiagramm zur Folge, wie dies Abbildung 1 nach dem Bericht *Gender im Fokus* (Schlögl & Bukowska, 2011) verdeutlicht.

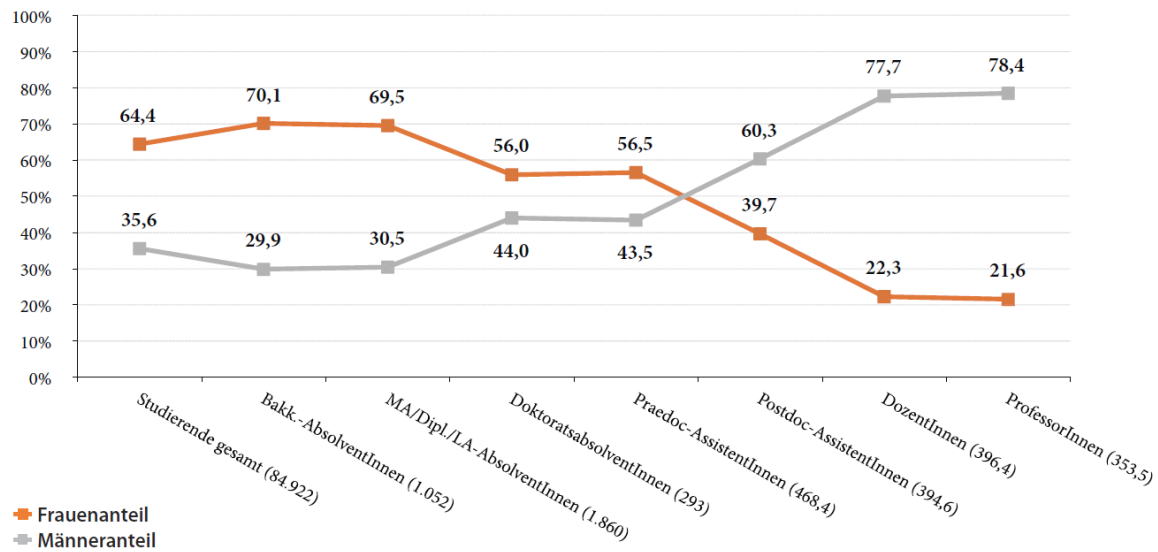


Abbildung 1. Scherendiagramm Karriereverläufe an der Universität Wien

Anmerkungen. Quelle: Bericht Gender im Fokus (Schlögl & Bukowska, 2011, S. 56).

Bei näherer Betrachtung der verschiedenen Studienfächer zeigt sich ein differenzierteres Bild der Geschlechterverteilung (Schlögl & Bukowska, 2011), da sich die Geschlechterverhältnisse je nach männlich dominierten und weiblich dominierten Fächern verändern (Schlögl & Bukowska, 2011). König (2011) beschreibt in ihrem Bericht auch, dass vor allem in den naturwissenschaftlichen und technischen Fächern der Prozentsatz an Professorinnen geringer ist als in geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern und dass sich dieser Trend auch schon auf darunter liegenden akademischen Stufen abzeichnet.

Auch an der Universität Wien lässt sich als Trend abzeichnen, dass *männliche Fächer* – hierzu zählen unter anderem Physik, Mathematik, Informatik, sowie technische Fächer – absolut gesehen im fächerübergreifenden Vergleich weniger Professorinnen aufweisen als *weibliche Fächer* – wie unter anderem die Geistes- und Sozialwissenschaften (z.B. Schlögl & Bukowska, 2011).

Im Folgenden werden bisher in der Literatur beschriebene Gründe angeführt, weshalb Frauen auf Ebene der ProfessorInnen in der Minderzahl sind. Somit sollen die Forschungslücken aufgezeigt und dadurch das Ziel der vorliegenden Arbeit spezifiziert werden.

1.2 Gründe der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft

Lind (2007) unterteilt die Gründe für die Unterrepräsentanz der Frauen in der Wissenschaft in drei Bereiche: erstens in Gründe, welche außerhalb der Wissenschaftsstruktur zu suchen sind; zweitens in Gründe innerhalb der Wissenschaftsstruktur - also strukturelle Barrieren und drittens in individuelle Gründe.

Die vorliegende Arbeit fokussiert sich auf letztgenannte Kategorie von Gründen, wobei jedoch auch die anderen beiden Kategorien an Gründen im Überblick kurz angeführt werden. Allerdings bleibt zu erwähnen, dass in der vorliegenden Untersuchung auch unterschiedliche Fächerkategorien bezüglich der Geschlechterverteilung mit einbezogen und in der Auswertung berücksichtigt werden. Im folgenden Abschnitt wird ersichtlich werden, weshalb die verschiedenen Fächerkategorien interessant sind, zu untersuchen. Anzumerken sei an dieser Stelle, dass die drei Gruppierungen an Fächern für die ganze Arbeit als *weibliche, männliche und neutrale Fächer* bezeichnet werden.

In Anlehnung an die Gliederung von Lind (2007) erfolgt nun die differenzierte Darstellung von Gründen für die Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft.

1.2.1 Gründe außerhalb der Wissenschaftsstruktur

Unter jenen Gründen, welche außerhalb der Wissenschaftsstruktur zu suchen sind, beschreibt Lind (2007) unter anderem zwei Ansätze, welche im Folgenden angeführt werden. Als erster Grund seien die Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Familie genannt, wobei jedoch dieser Ansatz nur bedingt haltbar sei, da auch kinderlose Frauen in der Wissenschaft nicht auf dieselbe Art Karriere machen können, wie dies Männern möglich ist. Als zweiter Punkt wird angeführt, dass Frauen im Gegensatz zu Männern in weiblichen Fächern es leichter haben müssten, Spitzenpositionen zu erreichen als in männlichen Fächern. „Hier wird aufgrund der größeren absoluten Anzahl der Frauen in höheren Positionen auf die Aufstiegswahrscheinlichkeit der einzelnen Frau geschlossen“ (Lind, 2007, S. 63). Paradoxerweise ist genau das Gegenteil der Fall (Lind, 2007), nämlich, dass mit steigendem Frauenanteil im Fach, die Aufstiegschancen für Frauen in genau diesem weiblichen Fach sinken.

Da nun beide angeführten Gründe durch derzeitig vorherrschende Gegenargumentationen von der Autorin selbst relativiert worden sind, sollen nun die Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in universitären Spitzenpositionen innerhalb der Wissenschaftsstruktur dargeboten werden.

1.2.2 Gründe innerhalb der Wissenschaftsstruktur

Als erster von insgesamt vier Gründen von Lind (2007) ist zu erwähnen, dass sich Frauen bereits als Studierende weniger hinsichtlich ihrer fachlichen Fähigkeiten und ihres Wissens bestärkt fühlen und dass DoktorandInnen sich „weniger ermutigt und weniger intensiv betreut“ fühlen als Doktoranden (Lind, 2007, S. 72). Zweitens, haben es Frauen schwerer als Männer durch informelle Stellenvergabe zu einem Hochschulposten zu gelangen. Drittens sei zu erwähnen, dass gleichgeschlechtliche Rekrutierungs- sowie Förderbeziehungen es wahrscheinlicher machen, einer wissenschaftlichen Karriere nachzugehen. Da es aber noch immer weniger Professorinnen als Professoren gibt, welche als Vorbilder und Mentorinnen dienen sollten, macht genau dieser Umstand die Entwicklung von eben den gleichgeschlechtlichen Förderbeziehungen im Falle der Frauen weniger wahrscheinlich. Als vierter und letzter Punkt, sei angeführt, dass Frauen häufiger als Männer auf Stipendien promovieren.

Als dritter Bereich der Gründe, welche dazu führen, dass Frauen speziell in höheren Positionen in der Wissenschaft unterrepräsentiert sind, seien im nächsten Abschnitt die individuellen Gründe – auf welchen der Fokus der Arbeit liegt – dargeboten.

1.2.3 Individuelle Gründe

In der Studie von Hoobler et al. (2011) wurden *Geschlechterstereotype* als Grund für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen allgemein angeführt. Eines besseren Verständnisses wegen sind Geschlechterstereotype nur kurz definiert als gesellschaftliche Erwartungen, wie Männer und Frauen sich verhalten und wie sie sich zu verhalten haben (Bierhoff-Alfermann, 1994). Möglicherweise könnte nach Onnen-Isemann und Oßwald (1991) auch die Diskrepanz von männlich angesehener Berufsrolle an der Universität und

weiblicher Geschlechterrolle als Erklärungsansatz dienen, weshalb Frauen insbesondere in höheren universitären Berufssituationen unterrepräsentiert sind. Auch Eagly und Karau haben 2002 das Phänomen beschrieben, dass Frauen aufgrund von Inkongruenz bzw. Inkompatibilität der weiblichen Geschlechterrolle mit der männlich definierten Berufsrolle speziell in Führungs- bzw. Spitzenpositionen benachteiligt wären.

Als weiterer Grund der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft ist das sogenannte *Impostor-Phänomen* zu erwähnen. Unter Impostor-Phänomen ist das subjektive Gefühl der Betroffenen zu verstehen, ihre Erfolge und Anerkennung für erbrachte Leistungen nicht zu verdienen, da sie das Gefühl haben, betrogen zu haben, was jedoch objektiv betrachtet nicht der Fall ist (Clance & Imes, 1978). Auch in der Stichprobe der DoktorandInnen (Jöstl, Bergsmann, Lüftenegger, Schober & Spiel, 2012) konnte das Impostor-Phänomen vermehrt bei Frauen als bei Männern nachgewiesen werden.

Als dritter individueller Grund sei die geringer ausgeprägte *Selbstwirksamkeitserwartung* bei Doktorandinnen als bei Doktoranden (Berweger & Keller, 2005) zu erwähnen. Unter Selbstwirksamkeitserwartung ist die persönliche Überzeugung zu verstehen, diejenigen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu besitzen und ausführen zu können, die benötigt werden, um eine Handlung erfolgreich ausführen zu können und um somit ein bestimmtes Ziel zu erreichen (Bandura, 1977).

So wurden also Geschlechterstereotype allgemein mit der Unterrepräsentanz von Frauen speziell auf ProfessorInnen-Ebene in Verbindung gebracht und weiters weshalb der Frauenanteil in der universitären Berufshierarchie auf dem Weg nach oben geringer wird. Auch auf einer Ebene darunter – bei den DoktorandInnen – kann zum Beispiel das Impostor-Phänomen oder ein zu geringes Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten als Erklärungsansatz dienen. Jedoch wie sieht es bei den Studierenden aus? Wenn schon von dem Paradoxon in der bisherigen Literatur berichtet wurde, dass trotz größeren Studentinnenanteils im Pool der Studierenden, weniger Frauen als Männer 'in der Pipeline' verbleiben, sollte nicht vorerst untersucht werden, ob auf Ebene der Studierenden Männer und Frauen überhaupt dieselbe Intention haben, eine universitäre Karriere einzuschlagen?

1.3 Ziel der Arbeit

Die vorliegende Studie hat die Promotionsabsicht von Studierenden der Universität Wien zum Thema. Es interessiert, ob Studentinnen allgemein geringere Promotionsabsichten haben als Studenten. Weiters soll untersucht werden, ob sich an der Universität Wien unterschiedliche Promotionsabsichten in weiblichen, männlichen und neutralen Fächern abzeichnen. Um Veränderungen des Frauenanteils in der universitären Hierarchie zu ermöglichen, gilt es, bereits auf unterster akademischer Stufe mögliche individuelle Faktoren für – im Falle der Studierenden – die Promotionsabsicht zu identifizieren. Mit der Untersuchung dieser individuellen Variablen bereits auf Studierenden-Ebene der Universität Wien soll eine mögliche Erklärung geliefert werden, warum der Frauenanteil auf dem Weg zur Professur abnimmt.

Es wurde bewusst der Fokus auf die individuellen Faktoren gelegt: einerseits, da diese leichter als strukturelle oder gesellschaftliche Einflussfaktoren veränderbar sein sollten und andererseits, da individuelle Faktoren, weil sie Bestandteil einer Person sind, prinzipiell aktiv durch die Person selbst – also durch die/den Studierende/-n – beeinflussbar sind. Weiters wurden bewusst auch die Wechselwirkungen zwischen diesen individuellen Faktoren mit der Intention untersucht, dass Veränderungen in dem einen Faktor auch zu Veränderungen in einem anderen individuellen Faktor führen sollten und somit eventuell Interventionsmöglichkeiten auch indirekt möglich wären, um die Promotionsabsicht zu erhöhen.

Nachfolgend wird nun auf die bereits existierende Literatur hinsichtlich der soeben formulierten Forschungsziele eingegangen. Somit soll aufgezeigt werden, was in der Wissenschaft hinsichtlich der Ziele der vorliegenden Arbeit – genauer gesagt, der untersuchten Variablen – bereits untersucht wurde.

THEORETISCHER HINTERGRUND

2. Promotionsabsicht – Geschlechter- und Fächerunterschiede

Bisherige Studien, welche sich unter anderem mit den Stufen der universitären Karriere beschäftigten, konnten von folgenden Geschlechterunterschieden berichten: Berweger und Keller (2005) untersuchten Prädiktoren für die akademische Laufbahnintention und konnten dabei feststellen, dass Doktorandinnen geringere Intentionen hatten als Doktoranden. Auch in der Stichprobe von Studierenden an der Universität Göttingen in Deutschland konnten Spies und Schute (1999) bei Studentinnen signifikant geringere Promotionsabsichten verzeichnen als bei Studenten. Zimmermann (1996) konnte zeigen, dass unter den befragten Studierenden Frauen geringere wissenschaftliche Aspirationen – darunter sind „Promotion, Habilitation bzw. Tätigkeiten als Hochschul-lehrer/Professor [Hochschullehrerin/Professorin]“ (Zimmermann, 1996, S. 30) zu verstehen – hatten als Männer.

Wie in der Einleitung schon beschrieben, zeigen sich Unterschiede in der Geschlechterverteilung vor allem in den universitären Spitzenpositionen auch je nach weiblichen, männlichen und neutralen Fächern. So haben Frauen, obwohl sie in den männlichen Fächern in der Unterzahl sind, in diesen Fächern höhere Aufstiegschancen als in den weiblichen Fächern (Lind, 2007).

Eigentlich müssten Frauen – relativ gesehen zu ihrem Anteil auf unterster Hierarchieebene – in den Spitzenpositionen in weiblichen Fächern viel stärker repräsentiert sein als Frauen in Spitzenpositionen in männlichen Fächern. Paradoxerweise ist genau das Gegenteil der Fall. So steigen – gemessen am Pool der Frauen unter den Studierenden – verhältnismäßig weniger Frauen in den weiblichen Fächern in universitäre Spitzenpositionen auf, als dies in männlichen Fächern der Fall ist (Toren & Kraus, 1987; zitiert nach Heintz, 2003). Nach Toren und Kraus (1987, zitiert nach Heintz, 2003) ist also in naturwissenschaftlichen und mathematischen Fächern ein geringerer Frauenanteil bereits auf Ebene der Studierenden zu verzeichnen. Jedoch haben Frauen gerade in diesen männlichen Fächern bessere Aufstiegschancen in universitäre Spitzenpositionen zu gelangen als in weiblichen Fächern (Toren & Kraus, 1987, zitiert nach Heintz,

2003). Heintz (2003) führt an, dass in den Geistes- und Sozialwissenschaften – also den weiblichen Fächern – andere Aufstiegsbarrieren vorherrschen würden als in mathematischen und vielen naturwissenschaftlichen Fächern. Heintz (2003) vermutet auch, dass Frauen in ihren Karriereverläufen in den naturwissenschaftlichen und mathematischen Fächern auf weniger Hindernisse bei ihrem Aufstieg in der Hierarchie stoßen als in den sozial- und geisteswissenschaftlichen Disziplinen.

In den nachfolgenden Kapiteln sollen nun bisherige Forschungsergebnisse zu den Faktoren dargeboten werden, welche die Promotionsabsicht beeinflussen oder bedingen könnten. Somit soll ersichtlich werden, welche Faktoren bei welcher Stichprobe, hinsichtlich welcher Zusammenhänge in der Literatur bereits untersucht worden sind.

3. Faktoren der Promotionsabsicht

3.1 Geschlechterstereotype

Anfänglich sollen die englischen Begriffe *Gender* und *Sex* erläutert werden, für welche im Deutschen jeweils das Wort *Geschlecht* steht (Athenstaedt & Alfermann, 2011). *Sex* soll auf das biologische Geschlecht hindeuten, wobei sich *Gender* hingegen auf das durch Erziehung und Sozialisationsbedingungen konstruierte Geschlecht bezieht (Athenstaedt & Alfermann, 2011). Geschlechterstereotype – als eine spezielle Art von Stereotypen – sind „sozial geteilte Wissensstrukturen“ (Klauer, 2008, S. 23) und werden folglich mit dem geschlechterbezogenen Aspekt Gender in Verbindung gebracht. Nachfolgend soll erklärt werden, was Geschlechterstereotype allgemein sind, wie bzw. wodurch sie entstehen und welchen Zweck und Nutzen sie haben.

3.1.1 Definition von Geschlechterstereotypen

Geschlechterstereotype stellen generalisierte Erwartungen über bzw. Vorstellungen von Männern und Frauen hinsichtlich ihrer typischen Eigenschaften und Verhaltensweisen dar (Bierhoff-Alfermann, 1994), welche auf dem sozial erkennbaren Geschlecht basieren (Eagly, 1987). Im Rahmen der Personenwahrnehmung – welche nach Herkner (2004) definiert ist als „Prozesse, die zur Bildung von Meinungen und/oder Bewertungen (Einstellungen) bezüglich einer Person führen“ (S. 277) – werden Menschen in soziale Kategorien basierend auf äußeren Merkmalen zusammengefasst (Klauer, 2008). Eines der auffälligsten äußeren Merkmale ist das biologische Geschlecht, weshalb dieses verwendet wird, um sich selbst sowie andere in Gruppen bzw. Kategorien einzuteilen (Stahlberg, Dickenberg & Szillis, 2009).

Das Bilden von sozialen Kategorien hat den Nutzen, durch kognitive Informationskomprimierung, den Overload an Umweltreizen zu strukturieren und zu vereinfachen (Klauer, 2008). Diese Informationskomprimierung bzw. -reduktion geschieht deshalb, weil mehr Informationen das Individuum erreichen, als es als kognitives System verarbeiten kann (Mackie, Hamilton, Susskind & Roselli, 1996). Die soziale Kategorisierung bringt naturgemäß einen

Informationsverlust mit sich, da nur die hervorstechendsten Merkmale den Gruppenmitgliedern als zugehörig betrachtet werden (Mackie et al., 1996). Die soziale Kategorisierung versucht gleichzeitig, so argumentieren Mackie et al. (1996), auch einen Informationsgewinn: Durch die kognitive Assoziation von äußeren Merkmalen mit Gruppencharakteristika erfolgt eine Koppelung verschiedener Merkmale. Folglich wird ein Individuum auch als Mitglied einer Gruppe betrachtet, selbst wenn einzelne Details über das Individuum fehlen (Mackie et al., 1996).

Mit diesen Kategorien sind jedoch auch Wissen (Stahlberg et al., 2009) oder „Erwartungen an typische Eigenschaften und Verhaltensweisen der Mitglieder“ (Klauer, 2008, S. 23) verbunden. Die Erfüllung dieser Erwartungen dient dazu, sich von anderen Gruppen abzugrenzen (Mackie et al., 1996), was gleichzeitig die Identität (Zemore, Fiske & Kim, 2000), das Selbstkonzept und das Verhalten (Eagly, Wood & Diekmann, 2000) jedes einzelnen Gruppenmitgliedes beeinflusst. Auch Geschlechterstereotype werden durch einen Kategorisierungsprozess aktiviert (Athenstaedt & Alfermann, 2011).

Einer von mehreren Entstehungsansätzen der Geschlechterstereotype ist die *Social Role Theory* von Eagly (1987). Diese besagt, dass soziales Verhalten und Eigenschaften von Männern und Frauen in sozialen Rollen – den Geschlechterrollen – begründet sind. Nach dieser Theorie führt die Beobachtung von unterschiedlichen Verhältnissen in der Arbeitsteilung zu Zuschreibungen eines bestimmten Verhaltens oder einer Eigenschaft zum jeweiligen Geschlecht der ausführenden Person (Zemore et al., 2000). Aufgrund dessen wurden Erwartungen für spätere Beobachtungen geschürt, nämlich, dass in den jeweiligen Positionen auch wieder das zu der beobachteten Situation assoziierte Geschlecht vorzufinden sei (Zemore et al., 2000). Um diesen Erwartungen nachzukommen, wurden mehrheitlich bestimmte Rollen nur mit dem assoziierten Geschlecht bekleidet (Zemore et al., 2000). Folglich wurden Männer eher in sogenannten *Paid-Work*-Positionen beobachtet und Frauen im Haushalt und der Kindererziehung, was die Erwartungen der BeobachterInnen und der RolleninhaberInnen über die arbeitsbezogene Geschlechterzuteilung bestätigte (Zemore et al., 2000). Aufgrund dieser Beobachtung und der daraus

resultierenden Erwartungen entstehen Geschlechterrollen, welche dem männlichen und dem weiblichen Geschlecht zugeteilt sind (Eagly et al., 2000). Die hervorstechendsten bzw. charakteristischsten Merkmale dieser Arbeitsaufteilung werden in weiterer Folge zu Erwartungen, welche mit den geschlechterbezogenen typischen Tätigkeiten assoziiert werden – sprich, sie werden zu Geschlechterstereotypen (Eagly et al., 2000). Nach Eagly et al. (2000) ist die Erlangung geschlechterstereotypen Verhaltens bedeutend im Sinne einer erfolgreichen Sozialisierung.

Geschlechterrollen und somit auch Geschlechterstereotype sind also aufgrund der Beobachtung nicht nur ein Abbild der Verhaltensweisen und Eigenschaften, welche Männer und Frauen in bestimmten Situationen je nach sozialer Struktur gezeigt haben (Eagly, 1987). Durch die Definition – nämlich, dass es sich um geteilte Erwartungen handelt (Eagly, 1987) – haben Geschlechterrollen sowie -stereotype auch einen verpflichtenden Charakter (Eagly, 1987; Zemore et al., 2000). Das Abbild bzw. die Beschreibung von Verhaltensweisen und Eigenschaften wird in der Literatur *deskriptive* Komponente der Geschlechterrollen bzw. -stereotype genannt, welche nach Zemore et al. (2000) die Erwartungen und den Glauben beinhalten, wie Männer und Frauen charakterisiert *sind*. Die zweite Komponente wird, nach z.B. Zemore et al. (2000), *präskriptiv* genannt und beschreibt sozial geteilte Erwartungen, wie Männer und Frauen *zu sein haben*. Menschen werden folglich bewertet, ob ihr Verhalten und deren Eigenschaften den gesellschaftlichen Erwartungen, also den Geschlechterrollen bzw. -stereotypen, entsprechen oder nicht (Zemore et al., 2000).

Anzumerken sei an dieser Stelle, dass die Definitionen von Geschlechterrollen und Geschlechterstereotypen es nicht erlauben, die beiden Konstrukte klar voneinander zu trennen. Wahrscheinlich ist dies deshalb der Fall, da Beobachtungen von Arbeitstätigkeiten zu Erwartungen führen und diese sich wiederum im Verhalten und in den Arbeitsrollen niederschlagen (Eagly et al., 2000) und sich somit diese beiden Konstrukte immer wieder wechselseitig bedingen. Auch ist keine jeweils einheitliche Definition von Geschlechterrollen bzw. -stereotypen im Zuge der Literaturrecherche herauszulesen gewesen, weshalb folglich jeweils nur eine Definition angeführt wird, welche sich jedoch

den anderen Definitionen in der Literatur inhaltlich gleicht. Hinzugefügt sei auch, dass für die vorliegende Arbeit durchgehend die Bezeichnung Geschlechterrollen sowie -stereotype verwendet wird, wobei jedoch Geschlechtsrollen und -stereotype dieselbe Bedeutung haben.

Geschlechterrollen und -stereotype werden in zwei Dimensionen eingeteilt, die als *agency*, typisch männliche Eigenschaften und Verhaltensweisen beschreibend, und als *communion*, welche typisch weibliche Eigenschaften und Verhaltensweisen beinhaltend, bezeichnet werden (Eagly, 1987). Die Dimension *communion* bezieht sich also auf Eigenschaften und Verhaltensweisen, welche etwa mit der Fürsorge für andere Menschen zu tun haben; im Gegensatz dazu beinhaltet Dimension *agency* Eigenschaften wie Durchsetzungsvermögen oder Kontrollbedürfnis (Eagly, 1987). Die Klassifizierung bestimmter Eigenschaften oder Verhaltensweisen als typisch männlich bzw. typisch weiblich stammte aus der Beobachtung der Arbeitsaufteilung von Männern und Frauen (Eagly, 1987), wie bereits in den Erläuterungen zur Social Role Theory beschrieben wurde. So waren Frauen hauptsächlich in häuslichen Rollen zu beobachten und Männer überwiegend in gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Angelegenheiten (Eagly, 1987). Nach der Social Role Theory wird angenommen, dass Geschlechterrollen und somit auch Geschlechterstereotype dynamisch, also veränderbar sein müssten, je nachdem, wie sich die Arbeitsteilung in einer Gesellschaft zwischen Männern und Frauen ändert (Eagly et al., 2000).

Nach der Theorie von Bem (1974) sind *Maskulinität* und *Femininität* nicht, wie in früheren Theorien angenommen, als zwei Enden eines Kontinuums (Schneider-Düker & Kohler, 1988) zu betrachten, sondern als zwei voneinander unabhängige Dimensionen (Bem, 1974): Somit kann eine Person sowohl männliche als auch weibliche Eigenschaften gleichzeitig besitzen. Wenn sowohl maskuline als auch feminine Eigenschaften hoch ausgeprägt sind, wird dies nach Bem (1974) als Androgynität bezeichnet. Sieverding und Alfermann (1992) beschreiben androgyne Personen als „handlungsfähiger, anpassungsfähiger, flexibler und psychisch gesunder als geschlechterstereotypisierte Personen“ (S. 8).

Doch inwiefern beeinflussen nun die Dimensionen agency und communion der Geschlechterstereotype mit ihren präskriptiven und deskriptiven Komponenten unser Verhalten und unsere Eigenschaften? Dem soll nun im folgenden Kapitel auf den Grund gegangen werden.

3.1.2 Auswirkungen von Geschlechterstereotypen

Basierend auf der Aufteilung von Geschlechterstereotypen in eine präskriptive und deskriptive Komponente, entwickelten Eagly und Karau (2002) die *Role Congruity Theory*, welche die Passung zwischen Geschlechterrollen mit anderen Rollen – insbesondere werden hierbei Führungsrollen betrachtet – behandelt. Nach dieser Theorie bestehen Vorurteile gegenüber weiblichen Führungspersonen, da die weibliche Geschlechterrolle und ihre Eigenschaften und Verhaltensweisen nicht kompatibel mit den gesellschaftlich erwarteten Eigenschaften und Verhaltensweisen einer typischen Führungsperson sind (Eagly & Karau, 2002). So gibt es nach den Autorinnen zwei verschiedene Arten von Vorurteilen gegenüber weiblichen Führungspersonen: Einerseits führt die deskriptive Geschlechterstereotyp-Komponente zu einer schlechteren Beurteilung von Frauen und deren Potential als Führungsperson, als dies bei Männern der Fall ist, da Führungseigenschaften eher mit männlichen als mit weiblichen Eigenschaften assoziiert werden. Somit ist eine Diskrepanz zwischen weiblichem Verhalten von Frauen und der als männlich definierten Führungsrolle wahrzunehmen. Andererseits führt die präskriptive Komponente der Geschlechterstereotype dazu, dass Frauen, welche typisch männliche Verhaltensweisen zeigen, auch benachteiligt werden, obwohl dies der männlich definierten Führungsrolle entspricht. Erklärt kann das dadurch werden, dass Frauen mit männlichen Eigenschaften der weiblichen Geschlechterrolle widersprechen und somit sich nicht so verhalten, wie es von ihnen als Frauen gesellschaftlich erwartet würde (Eagly & Karau, 2002).

Die normative bzw. präskriptive Komponente von Eigenschaften und Verhaltensweisen, d.h. wie sich Männer und Frauen zu verhalten haben, beeinflusst somit unser Fremdbild, also wie wir von anderen bewertet werden (Eagly & Karau, 2002). Dieses Fremdbild kann speziell bei Frauen in der Wissenschaft große

Auswirkungen haben (Bimmer, 1983). Nach Deaux und Emswiller (1974, zitiert nach Stahlberg et al., 2009) werden Erfolg und Misserfolg unterschiedlich im Sinne von Weiner (1972, zitiert nach Herkner, 2004) eher internal oder external in Abhängigkeit des Geschlechts der bewerteten Person attribuiert. So werden Erfolge bei Frauen auf Faktoren wie Glück oder große Anstrengung und bei Männern auf deren Fähigkeiten zurückgeführt, insbesondere, wenn es männlich definierte Aufgaben betrifft (Deaux & Emswiller, 1974; zitiert nach Stahlberg et al., 2009). Genau umgekehrt verhält es sich nach der Theorie von Deaux und Emswiller (1974, zitiert nach Stahlberg et al., 2009) bei Misserfolgen, welche bei Frauen auf mangelnde Fähigkeiten und bei Männern hingegen auf etwa unglückliche Umstände attribuiert werden. Hinsichtlich der unterschiedlichen Wahrnehmung und Bewertung von Erfolg und Misserfolg von Frauen und Männern können bestehende Geschlechterstereotype aufrechterhalten und Verhalten gerechtfertigt werden (Deaux & Emswiller, 1974; zitiert nach Stahlberg et al., 2009).

Weiters beeinflusst die präskriptive Komponente von Eigenschaften und Verhaltensweisen nicht nur das Fremdbild sondern auch unser Selbstbild (Bimmer, 1983): Die Art also, wie Menschen durch ihr Gegenüber wahrgenommen werden, hat Auswirkungen darauf, wie sie sich selbst wahrnehmen und einschätzen – also auf das Selbstbild. Die Autorin konstatiert, dass aufgrund der geschlechterstereotypen Erwartungen, welche an das Verhalten von Frauen gestellt werden, Frauen eher dazu tendieren, unsicher zu wirken, was durch den Effekt der *Self-fulfilling-prophecy* erklärt werden kann. So verhält sich eine beobachtende oder bewertende Person schon entsprechend ihrer Erwartungen, woraufhin das weibliche Gegenüber, dann dieses erwartete Verhalten internalisiert und somit von sich selbst der Meinung ist, unsicher zu sein und folglich auch dieses Verhalten zeigt (Bimmer, 1983). Weiters beschreibt Bimmer (1983), dass eben diese Geschlechterstereotype-Internalisierung des Fremdbildes in das Selbstbild, Unsicherheit im Verhalten bei Frauen in der Wissenschaft nicht nur erzeugen, sondern auch eventuell geringe, aber bereits bestehende Unsicherheiten verstärkt.

In Zusammenhang hiermit soll auch auf das psychologische Konstrukt des *Stereotype Threat* hingewiesen werden, welcher nach Steele (1997) bedingt, dass Personen, welche einer Gruppe angehören, hinsichtlich welcher negative Stereotype vorherrschen, fürchten aufgrund der Zugehörigkeit zu dieser Gruppe stereotyp beurteilt zu werden und nicht aufgrund der persönlichen Eigenschaften. Weiters bringt dieses Konstrukt mit sich, dass Personen fürchten, durch eigenes Verhalten diese Stereotype auch noch zu verstärken und dass diese Befürchtung leistungsbeeinträchtigend insofern sein kann, dass Personen Situationen meiden, in welcher sie stereotyp beurteilt werden könnten (Steele, 1997).

Nach Yount (1986, zitiert nach Eagly, 1987) war früher die Internalisierung von Geschlechterstereotypen vom jeweiligen Individuum durchaus positiv gesehen, weil durch die Aneignung von bestimmten Eigenschaften bzw. Verhaltensweisen das Ausführen der zu erwarteten Arbeit erleichtert wurde. Da Geschlechterstereotype, wie alle Stereotype, „sozial geteilte Wissensstrukturen“ (Klauer, 2008, S. 23) darstellen und alle Männer und Frauen hinsichtlich von Geschlechterstereotyp kategorisiert werden, bewerten wir uns auch selbst geschlechterstereotyp (Eagly et al., 2000). Somit werden Erwartungen über Verhaltensweisen und Eigenschaften von Männern und Frauen nicht nur über die Bewertung anderer, sondern auch über unsere eigene Bewertung internalisiert (Eagly et al., 2000). Jedoch bleibt anzumerken, dass gesellschaftliche Geschlechterstereotype nicht immer nur aufgrund freiwilliger Internalisierung ausgeführt werden (Eagly et al., 2000).

Auch die Befürchtung von sozialen Sanktionen, wenn man sich seinem jeweiligen Geschlecht nicht konform verhält (Eagly, 1987), beeinflusst geschlechterstereotypes Verhalten. Diese Befürchtung ist auf die normative bzw. präskriptive Komponente von Geschlechterstereotypen zurückzuführen (Eagly, 1987). Als Beispiel ist an dieser Stelle die *Furcht vor Erfolg* (Horner, 1968; zitiert nach André & Metzler, 2011) zu nennen. Nach Horner (1968, zitiert nach André & Metzler, 2011) würden Frauen Erfolg-zu-haben, was als männliche Eigenschaft gilt, meiden oder leugnen, um nicht ihrem weiblichen Geschlechterstereotyp zu widersprechen und um somit gesellschaftliche Sanktionen zu verhindern. Eines der bekanntesten Instrumente zur Messung der Geschlechterrollen- bzw.

Geschlechterstereotype ist das *Bem-Sex-Role Inventory* von Bem (1974); in der deutschen Version von Scheider-Düker und Kohler (1988). Das Instrument wird in Kapitel 6.4.4 ausführlich vorgestellt.

Im nachfolgenden Kapitel soll nun auf den Einfluss der Geschlechterstereotype speziell im universitären Kontext eingegangen werden. Da der Fokus der vorliegenden Arbeit auf der Promotionsabsicht liegt und da diese sowie die tatsächliche Durchführung eines Doktoratstudiums vom universitären Kontext beeinflusst sein könnte, soll nun durch die Darbietung der bisherigen Studien auf die Bedeutung der Geschlechterstereotype für die Promotionsabsicht hingeführt werden.

3.1.3 Auswirkungen von Geschlechterstereotypen im universitären Bereich

Die Erklärung der Role Congruity Theory von Eagly und Karau (2002), dass Frauen aufgrund der Schwierigkeit der Vereinbarkeit von männlicher Führungs- und weiblicher Geschlechterrolle seltener als Männer in höhere berufliche Positionen gelangen, wird auch im universitären Bereich von Onnen-Isemann und Oßwald (1991) vermutet. So kann die Entstehung der Zuschreibung von männlichen Verhaltensweisen und Eigenschaften zu Führungspersonen historisch dahingehend erklärt werden, dass hauptsächlich Männer Führungs- und Spitzenpositionen an der Universität inne hatten und folglich das männlich definierte Berufsbild eines Professors geprägt worden ist. Onnen-Isemann und Oßwald (1991) konstatieren, dass Frauen aufgrund der angenommenen schwierigen Vereinbarkeit von weiblicher Geschlechterrolle und männlicher Berufsrolle seltener in höhere universitäre Positionen gelangen. Das wiederum erschwert umso mehr, das bestehende Bild der männlichen Berufsrolle zu verändern und dieses Bild bleibt auch eher bestehen, eben weil es real weniger Frauen als Männer auf ProfessorInnen-Ebene gibt (Onnen-Isemann & Oßwald, 1991). Dieser Sachverhalt macht es weniger wahrscheinlich, das bestehende, männlich definierte Stereotyp einer/-s ProfessorIn zu verändern, um die Diskrepanz zwischen weiblicher Geschlechterrolle und männlicher Berufsrolle zu reduzieren (Onnen-Isemann & Oßwald, 1991).

Clance und Imes (1978) nehmen an, dass Impostor-Gefühle ihre Wurzeln in den internalisierten gesellschaftlichen Erwartungen über Verhaltensweisen und Eigenschaften von Männern und Frauen – also den Geschlechterstereotypen – hätten. Dem Impostor-Phänomen ist Kapitel 3.2 ausführlich gewidmet.

Jöstl et al. konnten 2012 zeigen, dass das Impostor-Phänomen durch die Variablen *Furcht vor Erfolg*, *Furcht vor Misserfolg* und *Mangel an Selbstbewusstsein* erklärbar ist. Nach Horner (1968, zitiert nach André & Metzler, 2011) ist Furcht vor Erfolg wiederum mit dem weiblichen Geschlechterstereotyp assoziiert, da – nach der Autorin –, um Erfolg zu haben, typisch männliche Verhaltensweisen gezeigt werden müssten, was dem gesellschaftlich erwarteten, weiblichen Verhalten widerspricht und somit für Frauen einen Femininitätsverlust darstellt. Folglich würden Frauen Erfolg fürchten oder meiden, um sich geschlechterstereotyp zu verhalten (Horner 1968; zitiert nach André & Metzler, 2011)

Nachfolgend wird nun das bereits angesprochene Impostor-Phänomen vorgestellt, sowie dessen Auswirkungen im universitären Kontext näher erläutert. Somit soll aufgezeigt werden, weshalb das Impostor-Phänomen einen Prädiktor für die Promotionsabsicht bei Studierenden darstellen könnte.

3.2 Das Impostor-Phänomen

Dieser Abschnitt ist dem sogenannten Impostor-Phänomen (Clance & Imes, 1978) – zu Deutsch „Hochstapler-Syndrom“ (Kets de Vries, 1998) – gewidmet. Zuerst wird eine Definition und die damit verbundenen Charakteristika des Impostor-Phänomens beschrieben, und nachfolgend werden Erklärungsansätze für die Entstehung und die Aufrechterhaltung des Impostor-Phänomens sowie dessen Vorkommen in der Wissenschaft geliefert.

3.2.1 Definition, Charakteristika, Entstehung und Aufrechterhaltung

Clance und Imes (1978) beschreiben das Impostor-Phänomen als das subjektive Gefühl der Betroffenen, dass sie den von ihnen erbrachten Leistungen gar nicht

würdig seien und somit das Gefühl hätten, ihre Leistungen erschwindelt zu haben, obwohl sie – objektiv gesehen – ehrlich verdiente, hervorragende Erfolge erzielt haben. Die Betroffenen können sich somit gar nicht ihres Erfolges erfreuen und sind der Überzeugung, nicht intelligent genug zu sein, um den Erfolg zu verdienen oder, dass sie durch einen Irrtum – etwa in der Beurteilung von anderen – als hervorragend angesehen werden (Clance & Imes, 1978). Folglich verspüren Betroffene kein subjektives Gefühl von Erfolg (Clance & Imes, 1978; Clance & O’Toole, 1988) beziehungsweise können ihren Erfolg nicht genießen (Clance & O’Toole, 1988).

Das erste Merkmal des Impostor-Phänomens ist nach Harvey und Katz (1986) eine Diskrepanz zwischen der eigenen Wahrnehmung von Erfolg und der Wahrnehmung von Erfolgen der/des Betroffenen durch andere. „*Impostors*“ sind auch oftmals nicht im Stande, all das zu leisten, was sie tatsächlich leisten könnten, da sie ein unrealistisches Bild ihrer eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten haben und somit auch nicht, ihre Stärken dementsprechend einsetzen und ihre Defizite akzeptieren können (Clance & O’Toole, 1988). Diese verzerrte Wahrnehmung der Betroffenen beruht auf einem Mangel an Selbstwertgefühl (Klinkhammer & Saul-Soprun, 2009), was wiederum zu Gefühlen von generellen Ängsten (Clance & Imes, 1978) und Versagensängsten sowie Schuld, Selbstzweifel (Clance & O’Toole, 1988), Depression und Frustration (Clance & Imes, 1978) führt. Obwohl sie sich dieser unterschiedlichen Betrachtungsweise bewusst sind, empfinden sie Schuldgefühle aufgrund der vermeintlichen Schwindelei (Harvey & Katz, 1986). Gleichzeitig rechtfertigen die Betroffenen ihre Erfolge durch alles andere als durch die eigene Leistung (Harvey & Katz, 1986) und die eigene Intelligenz. Als zweites Impostor-Merkmal nach Harvey und Katz (1986) wird Erfolg eher – entsprechend der Theorie nach Weiner (1972, zitiert nach Herkner, 2004) – externen Faktoren wie Glück oder Zufall (Klinkhammer & Saul-Soprun, 2009) sowie persönlichen Eigenschaften wie Charme oder der Fähigkeit, Kontakte zu knüpfen, Ausstrahlung (Clance & O’Toole, 1988) oder harter Arbeit (Klinkhammer & Saul-Soprun, 2009) zugeschrieben. „In ihren Augen ist alles, was ihnen natürlich erscheint und leicht fällt, erwartungsgemäß und selbstverständlich, und es ‘zählt’ nicht. ...[Für das betroffene Individuum] ist immer nur dieses eine Gebiet, auf dem es sich als

unzulänglich sieht, wichtig“ (Harvey & Katz, 1986, S. 17). Gleichzeitig sehen Betroffene eigenes Versagen als Zeichen an, nicht intelligent genug und nicht perfekt zu sein, was folglich Selbstzweifel bedingt (Harvey & Katz, 1986). Hinsichtlich des dritten Merkmals (Harvey & Katz, 1986) fürchten die Betroffenen, ihre vermeintliche intellektuelle Unterlegenheit bzw. Unvollkommenheit könnte entdeckt werden und sie somit als BetrügerInnen entlarvt werden (Clance & Imes, 1987). Mit steigendem Erfolg intensivieren sich die Gedanken und Empfindungen hinsichtlich der geleisteten Erfolge betrogen zu haben (Harvey & Katz, 1986). Somit befürchten sie, jeder neue Erfolg könnte sie als BetrügerInnen entlarven und somit dann alles, wofür sie gearbeitet haben, verloren und zerstört wäre und wovon sie sich auch nie wieder erholen werden könnten (Harvey & Katz, 1986). Anzumerken sei hierbei, dass das, was als Erfolg bezeichnet wird, nach Harvey und Katz (1986) individuell subjektiv sein kann. Auch wenn das Umfeld die erbrachten Leistungen der/des Impostor-Phänomen-Betroffenen würdigt, empfindet die/der Betroffene keinen Erfolg und glaubt weiterhin, durch Schwindeln die Ziele erreicht zu haben und „bleibt insgeheim davon überzeugt, er [/sie] sei mittelmäßig, unqualifiziert, unzulänglich, sogar dumm. Für manche, die an diesem Syndrom leiden, hat wachsender Erfolg noch ernstere, ja lähmende Auswirkungen“ (Harvey & Katz, 1986, S. 10). So kann es vorkommen, dass die eigenen Ängste, als BetrügerIn entlarvt zu sein, es nie ermöglichen, die eigenen Fähigkeiten entfalten zu lassen oder die Möglichkeiten nützen zu können, die sich ergeben (Harvey & Katz, 1986).

Das Impostor-Phänomen tritt bei beiden Geschlechtern, jedoch vermehrt bei Frauen auf – speziell bei jenen, welche in akademischen Professionen arbeiten (Clance & Imes, 1978), aber genauso auch in weiteren leistungsmäßig anspruchsvollen Berufen, insbesondere in höheren Positionen (Clance & O’Toole, 1988). Die betroffenen, erfolgreichen WissenschaftlerInnen empfinden nach Klinkhammer und Saul-Soprun (2009), dass ihre Umwelt sie besser einschätzt, als die Betroffenen selbst ihre Leistungen wahrnehmen. Des Weiteren glauben die Betroffenen, dass sie nur Erfolg haben können, wenn sie sich größtmöglich anstrengen (Clance & O’Toole, 1988). Um nun der Angst des Scheiterns zu entgehen, arbeiten sie oft härter und oftmals bis zur beinahe Erschöpfung, als es für die zu erledigende Sache nötig gewesen wäre (Klinkhammer & Saul-Soprun, 2009). Aufgrund des mangelnden Selbstwertes

treibt die Sorge der Betroffenen, sich zu blamieren, der Glaube nicht gut genug zu sein (Klinkhammer & Saul-Soprun, 2009) und die Angst, den oft eigens auferlegten hohen Erwartungen und Standards nicht entsprechen zu können (Clance & Imes, 1978), zu immer größeren Leistungen und Perfektionismus an (Klinkhammer & Saul-Soprun, 2009). Impostors haben, bedingt durch die selbstwertreduzierende Einschätzung der eigenen Fähigkeiten, Angst vor Bewertungen durch andere, da einerseits diese sie – wie oben schon beschrieben, kompetenter einschätzen könnten, als dies der eigenen Wahrnehmung entspricht und somit sich Gefühle, den anderen zu beschwindeln, einstellen könnten (Clance & O´Toole, 1988). Andererseits, so beschreiben Clance und O´Toole (1988), fürchten Betroffene die Beurteilung durch andere, da sie im Falle eines Fehlers als dumm angesehen werden, begleitet durch Gefühle von Scham. Sie scheuen sich jedoch nicht davor, harte und schwierige Aufgaben in Angriff zu nehmen, da sie „getrieben von der Angst [sind], die Liebe und Anerkennung von anderen Menschen zu verlieren, wenn sie keine besondere Leistung bringen“ (Klinkhammer & Saul-Soprun, 2009, S. 167). Nach Clance und O´Toole (1988) ist es für Impostor-Phänomen-Betroffene schwierig, positives Feedback annehmen zu können. Sie weisen dieses oftmals – nach Klinkhammer und Saul-Soprun (2009) – bescheiden zurück und gehören eher zu jenen Menschen, die sich lieber im Hintergrund halten. Die Betroffenen fühlen sich durch Erfolgserlebnisse schuldig, weshalb sie versuchen, diese zu vermeiden und gleichzeitig internalisieren sie jedoch negatives Feedback und sehen dies als Beweisführung für ihre Defizite und Schwachstellen an (Clance & O´Toole, 1988). Als weitere Charakteristika der Betroffenen führen die Autorinnen an, dass die meist introvertierten Personen größten Respekt vor erfolgreichen und herausragenden anderen Menschen haben. Sie vergleichen jedoch die eigenen Schwächen mit den Stärken anderer, wodurch aufgrund des unangemessenen Vergleichsmaßstabs, die Fähigkeiten des Vergleichsobjektes über- und die eigene Kompetenzen unterschätzt werden (Clance & O´Toole, 1988).

Clance und Imes (1978) gingen hinsichtlich eines möglichen Entstehungsansatzes von Impostor-Gefühlen davon aus, dass soziale Erwartungen, also Geschlechterstereotype, dass Frauen Männern intellektuell unterlegen wären, die Selbstzweifel des Kindes noch mehr bestätigen und somit mitverantwortlich für

die Ausprägung von Impostor-Gefühlen insbesondere bei Frauen seien. So würden die geschlechterstereotypen Erwartungen, die bereits in den Vorschuljahren durch die Eltern an das Kind herangetragen werden, zur späteren Ausbildung von Impostor-Gefühlen beim Kind führen können (Clance & Imes, 1978).

Weiters beschreiben Clance und Imes (1978) als einen von mehreren Gründen für die Aufrechterhaltung des Impostor-Phänomens die Befürchtung von Frauen durch Offenlegung ihrer Intelligenz den gesellschaftlich stereotypen Erwartungen zu widersprechen und dem weiblichen Geschlechterstereotyp zu wider zu handeln, wenn sie erfolgreich wären. Nach Horner (1972, zitiert nach Clance & Imes, 1978) sowie nach Horner (1968, zitiert nach André & Metzler, 2011) fürchten Frauen Erfolg, da Erfolg zu haben gesellschaftlich als typisch männlich angesehen wird. Erfolgreiches Verhalten seitens einer Frau wäre jedoch mit der weiblichen Geschlechterrolle nicht kompatibel (Eagly & Karau, 2002). Um den Verlust an Femininität aufgrund der Verletzung der weiblichen Geschlechterstereotype von erfolgreichen sowie intelligenten Frauen zu reduzieren und um gesellschaftlich nicht zurückgewiesen zu werden, empfinden diese Frauen oftmals Angst vor Erfolg und Impostor-Gefühle (Clance & Imes, 1978).

3.2.2 Das Impostor-Phänomen in der Wissenschaft und Universität

Manche Berufe sind nach Harvey und Katz (1986) eher für die Ausbildung eines Impostor-Phänomens prädestiniert als andere, wie etwa jene, in denen ständig wechselnde und neue Aufgaben und Projekte erfüllt oder schöpferische Tätigkeiten vollbracht werden müssen. Auch im Arbeitsfeld Universität ist das Impostor-Phänomen bekannt, speziell aufgrund der nach Klinkhammer und Saul-Soprun (2009) bezeichneten Dauerprüfungssituation und der Evaluationskultur im Rahmen einer wissenschaftlichen Karriere.

Klinkhammer und Saul-Soprun (2009) beschreiben verschiedene Thesen, weshalb das Impostor-Phänomen unter WissenschaftlerInnen, speziell unter ProfessorInnen, verbreitet ist: Um als WissenschaftlerIn anerkannt zu werden, dürfen krisenbesetzte Phasen nicht laut kommuniziert und müssen somit geheim gehalten werden, um nicht als unzureichend gehalten zu werden. Aufgrund des

Drucks, die wahren Ängste und Befürchtungen geheim halten zu müssen, können sich folglich ständige Impostor-Gefühle bei den Betroffenen einstellen. Eine zweite These zum Impostor-Phänomen am Arbeitsplatz Universität sei der Umstand, dass viele WissenschaftlerInnen auch in Zeiten von Arbeitslosigkeit unbezahlt wissenschaftlich arbeiten, um sich so von anderen Arbeitslosen abgrenzen zu können, woraufhin Gefühle entstehen können, den jeweiligen Erfolg nicht verdient zu haben.

Als dritte These werden Impostor-Gefühle auch durch die allgemeine Erwartung an ProfessorInnen verursacht, allwissend in Bezug auf ihr Fachgebiet sein zu müssen, was jedoch in einer Informations- und Wissensgesellschaft, in der aktuelles Wissen rasch überholt ist, beinahe unmöglich ist.

Auch das Ausüben der Berufsrolle ProfessorIn, speziell am Anfang, birgt – als vierte These – Diskrepanzen zwischen den Anforderungen als Führungskraft bzw. ProfessorIn – wie etwa Forschungsprojekte managen, Personalführung und -entwicklung, fachliche, pädagogische und didaktische sowie Führungskompetenzen – und dem eigenen emotionalen Empfinden. Dies wird zusätzlich noch durch erforderliche multiple Rollenvielfalt als MentorIn, Vorgesetzte/r, PrüferIn, GutachterIn, TagungsleiterIn u.v.m. intensiviert, wodurch geheime Impostor-Gefühle hervorgerufen werden können.

Als fünfte und letzte These, die erklärt, wodurch das Impostor-Phänomen im Hochschulbereich verursacht wird, beschreiben Klinkhammer und Saul-Soprun (2009) die Diskrepanz zwischen den Anforderungen der weiblichen Geschlechterrolle und der mit männlichen Eigenschaften besetzten Berufsrolle als Führungsperson im Hochschulbereich, mit welcher Frauen zu kämpfen haben und, dass speziell mit steigender Hierarchiestufe auch die Impostor-Gefühle bei Betroffenen vermehrt auftreten und intensiver werden.

Das Impostor-Phänomen wurde auch bei DoktorandInnen der Universität Wien untersucht und hierbei konnte gezeigt werden, dass dieses bei Doktorandinnen vermehrt auftrat als bei Doktoranden (Jöstl et al, 2012). Die AutorInnen konnten nachweisen, dass das Impostor-Phänomen durch die Konstrukte *Furcht vor Erfolg*, *Furcht vor Misserfolg* und *Mangel an Selbstbewusstsein* erklärt werden kann. Nach Horner (1968, André & Metzler, 2011) könnte die Furcht vor Erfolg bei Frauen – wie in Kapitel 3.1.3 beschrieben – durch Geschlechterstereotype

erklärt werden. So würden Frauen durch Erfolg an Femininität verlieren und somit nicht mehr den Eigenschaften entsprechen, welche von der Gesellschaft an sie gestellt werden, woraufhin sie folglich Erfolg fürchten. Auch Clance und Imes deuten 1978 an, dass ein Grund, weshalb Frauen Selbstzweifel hinsichtlich ihrer intellektuellen Leistungen entwickeln, der sein könnte, dass sie nicht dem gesellschaftlichen Stereotyp – wonach Frauen Männern intellektuell unterlegen wären – widersprechen wollen. Jöstl et al. (2012) konnten bezüglich der das Impostor-Phänomen zu erklärenden Variablen Furcht vor Erfolg, Furcht vor Misserfolg und Mangel an Selbstbewusstsein ebenso einen signifikanten Geschlechterunterschied nachweisen: Frauen wiesen höhere Werte in den Variablen Furcht vor Erfolg und Furcht vor Misserfolg auf als Männer und weiters zeigten Frauen weniger Selbstbewusstsein als Männer. Als weitere Erkenntnis war das Impostor-Phänomen bei DoktorandInnen ein Prädiktor für die universitäre Selbstwirksamkeitserwartung.

Im nächsten Kapitel soll näher auf die soeben erwähnte Selbstwirksamkeitserwartung – die eigene Beurteilung der bzw. der Glaube an die persönlichen Fähigkeiten, um ein Ziel zu erreichen oder Leistungen zu erbringen (Bandura, 1986) – eingegangen werden. Nach Bandura (1977) ist für die Durchführung einer Handlung unter anderem die Selbstwirksamkeitserwartung ausschlaggebend. Da die Durchführung eines Doktoratstudiums eine Handlung darstellt, soll erläutert werden, was Selbstwirksamkeitserwartung genau ist und weiters aufgezeigt werden, warum sie ein Prädiktor für die Promotionsabsicht sein könnte.

3.3 Selbstwirksamkeitserwartung

3.3.1 Definition und Konstruktangrenzungen

Das Konstrukt der Selbstwirksamkeitserwartung bezeichnet nach Bandura (1977) die „conviction that one can successfully execute the behavior required to produce the outcomes“ (S. 193). Die beiden Hauptkomponenten in der *sozial-kognitiven Theorie* von Bandura (1977), welche eine Verhaltensänderung bedingen, sind zum einen die Ergebniserwartung und zum anderen die Selbstwirksamkeitserwartung: Ergebniserwartung beschreibt, dass ein Indivi-

duum erwartet, dass allgemein die Ausführung eines bestimmten Verhaltens zu einem bestimmten Handlungsergebnis führt. Zum Unterschied dazu ist die Selbstwirksamkeitserwartung dadurch definiert, dass ein Individuum subjektiv und persönlich davon überzeugt ist, dass die eigene erfolgreiche Handlungsausführung zum erwarteten Ergebnis führt. Man kann also allgemein das Wissen haben, dass eine bestimmte Handlung zu einem bestimmten Handlungsergebnis führt, jedoch kann man daran zweifeln, dass man selbst im Stande ist, diese Handlung auch ausführen zu können, um zu diesem bestimmten Handlungsergebnis zu gelangen (Bandura, 1977).

Bandura (1977) beschreibt weiters, dass diese beiden Erwartungsarten für sowohl die Initiation einer Handlung bzw. welche Handlungsoption durchgeführt wird als auch die für die konsequente Handlungsdurchführung verantwortlich sind. Die Selbstwirksamkeitserwartung bestimmt nach Bandura (1977) auch, wie viel Anstrengung für die Absolvierung einer Handlung insbesondere je nach Schwierigkeitsgrad bzw. Hindernissen an den Tag gelegt wird. Anzumerken ist jedoch, dass nicht nur die Erwartung an die erfolgreiche Handlungsausführung gegeben sein muss, um eine Handlung erfolgreich durchführen zu können, sondern auch die entsprechenden Fähigkeiten (Bandura, 1977).

Abzugrenzen sei der Begriff Selbstwirksamkeitserwartung von den Begriffen Selbstkonzept, Selbstwert und Selbstbewusstsein. Beim Selbstbewusstsein wird nicht die Beurteilung eigener Fähig- und Fertigkeiten in den Fokus der Betrachtung gestellt, sondern der eigene Selbstwert (Bandura, 1997). Bong und Skaalvik erforschten 2003 die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der beiden einander sehr ähnlichen Konstrukte Selbstkonzept und Selbstwirksamkeitserwartung. Es ist jedoch nicht einfach, diese beiden Konstrukte klar voneinander abzugrenzen (Bong & Skaalvik, 2003). Selbstkonzept ist nach Bandura, (1986) definiert als „a composite view of oneself that is formed through direct experience and evaluations adopted from significant others“ (S. 409). Das Selbstkonzept bezieht sich eher auf die allgemeine Wahrnehmung des eigenen Selbst hinsichtlich eines bestimmten Funktionsbereiches (Bong & Skaalvik, 2003).

Hingegen beschreibt das Konstrukt Selbstwirksamkeitserwartung nach Bandura (1977), die Überzeugung, die erforderlichen Fähigkeiten zu besitzen, um eine

Handlung für ein bestimmtes Ziel ausführen zu können. Folglich bezieht sich also das Konstrukt der Selbstwirksamkeitserwartung nicht darauf, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten ein Individuum besitzt, sondern darauf, was das Individuum *glaubt*, leisten zu können, unabhängig davon welche Fähigkeiten und Fertigkeiten es besitzt (Bandura, 1986, 1997; Bong & Skaalvik, 2003). So ist es möglich, dass Personen, welche durchaus die Fähigkeiten zur Bewältigung einer Anforderung besäßen, jedoch aber aufgrund von Selbstzweifeln diese nicht – ihres Potentials adäquat – nutzen und somit in ihrer Leistung schlechter abschneiden als Personen mit gleich stark ausgeprägten Fähigkeiten (Bandura, 1997). Zusammengefasst sollten also für das erfolgreiche Ausführen einer Handlung sowohl Fähigkeiten und Fertigkeiten als auch Selbstwirksamkeitserwartung vorhanden sein (Bandura, 1986).

Doch wie beeinflusst nun die Selbstwirksamkeit die eigenen Handlungen und welche Auswirkungen hat diese auf die akademischen Aspirationen? Zur Beantwortung dieser Frage werden nun bisherige Studien und deren Hauptergebnisse im nachfolgenden Abschnitt angeführt.

3.3.2 Selbstwirksamkeit im universitären Kontext

Nauta, Epperson und Kahn (1998) untersuchten Prädiktoren für akademische Karriereaspirationen bei Frauen in mathematischen, technischen und naturwissenschaftlichen Fächern. Aufgrund der Ergebnisse ihres Strukturgleichungsmodells könnte ein signifikanter Pfad u.a. von der Selbstwirksamkeitserwartung zu den akademischen Aspirationen in höheren Positionen verzeichnet werden. „A women´s confidence in her ability to complete a number of milestones seems to be positively associated with aspirations to top-level or leadership positions within sciences, math, or engineering“ (Nauta et al., 1998, S. 492).

Hemmings und Kay (2009) untersuchten universitäres Lehrpersonal unterschiedlicher akademischer Grade. Die Selbstwirksamkeitserwartung wurde an drei Dimensionen gemessen, nämlich Lehr-, Forschungs- und Service-tätigkeits-Selbstwirksamkeitserwartung. Die Ergebnisse zeigten, dass Frauen im universitären Kontext sich Forschungsleistungen weniger zutrauten als Männer.

Ehrlinger und Dunning fanden 2003 heraus, dass in der Stichprobe von Studierenden Frauen geringeren Glauben in ihre wissenschaftlichen Fähigkeiten – aufgrund pessimistischerer Selbstansichten – hatten als Männer, obwohl die Studentinnen objektiv betrachtet ebenso gute Leistungen erbrachten wie ihre männlichen Kollegen. Die pessimistischere Einschätzung der Frauen hinsichtlich ihrer eigenen wissenschaftlichen Fähigkeiten kann als Erklärung beitragen, weshalb Frauen geringeres Interesse an wissenschaftsbezogenen Tätigkeiten zeigen als Männer (Ehrlinger & Dunning, 2003).

Zimmermann (1996) konnte in seiner Untersuchung zeigen, dass Studentinnen ihre wissenschaftlichen Aspirationen davon abhängig machen, ob sie – basierend auf ihren Fähigkeiten – der Meinung sind, die Anforderungen bewältigen zu können; für Studenten war dies für die wissenschaftlichen Aspirationen jedoch nicht ausschlaggebend.

Im universitären Kontext konnte weiters von mehreren Autoren (z.B. Berweger & Keller, 2005; Jöstl et al., 2012; Spies & Schute, 1999) nachgewiesen werden, dass sich Frauen eine Promotion bzw. eine akademische Laufbahn weniger zutrauten als Männer; also eine geringere universitäre Selbstwirksamkeit hinsichtlich einer Promotion bzw. einer akademischen Laufbahn aufwiesen:

Spies und Schute (1999) gingen in ihrer Studie der Frage nach, welche Faktoren dafür verantwortlich zeichnen, weshalb Frauen weniger oft promovieren als Männer. Insbesondere wurde Augenmerk auf die intrapsychischen Vermittlungsprozesse gelegt. Hierbei befragten sie Studierende an der Universität Göttingen der Studienfächer Biologie und Mathematik. Weiters ist zu erwähnen, dass Studierende höheren Semesters befragt wurden, mit der Begründung, dass diese sich bereits mit einer höheren Wahrscheinlichkeit als StudienanfängerInnen mit der Frage auseinandergesetzt haben, ob sie eine Promotion im Anschluss an ihr Studium in Erwägung ziehen. Die erhobenen Variablen wurden vor dem Hintergrund des Handlungsphasenmodells von Heckhausen bestimmt, mit der Überlegung, welche Schritte der Absicht einer Promotion vorgeschaltet sind und dass die Handlungsabsicht eine Vorbedingung für das tatsächliche Ausführen einer Handlung ist. Es wurde herausgefunden, dass weibliche Studierende, im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen nicht nur geringere Promotionsabsichten

hegten, sondern, dass diese auch geringere Selbstwirksamkeitserwartungen hatten als Männer. Frauen erwarteten also in geringerem Ausmaß als Männer, durch eigene Handlungen eine Promotion erfolgreich beenden zu können.

In der Studie von Berweger und Keller (2005) wurden auch unterschiedlichste Prädiktoren erhoben, welche die Intention für eine akademische Laufbahn bedingen. In dieser Studie wurden DoktorandInnen der Philosophischen Fakultät der Universität Zürich befragt. Als wichtigster Prädiktor für eine akademische Laufbahnintention stellte sich die Variable Selbstwirksamkeitserwartung heraus. Wie auch in der weiter oben beschriebenen Studie von Spies und Schute (1999) hatten auch in der Stichprobe der DoktorandInnen Frauen niedrigere Werte als Männer sowohl bezüglich der Intention für eine akademische Karriere bzw. Habilitation als auch hinsichtlich der Selbstwirksamkeitserwartung (Berweger & Keller, 2005).

Jöstl et al. gingen im Jahr 2012 der Frage nach, welche Faktoren die Unterrepräsentanz von Frauen in höheren universitären Positionen bedingen könnte. Jöstl et al. (2012) konnten in ihrer Befragung von Doktorats-Studierenden der Universität Wien zeigen, dass erstens – wie schon in Kapitel 3.2.2 erwähnt – die universitäre Selbstwirksamkeitserwartung durch das Impostor-Phänomen vorhergesagt werden kann und zwar insofern, dass stärkere Impostor-Gefühle ein Prädiktor für sinkende universitäre Selbstwirksamkeitserwartung der DoktorandInnen ist. Zweitens beschreiben die AutorInnen, dass DoktorandInnen signifikant geringere universitäre Selbstwirksamkeitserwartung aufwiesen als Doktoranden.

Der von Zimmermann (1996) genannte zweite wichtige Aspekt, welche die wissenschaftlichen Aspirationen von Studierenden bedingen, ist neben dem persönlichen Zutrauen in bzw. Glaube an die eigenen Fähigkeiten der Grad der subjektiven Informiertheit über die Tätigkeit als WissenschaftlerIn. Folglich wird im nächsten Abschnitt kurz auf die subjektive Informiertheit eingegangen bzw. soll daraus ersichtlich gemacht werden, weshalb die subjektive Informiertheit als Prädiktor für die Promotionsabsicht in der vorliegenden Arbeit untersucht wurde.

3.4 Subjektive Informiertheit über das Doktoratstudium

Nach Zimmermann (1996) sind die wissenschaftlichen Aspirationen umso größer, je besser sich die/der Studierende über die Tätigkeiten in der Wissenschaft informiert fühlt. Diese subjektive Informiertheit umfasst unter anderem die genauen Inhalte bzw. Merkmale der wissenschaftlichen Tätigkeit, die An- und Herausforderungen sowie Perspektiven, welche sich der/-m Einzelnen durch die Tätigkeit als WissenschaftlerIn im Sinne einer wissenschaftlichen Karriere bieten (Zimmermann, 1996).

Die vorliegende Arbeit bzw. die zu überprüfenden Zusammenhänge der bereits beschriebenen Variablen basieren auf dem theoretischen Hintergrund des *Aktiotop-Modells* von Ziegler (2005) sowie von Ziegler, Heller, Schober und Dresel (2006). Im Folgenden soll dieses Modell näher erläutert sowie die Bedeutung und Einbettung der verwendeten Variablen darin beschrieben werden.

4. Das Aktiotop-Modell

4.1 Definition und Komponenten des Aktiotop-Modells

Der Begriff *Aktiotop* ist nach Ziegler et al. (2006) ein Pendant zum Biotop in der Flora und Fauna, welches einen Lebensraum darstellt, in welchem bestimmte Umweltbedingungen herrschen, damit bestimmte Tiere und Pflanzen sich entfalten und leben können. Der Begriff Aktiotop beschreibt Bedingungen bzw. Gegebenheiten, in welchem bestimmte Handlungen von Menschen stattfinden und durchgeführt werden können (Ziegler et al., 2006).

Nach Ziegler et al. (2006) besteht ein Aktiotop aus fünf verschiedenen Komponenten, welche in ständiger Interaktion mit einander stehen (Ziegler, 2005): den *Handlungen* dem *Handlungsrepertoire*, dem *subjektiven Handlungsraum*, den *Zielen* und der *Umwelt*. Nach Ziegler et al. (2006) sind diese fünf Komponenten und deren Zusammenwirken für die Ausführung einer Handlung bedeutend und werden nun im Detail beschrieben:

Erstens ist das Handlungsrepertoire erwähnt, das von Ziegler et al. (2006) als die einer Person prinzipiell zur Verfügung stehenden Handlungsoptionen beschrieben wird. Diese Handlungsmöglichkeiten können jedoch nur genutzt werden, wenn, erstens, das Ausführen einer bestimmten Handlung vom Individuum in Betracht gezogen wird, wenn, zweitens, eine entsprechende Intention (Ziegler et al., 2006) bzw. ein adäquates Ziel (Ziegler, 2005) seitens der Person vorhanden ist, wenn, drittens, es seitens der Umwelt möglich ist, diese Handlung überhaupt ausführen zu können (Ziegler et al., 2006) und, wenn, viertens (Ziegler, 2005) die Handlung im subjektiven Handlungsraum repräsentiert ist.

Als zweite Komponente des Aktiotop-Modells ist der subjektive Handlungsraum dargeboten, den Ziegler et al. (2006) als die Kognitionen beschreiben, die sich auf Selbstregulation und Handlungsausführung beziehen. Ziegler definiert 2005 den subjektiven Handlungsraum als psychologische, funktionale Einheit der einer Person verfügbaren Handlungsmöglichkeiten – jedoch ist dies nicht als zerebrales Areal bzw. kortikales Pendant zu Fähig- und Fertigkeiten zu verstehen, welches alle möglichen Handlungen abbildet. Wichtig ist hierbei zu

erwähnen, dass der subjektive Handlungsraum, nicht mit dem Handlungsrepertoire bzw. einer objektive Realität übereinstimmen muss (Ziegler, 2005), sondern dass der subjektive Handlungsraum lediglich ein persönliches Konstrukt darstellt, was Über- oder Unterschätzungen von Fähigkeiten und somit des Handlungsrepertoires zur Konsequenz haben kann (Ziegler, 2005).

Die dritte Komponente stellen die Ziele dar, die eine Person hat. Mit zunehmender Klarheit und Spezifikation der Ziele, wird das prinzipiell verfügbare Handlungsrepertoire insofern eingeschränkt, als dass nur jene Handlungen ausgeführt werden, hinter denen auch ein bestimmtes Ziel steht (Locke & Kristof, 1996; zitiert nach Ziegler et al., 2006). Nach Ziegler (2005) sind Ziele an der Auswahl von möglichen Alternativen durch die geordnete Regulation von Handlungen beteiligt. Sie stellen Energie für die Handlung zur Verfügung und geben die Zielrichtung sowohl vor als auch während der Handlungsausführung vor (Ziegler, 2005). Es ist jedoch zu erwähnen, dass die Spezifikation unterschiedlicher Ziele sehr variieren kann (Locke & Latham, 1994; zitiert nach Ziegler et al., 2006).

Die drei bisher beschriebenen Komponenten, Handlungsrepertoire, subjektiver Handlungsraum und Ziele, bilden zusammen die drei Teile, welche innerhalb eines Individuums zu finden sind (Ziegler, 2005).

Das Individuum interagiert jedoch ständig mit seiner Umwelt (Ziegler, 2005), welche nun die vierte Komponente des Aktiotop-Modells darstellt. Als Umwelt sind Situationen und Personen zu verstehen, mit welchen ein Individuum hinsichtlich des Ausführens von Handlungen interagiert (Ziegler et al., 2006).

Das Zusammenspiel von Individuum, das die Komponenten Handlungsrepertoire, subjektiver Handlungsraum und Ziele inkludiert, und der Umwelt sowie die Wechselwirkungen aller vier Komponenten miteinander bestimmen über die Ausführung einer Handlung, welche die fünfte Komponente des Aktiotop-Modells bildet (Ziegler, 2005). Abbildung 2 nach Ziegler (2005) verdeutlicht den Zusammenhang und die Interaktionen der Komponenten.

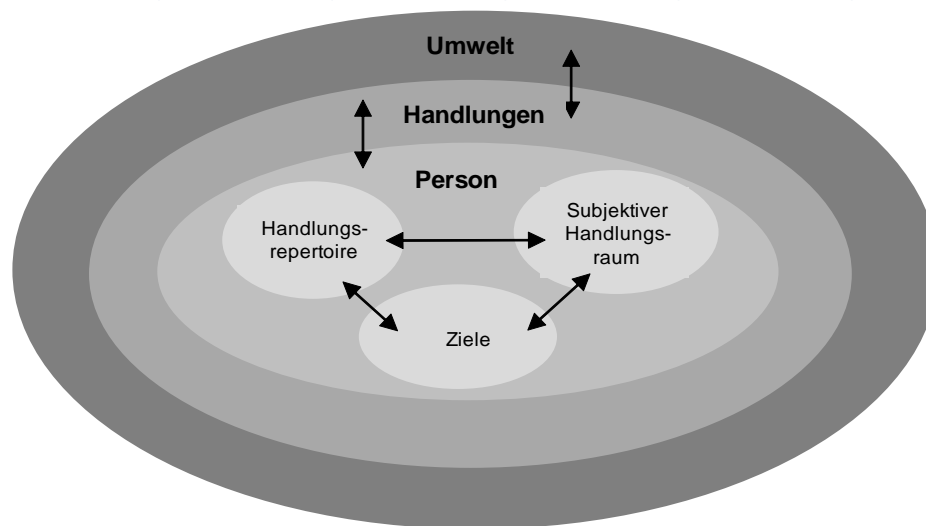


Abbildung 2. Das Aktiotop-Modell

Anmerkung: Die Abbildung wurde in Anlehnung an das Modell von Ziegler (2005) konstruiert.

Das Hauptaugenmerk der vorliegenden Arbeit richtet sich auf den subjektiven Handlungsraum. Ziegler et al. (2006) konstatieren, dass vermutlich die selbstregulierenden Kognitionen von Frauen, welche durch Sozialisationsprozesse erworben wurden, oft dysfunktional seien, was mathematische und naturwissenschaftliche Fächer betrifft. Dies hat nach Ziegler et al. (2006) zur Folge, dass „objective opportunities in the subjective action space are not represented“ (S. 148) und somit Handlungen aus Mangel an, zum Beispiel Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, gar nicht versucht werden.

In weiterer Folge wird nun genauer aufgezeigt, wie die in der Arbeit und im aufgestellten Modell verwendeten Variablen im Aktiotop-Modell integriert sind. Da das Aktiotop-Modell die bedeutenden Komponenten für das Ausführen einer Handlung beschreibt und da die Durchführung eines Doktoratstudiums eine Handlung darstellt, soll somit die Zuordnung der verwendenden Variablen zu den Handlungskomponenten des Aktiotop-Modells zum Ausdruck gebracht werden.

4.2 Einbettung der Variablen im Aktiotop-Modell

Von den innerhalb des Individuums bzw. der Person liegenden Komponenten wird der subjektive Handlungsraum im zu testenden Modell der vorliegenden

Arbeit durch die Variablen Geschlechterstereotype-Passung, Impostor-Phänomen und Selbstwirksamkeitserwartung repräsentiert. Die subjektive Informiertheit mit der Frage „Wie gut sind Sie über ein Doktorats- bzw. PhD-Studium informiert?“ stellt das Handlungsrepertoire dar. Die Komponente Ziele wird durch die Variable Promotionsabsicht mit der Frage „Inwiefern beabsichtigen Sie zu promovieren?“ repräsentiert.

Die Umweltkomponente wird durch verschiedene Studienfächer, welche in die Gruppierungen weibliches, männliches und neutrales Fach unterteilt sind, operationalisiert. Das tatsächliche Doktorats- bzw. PhD-Studium repräsentiert die Komponente Handlung des Aktiotop-Modells. Da jedoch nur Prädiktoren für die Inangriffnahme eines Doktoratstudiums – der Handlung im Aktiotop-Modell – untersucht werden und nicht die Durchführung dieses selbst, soll diese Komponente nur der Vollständigkeit und der Nachvollziehbarkeit halber in der Variableneinbettung im Aktiotop-Modell angeführt werden. Abbildung 3 soll die Einbettung der Variablen im Aktiotop-Modell veranschaulichen.

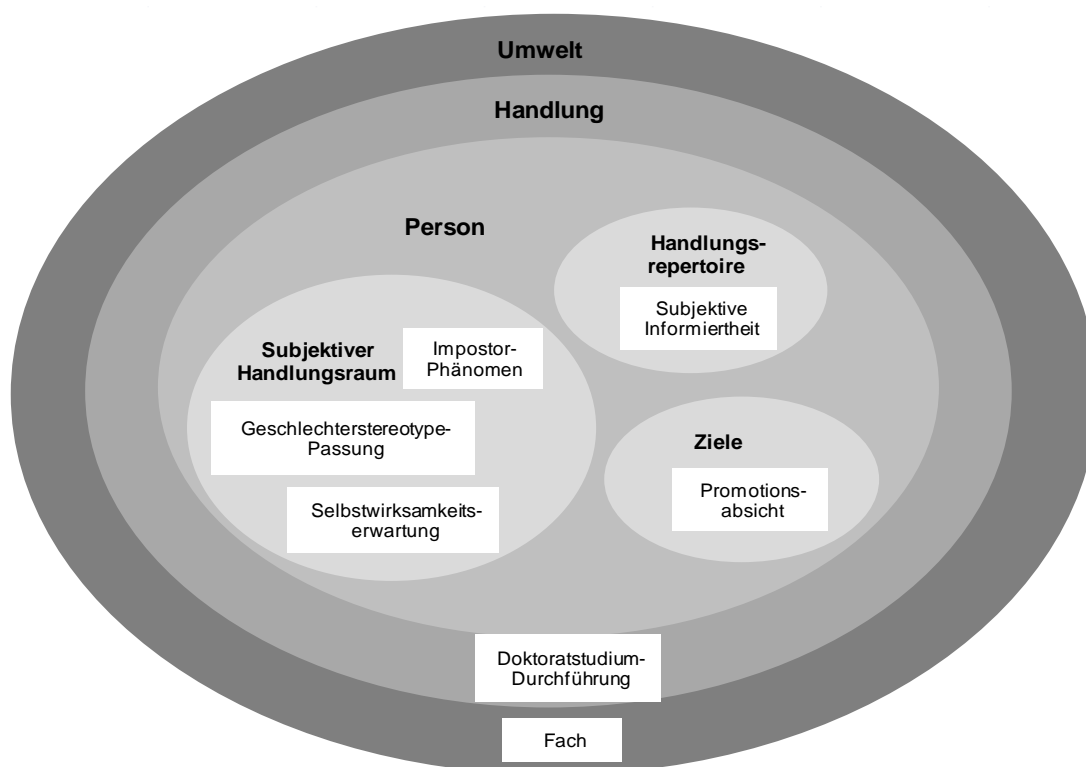


Abbildung 3. *Einbettung der Variablen in das Aktiotop-Modell*

Anmerkungen. Ovale stellen die Komponenten des Aktiotop-Modells dar. Rechtecke beschreiben die Variablen der vorliegenden Studie.

5. Fragestellungen

Die vorliegende Arbeit untersucht die Promotionsabsicht von Studentinnen und Studenten weiblicher, männlicher und neutraler Fächer sowie die Identifikation von Faktoren für die Promotionsabsicht, welche – eventuell schon auf Ebene der Studierenden – die mit steigender universitärer Karrierestufe sinkenden Frauenanteile erklären könnten. Im Teil Theoretischer Hintergrund wurden die in der Arbeit beteiligten Konstrukte vorgestellt, definiert und von verwandten Konstrukten abgegrenzt. Des Weiteren wurden ausführlich die bisherigen empirischen Studien zu den für das Thema der Arbeit relevanten Variablen präsentiert und deren Ergebnisse dargestellt, sowie die Erläuterung des Aktiotop-Modells und die Einbettung der Variablen darin dargeboten. Im Folgenden sollen nun nochmals kurz die wichtigsten Ergebnisse der Studien präsentiert werden, sowie die offensichtlichen Forschungslücken, woraus sich die Fragestellungen und Hypothesen ableiten lassen. Die Reihenfolge der Darstellung der Variablen mit ihren Hypothesen erfolgt analog zum theoretischen Teil.

Als erstes Forschungsziel wurde ein IST-Stand erhoben, wie die Absicht, ein Doktoratstudium zu absolvieren unter den Studierenden der Universität Wien ausgeprägt ist und inwiefern Unterschiede zwischen Studentinnen und Studenten bestehen. In der Literatur von Spies und Schute (1999) zeigten Frauen in der untersuchten Stichprobe von Studierenden signifikant geringere Promotionsabsichten als Männer. Auch von Zimmermann (1996) wurden geringere wissenschaftliche Aspirationen bei Studentinnen im Gegensatz zu Studenten berichtet. So war auch für die Studierenden-Stichprobe der Universität Wien zu erwarten, dass Frauen geringere Promotionsabsichten haben als Männer.

Weiters war aufgrund bisheriger Literatur (Heintz, 2003; König, 2011; Lind, 2007; Toren & Kraus, 1987; zitiert nach Heintz, 2003) zu erwarten, dass Unterschiede in der Promotionsabsicht zwischen den Geschlechtern bestehen – speziell hinsichtlich der weiblichen, männlichen und neutralen Fächer. Im Bericht von Lind (2007) ist von verschiedenen Aufstiegschancen für Frauen je Fächerkategorie die Rede.

Allerdings fehlen einerseits Studien zur Promotionsabsicht von Studierenden der Universität Wien, sowie andererseits, ob tatsächlich die „Umgebung“ der

weiblichen, männlichen und neutralen Fächer sich in unterschiedlichen Promotionsabsichten von Männern und Frauen niederschlägt. Zusammengefasst kann also folgende erste Fragestellung samt Hypothese formuliert werden:

Gibt es einen Unterschied zwischen Studentinnen und Studenten unterschiedlicher Fächerkategorien (männliche, weibliche und neutrale Fächer) hinsichtlich der Promotionsabsicht? (Fragestellung 1)

Hypothese:

- Frauen haben eine geringere Promotionsabsicht als Männer. (Spies & Schute, 1999)

Als zweites Ziel interessierte, welche Faktoren überhaupt die Promotionsabsicht bedingen. Aufgrund der Forschungsdesiderata in der bisherigen Literatur wurden folgende Faktoren in die Analyse mit einbezogen: die Passung der Eigenschaftsbeschreibung der/des typischen DoktorandIn mit der geschlechterstereotypen Beschreibung einer/-s selbst als StudentIn (für die vorliegende Arbeit wird dies ab nun einheitlich als *Geschlechterstereotype-Passung* bezeichnet), das Impostor-Phänomen, die universitäre Selbstwirksamkeitserwartung und die subjektive Informiertheit über ein Doktoratstudium. In Kapitel 3.1.1 wurde die Klassifikation von Geschlechterstereotype in eine präskriptive und eine deskriptive Komponente beschrieben, dessen Auswirkungen dann in Kapitel 3.1.2 und in Kapitel 3.1.3 ausführlich diskutiert wurden. Nach der Role Congruity Theory von Eagly und Karau (2002) sind Frauen in Führungspositionen aufgrund zwei verschiedener Vorurteile benachteiligt. Diese Vorurteile haben nach Eagly und Karau (2002) jeweils ihre Ursprünge in der deskriptiven und der präskriptiven Komponente der Geschlechterstereotype. Dies trägt nach Eagly und Karau (2002) zur Benachteiligung von Frauen in Führungspositionen hinsichtlich ihrer Bewertung durch andere – aufgrund der wahrgenommenen Diskrepanz der weiblichen Geschlechterrolle und der männlich definierten Führungsrolle – bei. Onnen-Isemann und Oßwald (1999) beschrieben, dass aufgrund der Diskrepanz von Geschlechterrolle und Berufsrolle Frauen es schwerer haben als Männer, in höhere universitäre Positionen – speziell in ProfessorInnen-Positionen – aufzusteigen. Hinsichtlich der Diskrepanz der weiblichen Geschlechterstereotype

und den erwünschten Eigenschaften der Berufsrolle bestehen in der bisherigen Literatur Vermutungen, dass diese für Frauen (Eagly & Karau, 2002) speziell im universitären Bereich (Onnen-Isemann & Oßwald, 1988) karrierebeeinträchtigend wirken könnte.

Es stehen jedoch Forschungen aus, ob diese Geschlechterstereotype-Passung bereits auf Ebene der Studierenden hinsichtlich der Promotionsabsicht beeinträchtigend wirkt, was somit in der vorliegenden Arbeit untersucht wird.

Es besteht in der bisherigen Literatur Einigkeit darüber, dass das Impostor-Phänomen zwar prinzipiell unter beiden Geschlechtern verbreitet ist – es jedoch vermehrt bei Frauen als bei Männern auftritt (Clance & Imes, 1978; Clance & O’Toole, 1988). Weiters wurde das Phänomen hinsichtlich des akademischen Kontextes bei WissenschaftlerInnen – insbesondere bei Professorinnen (Klinkhammer & Saul-Soprun, 2009) – sowie auf DoktorandInnen-Ebene diskutiert. (Jöstl et al., 2012) Allerdings wurden noch keine Forschungsarbeiten formuliert, ob das Impostor-Phänomen schon vor dem tatsächlichen Schritt zum Doktoratstudium, auf Studierenden-Ebene, für eine Promotionsabsicht beeinträchtigend wirkt. Deshalb soll das Impostor-Phänomen als möglicher Prädiktor für die Promotionsabsicht von Studierenden an der Universität Wien in das Modell aufgenommen werden.

In bereits vorliegenden Forschungsarbeiten wurde berichtet, dass die Selbstwirksamkeitserwartung als stärkster Prädiktor für eine akademische Laufbahn gilt (Berweger & Keller, 2005) und dass die Selbstwirksamkeitserwartung ein Prädiktor für die Promotionsabsicht von Studierenden ist (Spies & Schute, 1999; Zimmermann, 1996).

Untersuchungen, ob dies auch bei Studierenden der Universität Wien der Fall ist, stehen allerdings noch aus.

Weiters wurde in einer Studie an Studierenden in Deutschland herausgefunden, dass die subjektive Informiertheit die wissenschaftlichen Aspirationen von Studierenden beeinflusst (Zimmermann, 1996).

Jedoch liegt noch keine Studie für eine österreichische Stichprobe vor.

Neu ist weiters, dass diese Faktoren erstmals gemeinsam in einem Modell untersucht werden. Aufgrund der soeben beschriebenen bisherigen Forschungsarbeiten und der daraus abzuleitenden Forschungslücken kann folgende Fragestellung mit den dazugehörigen Hypothesen formuliert werden.

Inwiefern sind die Geschlechterstereotype-Passung, das Impostor-Phänomen, die Selbstwirksamkeitserwartung und die subjektive Informiertheit über ein Doktoratstudium Prädiktoren für die Promotionsabsicht?

(Fragestellung 2)

Hypothesen:

- Hohe Selbstwirksamkeitserwartung ist ein Prädiktor für hohe Promotionsabsicht. (Spies & Schute, 1999)
- Hohe subjektive Informiertheit ist ein Prädiktor für hohe Promotionsabsicht. (Zimmermann, 1996)
- Eine hohe Geschlechterstereotype-Passung ist ein Prädiktor für hohe Promotionsabsicht.
- Starke Impostor-Gefühle sind ein Prädiktor für eine geringe Promotionsabsicht.

Clance und Imes (1978) vermuteten, dass Impostor-Gefühle ihre Ursache in den internalisierten sowie durch die Familie an das Individuum herangetragenen Geschlechterstereotype, dass Frauen Männern intellektuell unterlegen wären, haben, was die AutorInnen jedoch nicht erforschten, sondern nur darüber Vermutungen anstellten.

Des Weiteren haben Jöstl et al. (2012) herausgefunden, dass das Impostor-Phänomen durch die Variablen Furcht vor Erfolg, Furcht vor Misserfolg und Mangel an Selbstbewusstsein erklärbar sind. Furcht vor Erfolg sieht Horner (1968, zitiert nach André & Metzler, 2011) wiederum in Geschlechterstereotypen begründet, was jedoch auch nur eine geäußerte Vermutung darstellt. So vermutet die Autorin, dass Frauen Erfolg deshalb scheuen oder meiden würden, da sie sonst fürchten – gemäß der Role Congruity Theory (Eagly & Karau, 2002) – an Femininität zu verlieren und somit dem von ihnen gesellschaftlich erwarteten Stereotyp zu widersprechen. Da Furcht vor Erfolg nach Horner (1968, zitiert nach

André & Metzler, 2011) durch Geschlechterstereotype verursacht sein könnte und Furcht vor Erfolg gemeinsam mit Furcht vor Misserfolg und Mangel an Selbstbewusstsein das Impostor-Phänomen erklärt (Jöstl et al., 2012), kann geschlussfolgert werden, dass internalisierte Geschlechterstereotype Impostor-Gefühle vorhersagen könnten. Dies entspricht auch der Vermutung von Clance und Imes (1978). Weiters wurde in bisherigen Studien bei DoktorandInnen in Österreich (Jöstl et al., 2012) herausgefunden, dass das Impostor-Phänomen ein Prädiktor für die universitäre Selbstwirksamkeitserwartung darstellt. Allerdings wurden noch keine Forschungsarbeiten durchgeführt, ob dies auch bei Studierenden der Fall ist. So kann aufgrund der bisherigen Forschungslücken folgende dritte Fragestellung formuliert werden:

Inwiefern sagen die in einer Person liegenden Faktoren – die Geschlechterstereotype-Passung, das Impostor-Phänomen und die Selbstwirksamkeitserwartung – einander vorher? (Fragestellung 3)

Hypothesen:

- Eine hohe Geschlechterstereotype-Passung ist ein Prädiktor für geringe Impostor-Gefühle. (Clance & Imes, 1978)
- Starke Impostor-Gefühle sind ein Prädiktor für niedrige Selbstwirksamkeitserwartung. (Jöstl et al., 2012)

Zusammengefasst sind nochmals alle Fragestellungen samt Hypothesen angeführt. Anzumerken sei hierbei, dass drei verschiedene Gruppierungen an Hypothesen unterschieden werden: Erstens solche, welche bereits in der Literatur für eine bestimmte Stichprobe schon einmal angenommen worden sind und somit in der vorliegenden Arbeit eine Replikation von Ergebnissen aus früheren Studien darstellen. Diese Hypothesen sind mit *(R)* versehen. Zweitens werden Hypothesen mit *(V)* gekennzeichnet, die formulierte Vermutungen seitens der in der Literatur angeführten AutorInnen über Zusammenhänge darstellen, die jedoch nicht untersucht worden sind und somit für die vorliegende Arbeit relevant sind, zu erforschen. Drittens werden jene Hypothesen mit *(E)* gekennzeichnet, welche aufgrund bisheriger Literatur als mögliches Desiderat zu den bisherigen Erkenntnissen identifiziert wurden und somit untersucht werden.

Gibt es einen Unterschied zwischen Studentinnen und Studenten unterschiedlicher Fächerkategorien (männliche, weibliche und neutrale Fächer) hinsichtlich der Promotionsabsicht? (Fragestellung 1)

Hypothese:

- Frauen haben eine geringere Promotionsabsicht als Männer. (Spies & Schute, 1999) (R)

Inwiefern sind die Geschlechterstereotype-Passung, das Impostor-Phänomen, die Selbstwirksamkeitserwartung und die subjektive Informiertheit über ein Doktoratstudium Prädiktoren für die Promotionsabsicht? (Fragestellung 2)

Hypothesen:

- Hohe Selbstwirksamkeitserwartung ist ein Prädiktor für hohe Promotionsabsicht. (Spies & Schute, 1999) (R)
- Hohe subjektive Informiertheit ist ein Prädiktor für hohe Promotionsabsicht. (Zimmermann, 1996) (R)
- Eine hohe Geschlechterstereotype-Passung ist ein Prädiktor für hohe Promotionsabsicht. (E)
- Starke Impostor-Gefühle sind ein Prädiktor für eine geringe Promotionsabsicht. (E)

Inwiefern sagen die in einer Person liegenden Faktoren – die Geschlechterstereotype-Passung, das Impostor-Phänomen und die Selbstwirksamkeitserwartung – einander vorher? (Fragestellung 3)

Hypothesen:

- Eine hohe Geschlechterstereotype-Passung ist ein Prädiktor für geringe Impostor-Gefühle. (Clance & Imes, 1978) (V)
- Starke Impostor-Gefühle sind ein Prädiktor für niedrige Selbstwirksamkeitserwartung. (Jöstl et al., 2012) (R)

EMPIRISCHER TEIL

6. Methode

6.1 Stichprobe

Die Stichprobe besteht – nach Bereinigung von drei Ausreißern in den Daten – aus insgesamt $N = 210$ Studierenden der Universität Wien, wobei $n = 137$ (65.2%) davon Frauen und $n = 73$ (34.8%) Männer sind. Das Durchschnittsalter beträgt 25.20 Jahre ($SD = 5.75$). Von den 210 Studierenden befanden sich $n = 43$ (20.5%) im Bachelor-, $n = 82$ (39.0%) im Master-, $n = 77$ (36.7%) in einem Diplom- und $n = 8$ (3.8%) in einem Lehramtsstudium. Der Studienfortschritt, bezogen auf die persönlich geplante Studiendauer, betrug im Durchschnitt rund 70% ($MW = 69.30$; $SD = 24.67$).

Die Personenanzahl über die insgesamt 31 erhobenen Studienfächer ist in Anhang B-1 dargeboten. Diese Studienfächer wurden anhand der Geschlechterverteilung laut des Berichtes Gender im Fokus (Schlögl & Bukowska, 2011) in weibliche, männliche und neutrale Fächer eingeteilt, wobei ein Studentinnenanteil von 0-30% als männliches Fach, ein Anteil von 31-70% als neutrales Fach und ein Studentinnenanteil von 71-100% als weibliches Fach eingestuft wurde. Die Verteilung von Studentinnen und Studenten je Fächerkategorie ist in Tabelle 1 ersichtlich.

Tabelle 1

Stichprobenverteilung je Geschlecht und Fächerkategorie

	weibliches Fach	männliches Fach	neutrales Fach
Studentinnen	$n = 103$ (49.0 %)	$n = 8$ (3.8%)	$n = 26$ (12.4%)
Studenten	$n = 25$ (12.0%)	$n = 24$ (11.4%)	$n = 24$ (11.4%)

Anmerkungen. n ...Teilstichprobe; Prozentangaben (%) sind in Bezug auf die Gesamtstichprobe $N = 210$ zu verstehen.

6.2 Untersuchungsdesign

Es wurden nur StudentInnen der Universität Wien befragt und in die Auswertung mit einbezogen, da die anfangs in Kapitel 1.1 dargestellten Studierenden-Zahlen sich nur auf die Universität Wien beziehen. So wurden vorab Studierende anderer Universitäten als der Universität Wien, Studierende von Fachhochschulen sowie DoktorandInnen von der Umfrage ausgeschlossen, und entgegen der ursprünglichen Planung auch Bachelor- und Lehramtsstudierende in der Erhebung akzeptiert. Anzumerken sei weiters, dass insbesondere im zusätzlich eingeführten zweiten Erhebungszeitraum, vorab abgeklärt wurde, um welche Studienrichtungen und akademischen Stufen es sich bei den Befragten handelt. Ursprünglich sollten nur Master- oder DiplomstudentInnen befragt werden, da nur bei diesen beiden Studienarten, im Gegensatz zu Bachelor, die nächsthöhere akademische Stufe ein Doktorat bzw. PhD-Studium ist.

6.3 Untersuchungsdurchführung

Die Erhebung fand im Zeitraum vom 5.6.2012 bis 18.8.2012 statt; zusätzlich wurde ein weiteres Mal im Herbst von 8.10.2012 bis 12.10.2012 gezielt Studierende von männlichen Fächern befragt. Es wurden Studierende verschiedenster Fakultäten der Universität Wien befragt. Die einmalige Erhebung wurde im Paper-Pencil-Format durchgeführt. Die Rekrutierung der Studierenden erfolgte direkt in den Lehrveranstaltungen, nach vorangegangener Rücksprache mit der/dem Lehrveranstaltungsleitenden mit dem Ansuchen um Verteilung der Fragebögen an die Studierenden. Des Weiteren wurden StudentInnen in den Aulen und Gängen der jeweiligen Institute mit Ersuchen um Ausfüllen der Fragebögen angesprochen. Ebenfalls wurde im Freundes- und Bekanntenkreis mit der Bitte um Weitergabe rekrutiert. Die Fragebögen wurden größtenteils vor Ort wieder eingesammelt. Falls die Fragebögen per Mail verschickt oder nach Hause mitgegeben worden sind, wurden sie entweder zu einem späteren Zeitpunkt wieder eingesammelt oder von den Befragten eingescannt per Mail an die Untersuchungsleiterin retourniert.

Auf der ersten Seite der insgesamt siebenseitigen Umfrage wurde auf die Wahrung der Anonymität der Daten und auf die vertrauliche Behandlung der Daten ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke hingewiesen sowie die ungefähre Dauer von 15 Minuten für das Ausfüllen des Fragebogens angegeben. Um die Akzeptanz und das Commitment der Befragten für die Studie zu erhöhen, wurde auch der Zweck der Befragung angeführt. Des Weiteren wurde darauf hingewiesen, dass es essentiell sei, in jedem Fall pro Item ein Statement abzugeben. Die Umfrage erfolgte freiwillig und die Befragten erhielten keine Gegenleistungen für das Ausfüllen des Fragebogens. Des Weiteren wurden bereits auf der ersten Seite die drei verschiedenen Typen der Antwortskalen in Anlehnung an Rohrmann (1978, zitiert nach Bortz & Döring, 2006) angekündigt – persönliche Bewertung, Wichtigkeit und Wahrscheinlichkeit.

Das Studiensemester wurde im Verhältnis zur angestrebten Gesamtstudiendauer erhoben, um sicher zu stellen, dass es sich um Studierende höheren Semesters handelte, da, in Anlehnung an die Argumentation von Spies und Schute (1999), angenommen wurde, dass diese Studierenden sich einer Promotionsabsicht sicherer sind als etwa StudienanfängerInnen und diese schon realistischer als StudienanfängerInnen einschätzen könnten, ob sie ein Doktoratstudium absolvieren oder nicht.

In einer Voruntersuchung (von etwa 10 Personen) wurde der Fragebogen hinsichtlich allgemeiner Verständlichkeit überprüft. Die Voruntersuchung wurde vor allem deshalb durchgeführt, da bei der Haupterhebung aufgrund des Schneeballeffekts durch Ersuchen um Weitergabe der Fragebögen die Anwesenheit der Untersuchungsleiterin während der Befragung vor Ort nicht sicher gestellt werden konnte und somit keine Rückfragen bezüglich des Verständnisses der Formulierungen getätigt werden konnten. Der verwendete Fragebogen mit der Zusammenstellung der Skalen sowie dem Einleitungstext ist in Anhang C dargestellt.

6.4 Instrumente

Insgesamt wurde pro Befragungsabschnitt nach der Instruktion bzw. der Aufgabenstellung der Hinweis gegeben, bei Unschlüssigkeit bezüglich der Beantwortung eines Items in jenem Fall jenes Kästchen anzukreuzen, das am ehesten für die befragte Person zutreffe. Des Weiteren sei anzumerken, dass im Fragebogen die Items keine Nummerierung erhielten, um etwa die Motivation der Befragten nicht zu beeinflussen.

6.4.1 Geschlecht und Alter

Das Geschlecht wurde am Ende des Fragebogens im Rahmen der demographischen Daten abgefragt sowie das Alter, welches als freies Antwortformat mit der Angabe in Jahren vorgegeben wurde.

6.4.2 Studienfach, Studienfortschritt und Studienart

Die Erfragung des Studienfaches sowie des Studienfortschritts in Semestern erfolgten als freies Antwortformat. Konkret wurden hierbei der aktuelle Studienfortschritt und die voraussichtliche gesamte individuelle Studiendauer erhoben. Als Studienart waren die Alternativen Masterstudium oder Diplomstudium anzukreuzen. Da aber entgegen der Planung auch Lehramts- oder Bachelorstudierende in die Untersuchung mit einbezogen worden sind, wurden die Studierenden ersucht, im Falle eines Bachelor- oder Lehramtsstudiums dies händisch in der Rubrik Studienart zu ergänzen.

6.4.3 Befragung zur Promotionsabsicht

Die konkrete Promotionsabsicht wurde als Eingangsfrage auf einer fünfstufigen Antwortskala gemessen. Hierbei wurde die Frage „Wie sehr können Sie sich vorstellen, ein Doktorats- oder PhD-Studium zu machen?“ mit den Antwortformaten *überhaupt nicht* – wenig – mittelmäßig – gut – *sehr gut* gestellt, wobei für *überhaupt nicht* ein Punkt und fünf Punkte für *sehr gut* verrechnet wurden.

6.4.4 Geschlechterstereotype

Zur Messung der Geschlechterstereotype wurde die deutsche Version des Bem Sex-Role Inventory (kurz BSRI) von Schneider-Düker und Kohler (1988) der ursprünglichen englischen Version von Bem (1974) verwendet. Gemäß der Auflistung von Sieverding und Alfermann (1992) kann mit dem Bem Sex-Role Inventory erstens das Selbstbild/-konzept einer Person bezüglich gesellschaftlich erachteten typisch männlichen Eigenschaften sowie typisch weiblichen Eigenschaften beschrieben werden, und zweitens können Abweichungen vom Selbstbild und dem gesellschaftlichen Geschlechterstereotyp gemessen werden. Die 60 Items des deutschsprachigen BSRI von Schneider-Düker und Kohler, (1988), wovon 20 als typisch männliche Eigenschaften, 20 als typisch weibliche Eigenschaften und 20 als vom Geschlecht neutrale Eigenschaften gelten, wurden vorab in Office Excel und per Eingabe *Zufallszahl* randomisiert, um Reihenfolgeeffekte beim Ausfüllen zu vermeiden. Die Items wurden zweimal in derselben randomisierten Reihenfolge im Fragebogen vorgegeben, allerdings einmal mit der Instruktion "Geben Sie nun bitte das Ausmaß an, welches für folgende Eigenschaften hinsichtlich eines/-r typischen Studierenden eines Doktorats- bzw. PhD-Studiums Ihrer Meinung nach zutrifft." und einmal an anderer Stelle im Fragebogen mit der Instruktion "Geben Sie nun bitte das Ausmaß an, mit dem Sie sich selbst als Studierende/-r in der jetzigen Studienphase beschreiben würden.". Einleitend zu den Statements war der Satz „Der/die typische Studierende eines Doktorats- bzw. PhD-Studiums ...“ bzw. „Ich, als Studierende/ -r, ...“ angeführt, auf welchen sich die 60 Items (z.B. „...ist hartnäckig“ bzw. „...bin hartnäckig“) bezogen. Alle 20 als männlich definierten Items (z.B. „...tritt bestimmt auf“) des Itemblocks *typische/-r DoktorandIn* wurden zu einem Durchschnittswert *Maskulinitätsskala* und die zwanzig als weiblich definierten Items (z.B. „...ist weichherzig“) desselbigen Itemblock wurden zu einem Durchschnittswert *Femininitätsskala* verrechnet. Analog wurden die Durchschnittswerte der Maskulinitätsskala und der Femininitätsskala des Itemblocks *Selbsteinschätzung* vorgegangen. Hohe Werte auf der Maskulinitätsskala bzw. der Femininitätsskala bedeuten ein einseitiges, geschlechterstereotyp gebundenes Selbstkonzept (Schneider-Düker & Kohler, 1988).

Um sich als *androgyn* bezeichnen zu können, wurde nach Bem (1974) die Differenz zwischen dem Durchschnittswert der Maskulinitätsskala und dem der Femininitätsskala berechnet, welche, für den Fall der *Androgynität* möglichst klein sein sollte. Fällt die Differenz stark negativ aus, tendiert die Person eher zur Femininität. Fällt die Differenz hingegen stark positiv aus, ist dies ein Zeichen für maskulin ausgeprägte Eigenschaften. Für die vorliegende Arbeit wurde also jeweils ein Androgynitätswert einmal für den Itemblock *typische/-r DoktorandIn* und einmal für den Itemblock *Selbsteinschätzung* berechnet und aus der Differenz dieser beiden Androgynitätswerte der Skalenwert *Geschlechterstereotype-Passung* bestimmt. Je kleiner diese Differenz ausfällt, desto höher ist die Geschlechterstereotype-Passung.

Inhaltlich wurden die ursprünglichen Items von Schneider-Düker und Kohler (1988) nicht verändert, allerdings wurde je Item im Itemblock *typische/-r DoktorandIn* das Wort *hat* hinzugefügt und im Itemblock *ich als Studierende/-r* wurde das Wort *bin* hinzugefügt, damit sich die Items auf das einleitende Statement beziehen und sich daraus ein vollständiger Satz ergibt. Im Original des BSRI von Bem (1974) lagen die Antwortalternativen auf einer siebenstufigen Skala mit Häufigkeitsangaben und den Polen „*Never or almost never true*“ (Bem, 1974, S. 158) sowie „*always or almost always true*“ (Bem, 1974, S. 158). In der vorliegenden Untersuchung waren die Antwortalternativen fünfstufig, um die Anzahl der Abstufungen über den gesamten Fragebogen hinweg einheitlich zu halten und somit Irritationen für die/den Befragte/n zu vermeiden und, um eine leichtere Differenzierung der Antwortalternativen zu ermöglichen (Rohrmann, 1978; zitiert nach Bortz & Döring, 2006). In der verwendeten Umfrage wurde – im Gegensatz zum Original – nach der Bewertung gefragt, inwiefern, jedes der 60 Items für die/den typische/n DoktorandIn sowie auf eine/n selbst als StudentIn zutrifft. Dementsprechend wurden die Antwortkategorien *überhaupt nicht zutreffend* – *wenig zutreffend* – *mittelmäßig* – *eher zutreffend* – *voll zutreffend* vorgegeben, wobei letzteres mit fünf Punkten verrechnet wurde und dies mit der höchsten Befürwortung des Items einhergeht. Die fünfstufigen Antwortkategorien wurden also inhaltlich anders benannt, nämlich, dass statt Häufigkeiten wie im Original von Bem (1974) nach dem Ausmaß des Zutreffens der Aussage gefragt wurde. Die Reliabilität hinsichtlich der sprachlich adaptierten fünfstufigen

Antwortkategorien waren getrennt nach Einschätzung der/des typischen DoktorandIn und der Selbsteinschätzung als StudentIn und je nach Maskulinitäts- und Femininitätsskala folgende: Das Cronbach alpha für die Maskulinitätsskala *typische/-r DoktorandIn* betrug $r = .825$, die Femininitätsskala *typische/-r DoktorandIn* $r = .726$ und das Cronbach alpha für die Maskulinitätsskala *Selbsteinschätzung* $r = .852$ und für die Femininitätsskala *Selbsteinschätzung* $r = .800$. Die Items, wie sie im Fragebogen angeführt wurden, sind in Anhang C sowie eine Liste mit der Einteilung der Items in maskulin und feminin sind in Anhang A-1 dargeboten.

6.4.5 Impostor-Phänomen

Zur Messung von Impostor-Gefühlen wurde die deutsche Version (Klinkhammer & Saul-Soprun, 2009) der ursprünglichen *Clance Impostor-Phenomenon Scale* (CIPS) von Clance und O'Toole (1988) verwendet. Die Skala beinhaltet insgesamt 20 Items, wovon einige Items hinsichtlich des Themas der Arbeit – der Promotionsabsicht – geringfügig adaptiert wurden. Des Weiteren wurde in der Formulierung der Items in der vorliegenden Arbeit auf gendergerechte Schreibweise geachtet und somit auch Items von Klinkhammer und Saul-Soprun (2009) aufgrund dessen leicht geändert.

Auch die Bezeichnung der fünf Antwortkategorien von Klinkhammer und Saul-Soprun (2009) wurde leicht adaptiert. Klinkhammer und Saul-Soprun (2009) verwendeten die fünf Antwortkategorien *überhaupt nicht zutreffend* – selten – manchmal – oft – *absolut zutreffend*. Da hierbei jedoch Bewertung und Häufigkeit gemischt verwendet wurden, wurden in der vorliegenden Arbeit die Bewertungsantwortkategorien *überhaupt nicht zutreffend* – wenig zutreffend – mäßig zutreffend – eher zutreffend – *voll zutreffend* dargeboten, wobei letzteres größte Zustimmung für das Item bedeutete und hierfür fünf Punkte verrechnet wurden. Bezüglich der Auswertung beschreiben die Autorinnen, über alle 20 Items einen Summenscore zu bilden. Mit steigender Anzahl trete das Impostor-Phänomen öfter und schwerwiegender in Erscheinung (Klinkhammer & Saul-Soprun, 2009). Für die vorliegende Studie wurde jedoch ein Durchschnittswert über alle 20 Items verrechnet. Da sowohl die inhaltliche Formulierung mancher Items als auch die

Bezeichnung der Antwortalternativen in leicht veränderter Weise verwendet worden sind, wurde die Reliabilität überprüft und ein Cronbach alpha von $r = .889$ konnte verzeichnet werden. Die vollständige Auflistung der adaptierten Items im Vergleich zu jenen von Klinkhammer und Saul-Soprun (2009) ist Anhang A-2 zu entnehmen. In Anhang C sind die Items im Fragebogen integriert präsentiert.

6.4.6 Universitäre Selbstwirksamkeitserwartung

Für die Messung der universitären Selbstwirksamkeitserwartung wurde das in theoretischer Anlehnung an Bandura (1977) konstruierte Instrument von Jöstl et al. (2012), welches aus sieben englischen Items besteht, verwendet. Nach der Instruktion „Wenn Sie sich vorstellen, ein Doktors- oder PhD-Studium in Erwägung zu ziehen, was würde Sie sich zutrauen?“ war der ins Deutsche übersetzte und entsprechend dem Thema der Arbeit angepasste Einleitungssatz beschrieben, auf welchen sich die Items beziehen: „Im Falle eines Doktors- oder PhD-Studiums würde ich mir prinzipiell zutrauen...“. Das erste Item von Jöstl et al. (2012) „... planning, applying and executing externally funded research projects.“ wurde übersetzt in „...Drittmittelprojekte zu beantragen, zu planen und durchzuführen.“. Analog dazu wurde bei den restlichen Items vorgegangen, welche sowohl in deutscher Form in den Fragebogen integriert in Anhang C als auch als Pendants zu den englischen Originalitems von Jöstl et al. (2012) in Anhang A-3 angeführt sind.

Auch bei der universitären Selbstwirksamkeitserwartungs-Skala wurde die Antwortkategorisierung von dichotom (*trifft zu* vs. *trifft nicht zu*) auf eine fünfstufige Kategorisierung geändert. Die Antwortalternativen waren überhaupt *nicht zutreffend* – wenig zutreffend – mittelmäßig – eher zutreffend – *voll zutreffend*, wobei letztere je mit fünf und erstere je mit einem Punkt verrechnet wurden. Hinsichtlich der Verrechnung wurden im Original die Summen der dichotom angegebenen Antworten gebildet, wobei hingegen bei der vorliegenden Arbeit für alle sieben Items der Durchschnittswert gebildet wurde. Da die Items ins Deutsche übersetzt und die Antwortalternativen im Gegensatz zum Original nicht dichotom, sondern fünfstufig sind, wurde erneut die Reliabilität mit einem Cronbach alpha von $r = .780$ berechnet.

6.4.7 Subjektive Informiertheit

Zur Messung der subjektiven Informiertheit über ein Doktoratstudium wurde die Frage gestellt „Wie gut sind Sie über den Ablauf und die Bedingungen eines Doktors- oder PhD-Studiums informiert?“. Als Antwortkategorien standen die Kategorie-Formulierungen *überhaupt nicht* – wenig – mittelmäßig – gut – *sehr gut* zur Verfügung, wobei letzteres bedeutete, subjektiv vollständig über ein Doktoratstudium informiert zu sein. Hierfür wurden fünf Punkte verrechnet.

6.5 Auswertung

Im Falle einiger nicht beantworteter Items wurden die fehlenden Werte mittels des Statistik-Programms *SPSS Version 20* imputiert, um somit einen vollständig ausgefüllten Datensatz zu erhalten. Als Imputation wird ein Verfahren bezeichnet, mit welchem mögliche Werte für fehlende Werte auf Basis der Information der bereits vorhandenen Werte des Datensatzes geschätzt werden (Schafer & Graham, 2002). Als maximale Iterationsanzahl wurde die Voreinstellung von 10 Iterationen beibehalten. Bezüglich der zu definierenden Nebenbedingungen wurden als maximale Fallziehungen 160 und als maximale Parameterziehungen 100 gewählt. Alle zu generierenden Variablen wurden als *nur Einflussvariable* definiert. Geschlecht, Alter, Studienfach und Studienart wurden als *Einflussvariable und imputieren* definiert. Der gesamte Prozentsatz an fehlenden Werten betrug rund 2.4%. Anzumerken sei, dass vor der Imputation die Variablen Geschlecht, Alter, Studienfach und Studienart als intervallskaliert in SPSS definiert werden mussten, da sonst die Imputation nicht möglich ist. Nach der Imputation wurden für die weiteren Berechnungen die soeben angeführten Variablen wieder als nominal- bzw. ordinalskaliert in der Variablenansicht in SPSS für die weiteren Berechnungen definiert.

Für die Analyse der ersten Fragestellung – Gibt es einen Unterschied zwischen Studentinnen und Studenten unterschiedlicher Fächerkategorien (männlicher, weiblicher und neutraler Fächer) hinsichtlich der Promotionsabsicht – wurde eine 2-faktorielle Varianzanalyse (ANOVA) gerechnet. Die Voraussetzungen der Normalverteilung der abhängigen Variable in allen Gruppen waren anhand der Histogramme veranschaulicht in den meisten Gruppen gegeben, jedoch nicht

hinsichtlich der Prüfung mittels des Komolgorov-Smirnov-Tests. Näheres hierzu wird in Kapitel 9 diskutiert. Alle weiteren Voraussetzungen waren gegeben. Für die Beantwortung der zweiten Fragestellung – Inwiefern sind die Geschlechterstereotype-Passung, das Impostor-Phänomen, die Selbstwirksamkeitserwartung und die subjektive Informiertheit über ein Doktoratstudium Prädiktoren für die Promotionsabsicht? – wurde diese mit der dritten Fragestellung – Inwiefern sagen die in einer Person liegenden Faktoren – die Geschlechterstereotype-Passung, das Impostor-Phänomen und die Selbstwirksamkeitserwartung – einander vorher? – in einem Modell zusammengefasst und anhand einer Pfadanalyse mittels des Auswertungsprogramms Mplus 7 (Muthén & Muthén, 2012) berechnet. Das Signifikanzniveau wurde vorab sowohl für die Ergebnisse der Varianzanalyse als auch für die Ergebnisse der Pfadanalyse mit $\alpha = .05$ festgelegt.

Hierbei sei anzumerken, dass hinsichtlich der Auswertung bewusst in zwei Verfahren getrennt wurde, um nicht zu viele Variablen auf einmal in einem Modell zu vereinen, da die Aufstellung dieses Modells hinsichtlich dieser Variablen noch neu und unerforscht ist und um das Modell möglichst einfach halten zu können. Die Varianzanalyse war für die Berechnung der durch das Individuum nicht beeinflussbaren Variablen – Geschlecht und Studienfach – hinsichtlich der Promotionsabsicht vorgesehen und die Pfadanalyse für die Berechnung des „Einflusses“ der individuellen, durch das Individuum prinzipiell beeinflussbaren Faktoren auf die Promotionsabsicht.

Im Unterschied zur Regression, welche genau festlegt, welche Variable die abhängige und welche die unabhängige Variable darstellt, ist es bei der Pfadanalyse möglich, dass eine Variable „gleichzeitig sowohl abhängige als auch unabhängige Variable“ (Weiber & Mühlhaus, 2010, S. 21) darstellt und somit auch Wechselwirkungen zwischen den Variablen zu untersuchen möglich sind. Reineke (2005) schreibt, wenn mehrere Regressionsmodelle gleichzeitig in einem Verfahren zur Anwendung kommen, wird dies als Pfadanalyse bezeichnet. Es ist essentiell, dass a-priori Formulierungen über die theoretisch begründeten Zusammenhänge zwischen den Variablen gebildet werden: für jede abhängige Variable ist eine Regressionsgleichung formuliert, dessen Pfadkoeffizienten,

welche Stärke sowie Richtung der kausalen Effekte beschreiben, in den berechneten Regressionen im Rahmen der Pfadanalyse geschätzt werden (Weiber & Mühlhaus, 2010). Die Beziehungen zwischen den Variablen sind lineare Beziehungen (Reineke, 2005) und werden in einem Pfaddiagramm veranschaulicht (Weiber & Mühlhaus, 2010). Um die Differenzierung zwischen latenten Variablen, welche die psychologischen Konstrukte darstellen und den manifesten Variablen – die Ergebnisse der Untersuchungsinstrumente beinhaltend – auch grafisch darzustellen, werden vorab die Konstellationen der latenten Variablen zueinander – basierend auf den formulierten Hypothesen - im Strukturmodell festgelegt. Analog dazu wurde bei der graphischen Veranschaulichung der manifesten Variablen vorgegangen, welche im sogenannten Messmodell festgehalten wurden. Im Falle der vorliegenden Arbeit und der verwendeten Variablen ist das für eine Pfadanalyse adaptierte Mess- und Struktur-Modell in Abbildung 4 dargeboten.

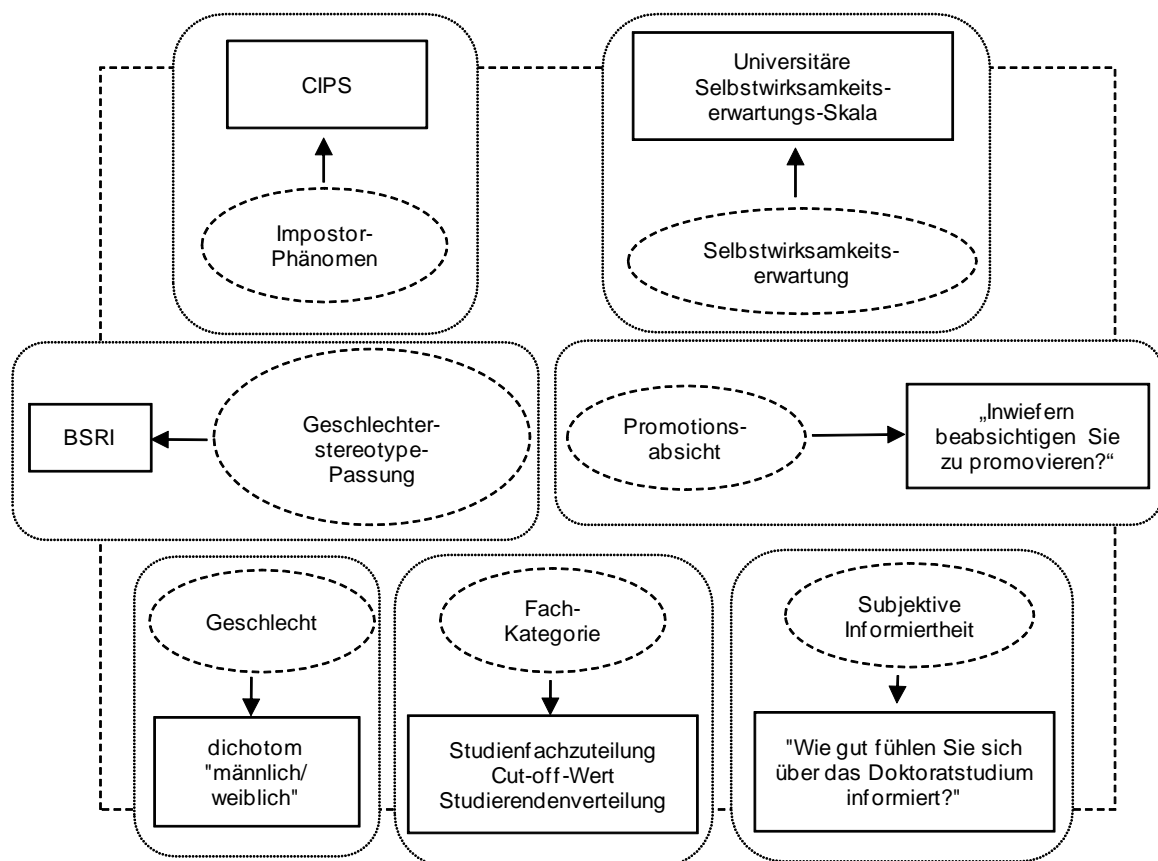


Abbildung 4. Mess- und Strukturmodell der Pfadanalyse

Anmerkungen. Ovale stellen die latenten Variablen dar. Rechtecke stellen die Operationalisierung bzw. die Instrumente dar.

Um zu überprüfen, wie gut das aufgestellte Modell die erhobenen Daten abbildet, wurden Gütekriterien zur Beurteilung des Gesamtmodells herangezogen (Weiber & Mühlhaus, 2010). Die Bedeutung dieser Maßstäbe und deren Cutoff-Werte werden nun im Folgenden erläutert: *Chi-Quadrat-Wert* (χ^2), *Root-Mean-Square-Error-of-Approximation* (RMSEA), *Standardized-Root-Mean-Square-Residual* (SRMR), sowie der *Comparative-Fit-Index* (CFI) und der *Tucker-Lewis-Index* (TLI).

Hinsichtlich der Cutoff-Kriterien der soeben beschriebenen Werte wurde nach den Empfehlungen von Geiser (2010) vorgegangen, da es in der Literatur zahlreiche verschiedene Empfehlungen diesbezüglich gibt (Weiber & Mühlhaus, 2010).

Der Chi-Quadrat-Test prüft, ob die Varianzkovarianz-Matrix der Population gleich der Varianzkovarianz-Matrix des zu testenden Modells ist (Geiser, 2010). Folglich sollte bei einem guten Modell der Chi-Quadrat-Wert nicht signifikant ausfallen (Geiser, 2010).

Der RMSEA-Wert – ein inferenzstatistisches Gütekriterium – „prüft, ob ein Modell die Realität gut approximieren kann“ (Weiber & Mühlhaus, 2010, S. 161) und der Cutoff-Wert für eine gute Modellpassung zu den Daten für den RMSEA liegt nach Geiser (2010) bei $p < .05$.

Der SRMR-Wert, welcher nach Geiser (2010) „ein standardisiertes Maß zur Gesamtbewertung der Residuen“ (S. 61) beschreibt, sollte ebenfalls $p < .05$ ausfallen.

Der CFI- sowie der TLI-Wert „vergleicht den Fit des Zielmodells mit dem Fit des Baseline-Modells. „Das Baseline-Modell ist in Mplus das Unabhängigkeitsmodell“ (Geiser, 2010, S. 60), worunter man die Annahme versteht, dass zwischen den Variablen keine Zusammenhänge angenommen werden. Kurzum, der CFI-Wert beschreibt den Grad, um den das aufgestellte Modell, in dem Zusammenhänge zwischen den Variablen angenommen werden, die Daten besser erklärt als das Unabhängigkeitsmodell, in dem – wie oben erklärt – angenommen wird, dass keine Zusammenhänge zwischen den Variablen bestehen (Geiser, 2010). Für einen guten Modellfit sollten der CFI- sowie der TLI-Wert größer als .95 bzw. .97 sein (Geiser, 2010).

Sollen mehrere Modelle deskriptiv miteinander verglichen werden, in wie fern ein Modell die vorliegenden Daten besser erklären kann als das andere Modell, werden die informationstheoretischen Maße AIC und BIC herangezogen (Geiser, 2010). Das Modell mit den kleinsten AIC- bzw. BIC-Werten kann die Daten besser erklären als die Vergleichsmodelle (Geiser, 2010).

Die konkreten postulierten Pfade in diesem für die zweite und dritte Fragestellung gemeinsam aufgestellten Modell sind in Abbildung 5 graphisch veranschaulicht und lauteten wie folgt: Es wurde eine Regression von der Promotionsabsicht auf die Geschlechterstereotype-Passung, auf das Impostor-Phänomen, auf die Selbstwirksamkeitserwartung sowie auf die subjektive Informiertheit berechnet. Weiters wurden Regressionen in diesem Modell von der Selbstwirksamkeitserwartung auf das Impostor-Phänomen und vom Impostor-Phänomen auf die Geschlechterstereotype-Passung berechnet.

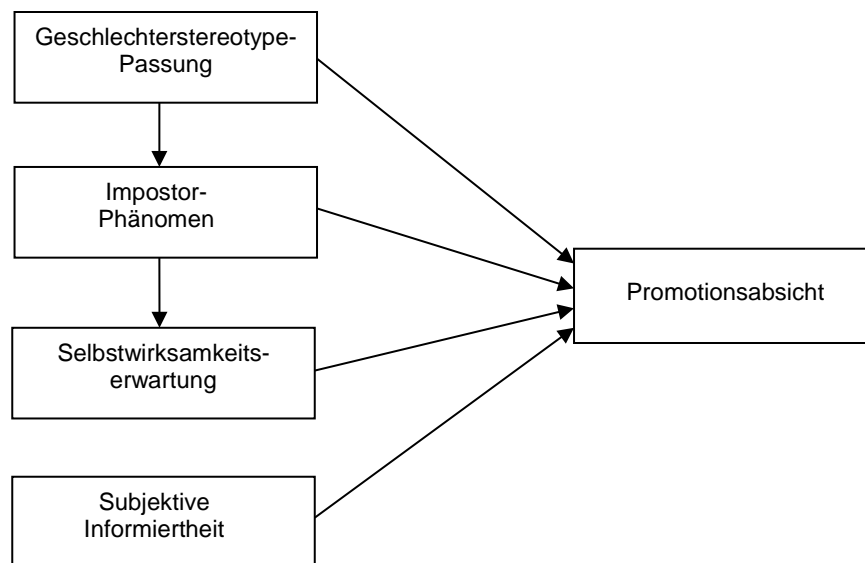


Abbildung 5. *Promotionsabsichtsfaktoren: Darstellung des Pfadmodells 1*

Anmerkungen. Pfadmodell 1 ist das ursprünglich postulierte Pfadmodell.

Es sei anzumerken, dass die Variablen – Geschlechterstereotype-Passung, Impostor-Phänomen, Selbstwirksamkeitserwartung, subjektive Informiertheit – absichtlich in dieser Darstellung vertikal angeordnet sind, um deren Gleichwertigkeit als Prädiktoren für die Promotionsabsicht zum Ausdruck zu bringen.

Zur Berechnung wurde die Software Mplus (Muthén & Muthén, 2012) herangezogen: Hierbei wurden von den SPSS-Daten nur die für die Auswertung in Mplus relevanten Variablen als dat.-File abgespeichert und Beistriche durch Punkte ersetzt, da sonst Mplus die Daten nicht einlesen kann. Des Weiteren wurde die Syntax für das zu berechnende Modell in Mplus als inp.-Datei im selben Ordner wie das dat.-File der SPSS-Daten abgespeichert und anschließend das Modell mit Mplus berechnet.

7. Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Berechnungen je Fragestellung präsentiert. Anzumerken sei, dass a-priori, dass Signifikanzniveau mit $\alpha = .05$ festgelegt wurde. Die Ergebnisdarstellung erfolgt nach der Reihenfolge der Fragestellungen wie in Kapitel 5.

Gibt es einen Unterschied zwischen Studentinnen und Studenten unterschiedlicher Fächerkategorien (männliche, weibliche und neutrale Fächer) hinsichtlich der Promotionsabsicht? (Fragestellung 1)

Deskriptiv betrachtet kann – nach der Bereinigung des Datensatzes von drei Ausreißern – gesagt werden, dass sich die angegebene Promotionsabsicht für Männer ($MW = 3.48$, $SD = 1.029$) und Frauen ($MW = 3.05$, $SD = 1.215$) auch in allen 6 Gruppen im mittleren Bereich der Antwortkategorie abzeichnete: Die genauen Angaben zu Mittelwerten und Standardabweichungen in den jeweiligen Gruppen sind Anhang B-2 zu entnehmen.

Die Beantwortung der ersten Fragestellung erfolgte durch die Berechnung einer 2-faktorielle Varianzanalyse mittels des Statistikprogramms SPSS Version 20. Bei Durchführung der 2 (Geschlecht: männlich und weiblich) x 3 (Fächerkategorie: männlich, neutral, weiblich) x 5 (Promotionsabsicht: *überhaupt nicht*, wenig, mittelmäßig, gut, *sehr gut*) ANOVA waren die Voraussetzungen der ANOVA hinsichtlich der Homogenität der Varianzen in allen Gruppen mit einem nicht signifikanten Levene-Wert $F(5,204) = 0.430$, $p = .827$ gegeben. Ein nicht signifikanter Levene-Wert bedeutet, dass sich die Varianzen der Daten in den Gruppen nicht signifikant voneinander unterscheiden.

Die Resultate der ANOVA ergaben keinen signifikanten Unterschied zwischen Studentinnen und Studenten hinsichtlich der Promotionsabsicht unabhängig von der Fächerkategorie. Weiters ergaben sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den drei unterschiedlichen Fächerkategorien hinsichtlich der Promotionsabsicht unabhängig vom Geschlecht und auch für die Kombination der beiden Geschlechter je Fächerkategorie konnte kein signifikantes Ergebnis

erzielt werden. Somit gab es auch keine signifikanten Unterschiede in der Promotionsabsicht, wenn man Männer und Frauen nochmals jeweils in Fächerkategorien unterteilt betrachtet. Da die Ergebnisse nicht signifikant ausfielen, werden sie hier nicht im Detail verschriftlicht. Die genauen Angaben zu den Ergebnissen der ANOVA sind in Anhang B-3 zu sehen.

Inwiefern sind die Geschlechterstereotype-Passung, das Impostor-Phänomen, die Selbstwirksamkeitserwartung und die subjektive Informiertheit über ein Doktoratstudium Prädiktoren für die Promotionsabsicht?
(Fragestellung 2)

Für die Beantwortung der zweiten Fragestellung – Faktoren der Promotionsabsicht – wurde gemeinsam mit der dritten Fragestellung eine Pfadanalyse gerechnet. Die Ergebnisse des ersten berechneten, postulierten Modells sind in Abbildung 6 graphisch veranschaulicht. Die Tabelle zu den genauen Mittelwerten, Standardabweichungen sowie Interkorrelationen der berechneten Pfadmodelle sind Anhang B-4 zu entnehmen.

Allerdings sei zu erwähnen, dass hinsichtlich aller Gesamtgütekriterien das Pfadmodell 1 einen schlechten Modellfit zu den Daten aufweist. So überschreitet etwa der RMSEA (.131) deutlich den Cutoff-Wert von .05 (Geiser, 2010). Auch liegen der CFI (.838) und der TLI (.514) unter dem Cutoff-Wert von .95 - .97 (Geiser, 2010), welche für eine gute Gesamt-Modell-Güte überschritten sein sollten. Die Maße zur Bestimmung der Modellgesamtgüte sowie deren Cutoff-Werte sind Tabelle 2 zu entnehmen. Aufgrund des schlechten Modellfits sind die Ergebnisse nicht im Detail verschriftlicht, da diese nur mit größter Vorsicht zu interpretieren sind.

Man beachte, dass in Abbildung 6, genauso wie in Abbildung 7 und Abbildung 8 bewusst alle Pfade eingezeichnet sind, also auch jene, mit nicht signifikanten Ergebnissen. Die Intention dahinter war, die Replikation der Berechnung hinsichtlich der Variablen, die in das Modell aufgenommenen wurden und deren Pfade zueinander zu ermöglichen. Des Weiteren sei anzumerken, dass – im Gegensatz zur vertikalen Anordnung der Prädiktoren in der Darstellung des

postulierten Modells in Abbildung 5 – die Ansicht der Ergebnisse absichtlich in veränderter, horizontaler Weise erfolgt, um anschaulicher zum Ausdruck zu bringen, welche Variablen sowohl unabhängige als auch abhängige Variable und welche Variablen nur eine unabhängige Variable darstellen.

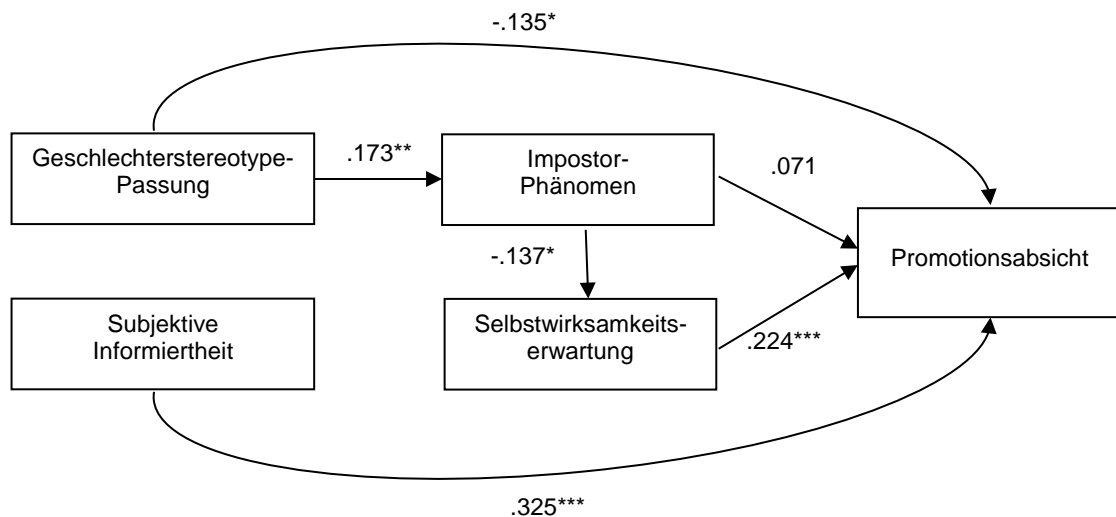


Abbildung 6. Promotionsabsichtsfaktoren: Ergebnisse des Pfadmodells 1

Anmerkungen. Standardisierte Pfadkoeffizienten.*p <= .05, **p <= .01, ***p <= .001 (Bortz & Döring, 2006; Bühl, 2006).

Aufgrund des schlechten Modellfits wurde laut Empfehlung des Mplus-Programms zur Modellverbesserung ein Pfad von Informiertheit zur Selbstwirksamkeit in Modell 2 berücksichtigt. Die Ergebnisse, wie ebenfalls in Tabelle 2 ersichtlich, zeigen sehr gute Gesamtmodell-Gütewerte, da beispielsweise der RMSEA (.024) und der SRMR (.024) deutlich unter dem von Geiser (2010) empfohlenen Cutoff-Wert von .05 liegen. Auch die Modellvergleichswerte AIC und BIC zeigen – da diese niedriger ausfallen als bei Modell 1 – dass das Modell 2 die Daten besser repräsentiert als Modell 1.

Tabelle 2

Modellfit-Indizes und Modellvergleiche der Pfadmodelle 1-3

	Gesamtmodellgüte								Modellvergleich		
	χ^2	df	p	CFI	TLI	RMSEA	90% CI RMSEA		SRMR	AIC	BIC
Modell 1	13.770	3	.0032	.838	.514	.131	.066 - .204		.065	1481.506	1521.672
Modell 2	2.235	2	.3271	.996	.984	.024	.000 - .141		.024	1471.972	1515.484
Modell 3	1.011	1	.3147	1.000	.998	.007	.000 - .183		.019	1502.802	1539.620

Anmerkungen. Guter Modellfit ist gegeben bei CFI > .95 -.97; TLI > .95 -.97; RMSEA < .05; SRMR < .05; χ^2 sollte nicht signifikant sein, d.h. p > .05. (Geiser, 2010).

In Abbildung 7 sind die standardisierten Pfadkoeffizienten bezüglich des Pfadmodells 2 – wovon sich zugleich die Effektstärken ablesen lassen (Field, 2005) – sowie die Angabe des Ausmaßes an Signifikanz ersichtlich. Hinsichtlich der signifikanten Ergebnisse im neuen Modell, kann die Promotionsabsicht durch die Variablen Geschlechterstereotype-Passung, die Selbstwirksamkeitserwartung und die Informiertheit vorhergesagt werden, wobei für die letzten beiden genannten Variablen die Ergebnisse höchst signifikant ausfielen. Nicht jedoch kann gesagt werden, dass sich die Promotionsabsicht durch das Impostor-Phänomen präzisieren lässt, da diese Korrelation nicht signifikant ausfiel.

Die Effektstärke entspricht dem Korrelationskoeffizient bzw. den standardisierten Pfadkoeffizient je Pfad (Field, 2005). Bei einem $r = .01$ spricht man von einem kleinen, bei $r = .03$ von einem mittleren und ab einem $r = .05$ von einem großen Effekt (Field, 2005).

Hinsichtlich der Stärke des Effektes konnte die subjektive Informiertheit mit einem mittleren Effekt (nach Field, 2005) 10.2% der Varianz in der Promotionsabsicht aufklären ($p < .001$). Die Selbstwirksamkeitserwartung ($p < .001$) macht mit einem kleinen bis mittleren Effekt 4.8% der Varianz in der Promotionsabsicht aus und die Geschlechterstereotype-Passung ($p < .05$) erklärt 1.8% der Varianz in der Promotionsabsicht. Somit können insgesamt 16.8 % der Varianz in der Promotionsabsicht durch diese drei Faktoren aufgeklärt werden.

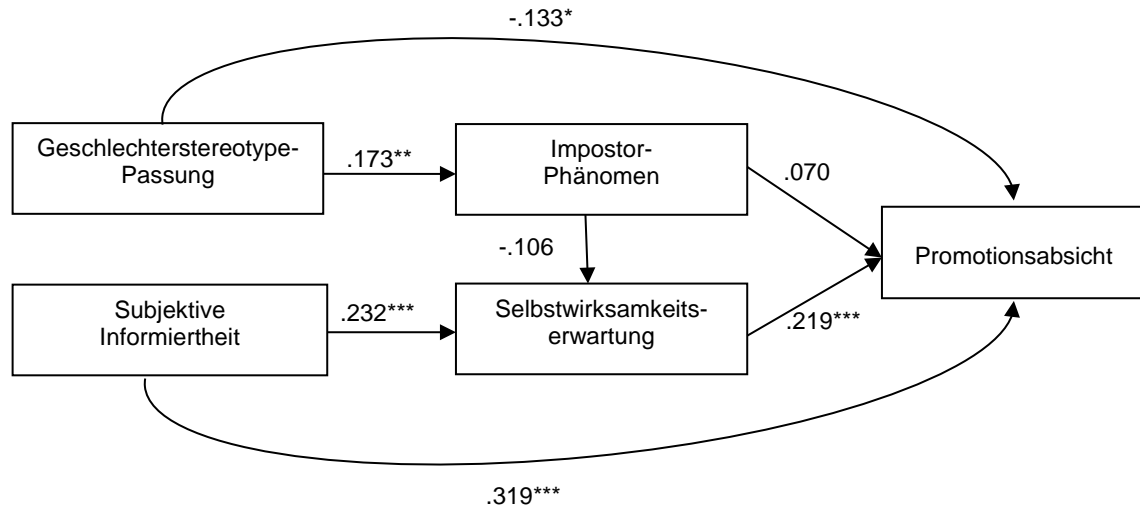


Abbildung 7. Promotionsabsichtsfaktoren: Ergebnisse des Pfadmodells 2

Anmerkungen. Standardisierte Pfadkoeffizienten. * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$ (Bortz & Döring, 2006; Bühl, 2006).

Inwiefern sagen die in einer Person liegenden Faktoren – die Geschlechterstereotype-Passung, das Impostor-Phänomen und die Selbstwirksamkeitserwartung – einander vorher? (Fragestellung 3)

Hinsichtlich der Ergebnisse der zweiten Pfadanalyse kann für die dritte Fragestellung folgendes gesagt werden:

Die Pfade von der Geschlechterstereotype-Passung zum Impostor-Phänomen und von der subjektiven Informiertheit zur Selbstwirksamkeitserwartung fielen hoch bzw. höchst signifikant aus, was bedeutet, dass das Impostor-Phänomen durch die Geschlechterstereotype-Passung und die Selbstwirksamkeitserwartung durch die subjektive Informiertheit vorhergesagt werden kann. Anzumerken sei hierbei, dass der Pfad von der subjektiven Informiertheit zum Impostor-Phänomen ein Zusatzergebnis, für welches vorab nicht explizit eine Hypothese formuliert worden ist, darstellt. Die Geschlechterstereotype-Passung ($p < .01$) kann 3% der Varianz im Impostor-Phänomen und die subjektive Informiertheit ($p < .001$) 5.4% der Varianz in der Selbstwirksamkeitserwartung erklären. Laut den Ergebnissen des Modells 2 kann jedoch die Selbstwirksamkeitserwartung nicht durch das Impostor-Phänomen vorhergesagt werden, da dieser Pfad nicht signifikant ausfiel.

Die genauen Korrelationen sowie das Ausmaß der jeweiligen Irrtumswahrscheinlichkeiten sind ebenfalls in Abbildung 7 dargestellt.

Um auszuschließen, dass das Impostor-Phänomen tatsächlich keinen Einfluss auf die Promotionsabsicht hat, wurde zusätzlich noch ein sehr vereinfachtes Modell (Pfadmodell3) mit den Variablen Geschlechterstereotype-Passung, Impostor-Phänomen und Selbstwirksamkeitserwartung berechnet. Wie ebenso in Tabelle 2 ersichtlich, fielen die Gesamtgütekriterien aufgrund des vereinfachten Modells mit RMSEA (.007) und CFI (1.000) sowie TLI (.998) noch besser als bei Modell 2 aus. Allerdings ist dieses vereinfachte Modell im Modell-Vergleich schlechter als Modell 2, da AIC- und BIC-Werte größer ausfielen als bei Modell 2.

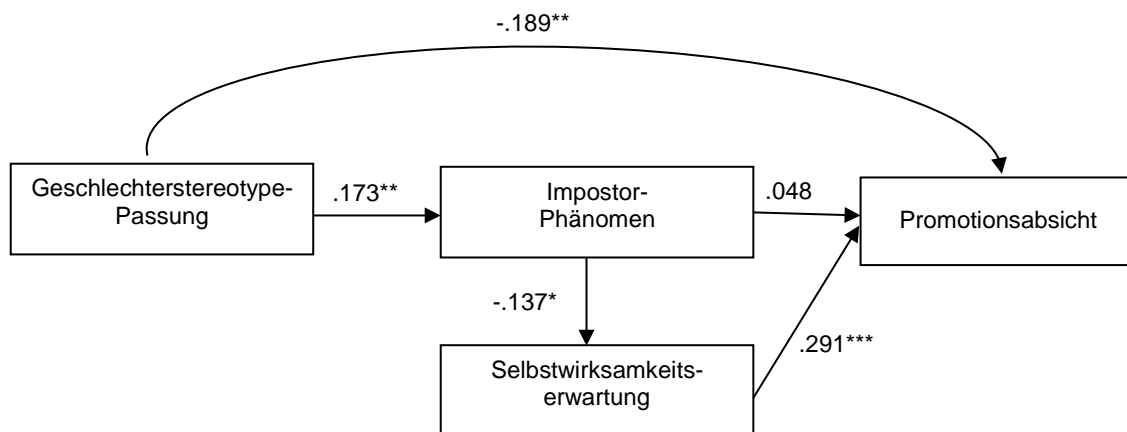


Abbildung 8. *Faktoren der Promotionsabsicht: Ergebnisse des Pfadmodells 3*

Anmerkungen. Standardisierte Pfadkoeffizienten. * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$ (Bortz & Döring, 2006; Bühl, 2006).

Auch hinsichtlich dieses stark vereinfachten Modells 3 fielen die Ergebnisse zur Prüfung auf Signifikanz bezüglich des Pfades vom Impostor-Phänomen auf die Promotionsabsicht nicht signifikant aus. Allerdings bleibt anzumerken, dass in diesem Modell der Pfad vom Impostor-Phänomen zur Selbstwirksamkeitserwartung signifikant ausfällt – anders als in Modell 2. Die genauen Pfade des zusätzlichen vereinfachten Modells sind in Abbildung 8 gezeigt.

8. Zusammenfassung und Diskussion

Im Folgenden werden die detaillierteren Ergebnisse sowie die Interpretation derer zusammenfassend beschrieben und erläutert. Zuerst werden die Ergebnisse der Pfadanalysen einzeln – Bezug nehmend auf die im Theorieteil ausführlich dargestellte Literatur – präsentiert. Dann werden die Ergebnisse hinsichtlich Geschlechter- und Fächerunterschiede bezüglich der Promotionsabsicht bei Studierenden interpretiert und dann die Ergebnisse über alle drei Fragestellungen nochmals zusammengefasst. Abschließend folgt die Darbietung etwaigen Einschränkungen der Aussagekraft der Ergebnisse sowie der allgemeine Erkenntnisgewinn der Studie und Ausblicke für weitere Forschungsarbeiten.

Das ursprünglich postulierte Pfadmodell 1 – Bezug nehmend auf die bisherige Literatur und auf die in Kapitel 5 formulierten Hypothesen – musste aufgrund schlechter Modellfit-Indizes adaptiert werden, wodurch nun die Ergebnisse und deren Interpretationen auf Pfadmodell 2 beruhen.

Die Ergebnisse der Pfadanalyse 2 zeigten, dass die Promotionsabsicht von der Geschlechterstereotype-Passung, der Selbstwirksamkeitserwartung und der subjektiven Informiertheit vorhergesagt werden kann: So prädiziert eine geringe Diskrepanz zwischen der Eigenschaftsbeschreibung einer/-s typischen DoktorandIn und der Selbstbeschreibung – sprich eine gute Geschlechterstereotype-Passung – hohe Werte in der Promotionsabsicht. Folglich kann die in Kapitel 5 dargestellte Hypothese – Eine hohe Geschlechterstereotype-Passung ist ein Prädiktor für hohe Promotionsabsicht. – angenommen werden. Der Faktor Geschlechterstereotype-Passung als Prädiktor für die Promotionsabsicht entspricht – adaptiert auf die Stichprobe der Studierenden in der vorliegenden Arbeit – den Vermutungen in der Literatur von Onnen-Isemann und Oßwald (1991), wonach die Unvereinbarkeit von männlich definierter Berufsrolle und der weiblichen Geschlechterrolle die Unterrepräsentanz von Professorinnen im Universitätsbereich erklären könnten. Das Ergebnis der Pfadanalyse 2 kann weiters durch die Literatur der Role Congruity Theory von Eagly und Karau (2002) sowie durch die Literatur von Horner, (1968, zitiert nach André & Metzler, 2011) untermauert werden.

Des Weiteren kann aufgrund der Ergebnisse der Pfadanalyse 2 geschlossen werden, dass hohe Selbstwirksamkeitserwartungs-Werte sowie hohe Werte hinsichtlich der subjektiven Informiertheit auch eine starke Promotionsabsicht vorhersagen. Daher können auch die beiden Hypothesen – Hohe Selbstwirksamkeitserwartung ist ein Prädiktor für hohe Promotionsabsicht. Hohe subjektive Informiertheit ist ein Prädiktor für hohe Promotionsabsicht. – angenommen werden. Das signifikante Ergebnis, dass Selbstwirksamkeitserwartung die Promotionsabsicht prädiziert, entspricht den Ergebnissen von Spies und Schute (1999) sowie den Ergebnissen von Nauta et al. (1998). Weiters ist das Ergebnis des signifikanten Pfades von der subjektiven Informiertheit zur Promotionsabsicht durch die Ergebnisse von Zimmermann (1996) zu stützen.

Allerdings fiel der Pfad vom Impostor-Phänomen zur Promotionsabsicht nicht signifikant aus. Somit kann gesagt werden, dass – basierend auf Pfadmodell 2 – das Impostor-Phänomen keinen Prädiktor für die Promotionsabsicht darstellt und somit die Hypothese – Starke Impostor-Gefühle sind ein Prädiktor für eine geringe Promotionsabsicht. – nicht angenommen werden kann.

Aufgrund der Ergebnisse von Jöstl et al. (2012) ist zwar das Impostor-Phänomen für DoktorandInnen relevant, jedoch hat es basierend auf den Ergebnissen in der vorliegenden Arbeit keinen Einfluss für Studierende hinsichtlich ihrer Promotionsabsicht.

Auch aufgrund des zusätzlich berechneten Pfadmodells 3 mit reduzierter Anzahl an Variablen, konnte kein signifikanter Pfad vom Impostor-Phänomen zur Promotionsabsicht nachgewiesen werden. Möglicherweise kann dieser Zusammenhang indirekt über zum Beispiel das Geschlecht (z.B. Clance & Imes, 1978; Spies & Schute, 1999) oder andere Moderatorvariablen bestehen, was für zukünftigen Arbeiten untersuchungsrelevant wäre.

Hinsichtlich der soeben beschriebenen Variablen, welche direkt die Promotionsabsicht prädizieren – ausgenommen das Impostor-Phänomen – sollten auch die Zusammenhänge zwischen den Variablen, welche den subjektiven Handlungsraum gemäß des Aktiotop-Modells (Ziegler, 2005; Ziegler et al., 2006) repräsentieren, untersucht werden. Die Überlegung dahinter war, dass hinsichtlich etwaiger Interventionsmaßnahmen, um die Promotionsabsicht zu erhöhen, erstens, die individuellen Faktoren am ehesten durch die Person selbst

geändert werden können – im Gegensatz zu gesellschaftlichen oder strukturellen Barrieren. Zweitens könnte es für Interventionsmaßnahmen hilfreich sein, diese Zusammenhänge der individuellen Faktoren untereinander zu kennen, da Veränderungen in einer Variable auch Veränderungen in einer anderen Variable bewirken würde und somit auch indirekte Interventionen möglich wären. Wie diese Zusammenhänge der individuellen Faktoren aufgrund der Ergebnisse der Pfadanalyse aussehen, wird nun beschrieben:

Die Geschlechterstereotype-Passung ist ein signifikanter Prädiktor für das Impostor-Phänomen und zwar insofern, dass eine hohe Diskrepanz zwischen der Beschreibung der/-s typischen DoktorandIn und der Selbstbeschreibung als StudentIn auch hohe Impostor-Phänomen-Werte prädiziert. Somit kann die in Kapitel 5 formulierte Hypothese – Eine hohe Geschlechterstereotype-Passung ist ein Prädiktor für geringe Impostor-Gefühle. – angenommen werden, welche auf Basis der Ergebnisse von Clance und Imes (1978), Klinkhammer und Saul-Soprun (2009) und Onnen-Isemann und Oßwald (1991), sowie auf Basis der Theorie von Eagly und Karau (2002) hergeleitet wurde.

Entgegen der Hypothese, fiel der Pfad vom Impostor-Phänomen zur Selbstwirksamkeitserwartung nicht signifikant aus. Somit deckt sich dieses Ergebnis in der Stichprobe von Studierenden nicht mit den Ergebnissen von DoktorandInnen in der Arbeit von Jöstl et al., (2012). In dem zusätzlich berechneten, vereinfachten Modell 3 fiel jedoch dieser Pfad vom Impostor-Phänomen zur Selbstwirksamkeitserwartung signifikant ($p < .05$) aus. Somit würden hohe Impostor-Werte geringe Selbstwirksamkeitserwartungen vorhersagen, wie dies auch in der Hypothese der Fragestellung 3 ursprünglich formuliert wurde. Dieses Ergebnis ließe sich durch die Arbeiten von Jöstl et al. (2012) stützen. Die unterschiedlichen Ergebnisse der Pfadmodelle 2 und 3 könnten sich durch mögliche Artefakte bezüglich der Stichprobenverteilung, worauf weiter unten eingegangen wird, erklären lassen. Weiters könnte dies auf die reduzierte Komplexität des Pfadmodells 3 zurückzuführen sein. Diese widersprüchlichen Ergebnisse werfen somit Anregungen für neue Untersuchungen auf, diese Zusammenhänge nochmals zu prüfen.

Als Zusatzergebnis des adaptierten Pfadmodells 2 – also dessen Annahmen in den Fragestellungen und Hypothesen nicht explizit beschrieben wurden – fiel der Pfad von der subjektiven Informiertheit zur Selbstwirksamkeitserwartung signifikant aus. So kann gesagt werden, dass hohe Werte bezüglich der subjektiven Informiertheit hohe Werte in der Selbstwirksamkeit vorhersagen. Dieses Ergebnis kann durch Arbeiten von Bandura (1986) gestützt werden, wonach durch herausfordernde und zugleich motivierende Zielsetzung das Wissen und die Fähigkeiten erhöht werden, was wiederum die Selbstwirksamkeitserwartung steigert.

Deskriptiv betrachtet fiel die Promotionsabsicht von Männern und Frauen je nach weiblichen, männlichen und neutralen Fächern betrachtet durchschnittlich im mittleren Bereich der fünfstufigen Antwort-Skala aus, wonach Studierende beiderlei Geschlechts weder starke Ablehnung gegen die Durchführung eines Doktoratstudiums noch starke Zustimmung für diese zeigten.

Aufgrund eines nicht signifikanten Ergebnisses der Varianzanalyse muss die aufgestellte Hypothese – Frauen haben eine geringere Promotionsabsicht als Männer – zurückgewiesen werden. Dieses Ergebnis bedeutet entgegen den in der Literatur angeführten Ergebnissen von Spies und Schute (1999) sowie von Zimmermann (1996), dass sich Studentinnen und Studenten hinsichtlich des Ausmaßes ihrer Promotionsabsicht nicht voneinander unterscheiden. Weiters konnten keine signifikanten Ergebnisse hinsichtlich Unterschiede in der Promotionsabsicht in weiblichen, männlichen und neutralen Fächern gezeigt werden. Folglich wäre aufgrund dieser Ergebnisse zu schließen, dass Studierende zum Beispiel in etwa männlichen Fächern nicht stärker beabsichtigen, zu promovieren als in weiblichen oder neutralen Fächern. Somit würden die von Heintz (2003) beschriebenen unterschiedlichen Aufstiegsbarrieren in mathematischen und vielen naturwissenschaftlichen Fächern im Gegensatz zu geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern sich nicht schon auf Ebene der Studierenden bezogen auf deren Promotionsabsicht niederschlagen. Auch die Ergebnisse der Varianzanalyse bezüglich Interaktionen von Geschlecht und Fächerkategorie fielen nicht signifikant aus. Somit können die aus der bisherigen Literatur von Heintz (2003) und Toren und Kraus (1987, zitiert nach

Heintz, 2003) abzuleitenden Annahmen, dass sich Geschlechterunterschiede in der Promotionsabsicht zeigen könnten, je nachdem ob Studentinnen oder Studenten ein weibliches, männliches oder neutrales Studium betreiben, nicht gestützt werden.

Positiv an der Arbeit ist hervorzuheben, dass versucht wurde die Stichprobe nicht nur auf Psychologie-Studierende zu beschränken, was prinzipiell die externe Validität erhöht (Bortz & Döring, 2006). Auch kann die Stichprobe insofern als repräsentativ (Bortz & Döring, 2006) betrachtet werden, als dass die prozentuelle Verteilung der Studentinnen und Studenten die Mehrheit der Frauen in der Studierenden-Population (Schlögl & Bukowska, 2011) gegenüber den Männern entsprechend abbildet und auch die Anzahl der Männer und Frauen in den Gruppen je weiblichem, männlichem und neutralem Fach den Gegebenheiten in der Population entspricht. So sind auch in der Stichprobe der vorliegenden Arbeit Frauen in weiblichen Fächern im Vergleich zu Männern sehr stark vertreten und in den männlichen Fächern jedoch im Gegensatz zu den Männern sehr in der Minderzahl. Hinsichtlich der neutralen Fächer zeigt sich auch in der Stichprobe ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis.

Allerdings schränken genau dieses unausgeglichene Geschlechterverhältnis und die ungleichen Gruppengrößen die Aussagekraft der Ergebnisse wiederum ein: Konkret ist also das Geschlechterverhältnis in der Stichprobe sowie die unterschiedlichen Gruppengrößen der drei Fächerkategorien zu kritisieren und folglich die Minimum-Anzahl von acht Personen in der Gruppe der Frauen in den männlichen Fächern, wodurch die Generalisierbarkeit der Ergebnisse eingeschränkt ist. So könnten etwa die Ergebnisse der Varianzanalyse mit einer ausgeglichenen Stichprobe hinsichtlich der Geschlechterverteilung einerseits und gleichen Gruppengrößen bezüglich der Teilstichproben andererseits eventuell zu veränderten Ergebnissen führen.

Es ist darauf hinzuweisen, dass durch eine zusätzliche Erhebungsphase sowie gezielte Rekrutierung in der zweiten Erhebungsphase versucht wurde, eine ausgeglichene Anzahl bezüglich der Faktorstufenkombinationen bzw. Gruppen zu erreichen, was jedoch leider nicht möglich war.

Hinsichtlich der Auswertung von Geschlechter- und Fächerunterschieden war die Normalverteilungsannahme zwar graphisch veranschaulicht in fünf von sechs Gruppen gegeben, nicht jedoch nach der Prüfung auf Normalverteilung durch den Komolgorov-Smirnov-Test, was eigentlich gegen die Durchführung der 2-faktorielle Varianzanalyse aufgrund der Verletzung der Voraussetzung spricht. Allerdings ist einerseits hierbei anzumerken, dass es zu Artefakten durch die Operationalisierung der abhängigen Variable, welche nur ein einziges fünfstufiges Item darstellte, gekommen sein könnte und sich dies auf die Prüfung der Normalverteilung auswirkt. Des Weiteren sei die ungleiche Gruppengröße zu kritisieren, welche in der kleinsten Gruppe nur acht Personen enthielt und somit in Anlehnung an die Argumentation von Fischer (1996) die Normalverteilungsprüfung „wegen der Kleinheit der Stichprobe praktisch nicht durchführbar ist“ (S. 222). Des Weiteren, wird für die Durchführung der 2-faktoriellen Varianzanalyse argumentiert, dass kein parameterfreies Verfahren als Pendant zur 2-faktoriellen ANOVA in SPSS möglich war. Und drittens konnte folglich nicht einfach getrennt nach Geschlecht und Fach mit den parameterfreien Verfahren U-Test und Kruskal-Wallis-Test ausgewertet werden, da sonst die Kumulierung des α -Fehlers die Aussagekraft der Ergebnisse wiederum eingeschränkt hätte.

Als weiterer Kritikpunkt sei – entgegen der ursprünglichen Planung – auf die Einbeziehung von Bachelor- & Lehramtsstudenten hingewiesen, welche die Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse einschränken könnte, da anzunehmen ist, dass Bachelorstudierende noch nicht vor Absolvierung eines Masterstudiums ernsthaft die Initiation eines Doktoratstudiums in Erwägung ziehen würden.

Nochmals sei zu erwähnen, dass in der vorliegenden Arbeit – bewusst, die nicht beeinflussbaren Variablen – Geschlecht und Studienfach – und die vom Individuum beeinflussbaren Variablen – Geschlechterstereotype-Passung, Impostor-Phänomen, Selbstwirksamkeitserwartung und subjektive Informiertheit getrennt ausgewertet wurden. Für weitere Forschungsarbeiten könnten jedoch auch Geschlecht und Studienfach in das Modell aufgenommen werden. Somit könnten auch Pfade vom Geschlecht zu etwa der Selbstwirksamkeitserwartung (Berweger & Keller, 2005; Jöstl et al., 2012; Spies & Schute, 1999) oder auch Pfade vom Geschlecht zum Impostor-Phänomen (Clance & Imes, 1978; Clance &

O'Toole, 1988; Jöstl et al, 2012) gelegt und in einem Modell zusammen berechnet werden.

Weiters sei anzumerken, dass die eben beschriebenen Pfade nicht direkten Bezug zum Thema der Arbeit – der Promotionsabsicht von Studierenden – haben und somit, aufgrund dessen in der Untersuchung nicht berücksichtigt wurden.

Über alle Fragestellungen zusammengefasst kann gesagt werden, dass die Geschlechterstereotype-Passung, die Selbstwirksamkeitserwartung und die subjektive Informiertheit Prädiktoren der Promotionsabsicht darstellen, nicht jedoch das Impostor-Phänomen. Bezogen auf die Interaktionen der Faktoren untereinander prädiziert die Geschlechterstereotype-Passung das Impostor-Phänomen. Hinsichtlich des Pfades vom Impostor-Phänomen zur Selbstwirksamkeitserwartung fiel dieser in Pfadmodell 2 nicht signifikant und in dem vereinfachten Pfadmodell 3 jedoch signifikant aus, was durch Artefakte der Stichprobenverteilung oder durch die reduzierte Komplexität des Pfadmodells 3 im Vergleich zu Pfadmodell 2 erklärbar wäre. Als Zusatzergebnis stellt die subjektive Informiertheit einen Prädiktor der Selbstwirksamkeitserwartung dar. Hinsichtlich der Promotionsabsicht stellten sich weder signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern noch zwischen weiblichen, männlichen oder neutralen Fächern heraus. Es konnten auch keine signifikanten Unterschiede in den sechs Gruppenkombinationen hinsichtlich des Geschlechts mit den drei Fächern gezeigt werden.

Insgesamt kann – trotz der suboptimalen Verteilung der Stichprobe, welche jedoch einige methodische Artefakte und geringe Generalisierbarkeit der Ergebnisse mit sich bringt, die bereits kritisch angeführt worden sind – kann, erstes, die Neuheit des aufgestellten Modells mit den beinhaltenden Faktoren in Zusammenhang mit der Promotionsabsicht betont werden. Auch lassen sich durch die Kombinationen dieser Variablen und die Übertragung dieser auf den Bereich der Promotionsabsicht viele neue Forschungsansätze für weitere Forschungsarbeiten eröffnen, welche zum Teil bereits weiter oben als Forschungsausblick angeführt worden sind. Drittens sei die Komplexität des Modells und somit auch deren Auswertung mittels Pfadanalyse konstatiert. Viertens sei auf die Aktualität des Themas hinzuweisen, welche durch die

Diskussionen hinsichtlich Studienplatzbewirtschaftung sowie akademischer Karrieren in Kombination mit Genderaspekten (Schlögl & Bukowska, 2011) durchaus besteht. Und fünftens sei der praktische Nutzen hervorzuheben, welcher gerade in Bezug auf den zuvor genannten Punkt zum Tragen kommt. So sind die aus den Ergebnissen abzuleitenden Interventionsmaßnahmen, welche auch ein Anliegen der vorliegenden Arbeit waren, praxisrelevant und können somit der/dem einzelnen Studierenden zugutekommen.

Literaturverzeichnis

Die verwendete Literatur wurde nach den Regeln der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (2007) zitiert.

- André, N. & Metzler, J. N. (2011). Gender differences in fear of success: A preliminary validation of the performance success threat appraisal inventory. *Psychology of Sport and Exercise, 12*, 415-422.
- Athenstaedt, U. & Alfermann, D. (2011). *Geschlechterrollen und ihre Folgen*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action. A Social cognitive theory*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy. The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 42*, 155-162.
- 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.
- Bierhoff-Alfermann, D. (1994). Geschlechterrollen. In D. Frey & S. Greif (Hrsg.), *Sozialpsychologie: ein Handbuch in Schlüsselbegriffen* (3. Aufl.) (S. 178-181). Weinheim: Psychologie Verlag Union.

- Bimmer, B. (1983). Zum Selbst- und Fremdbild von Wissenschaftlerinnen. Erste Teilergebnisse einer empirischen Studie. In U. Bock, A. Braszeit & C. Schmerl (Hrsg.), *Frauen an den Universitäten. Zur Situation von Studentinnen und Hochschullehrerinnen in der männlichen Wissenschaftshierarchie* (S. 153-169). Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Bong, M. & Skaalvik, E. M. (2003). Academic self-concept and self-efficacy: How different are they really?. *Educational Psychology Review*, 15, 1-40.
- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (4. überarbeitete Aufl.). Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Bühl, A. (2006). *SPSS 14. Einführung in die moderne Datenanalyse* (10., überarbeitete und erweiterte Aufl.). München: Pearson Studium.
- Clance, P. R. & Imes, S. (1978). The impostor-phenomenon in high achieving women: dynamics and therapeutic interventions. *Psychotherapy Theory, Research and Practice*, 15, 241-247.
- Clance, P. R. & O'Toole, M. A. (1988). The impostor-phenomenon: An internal barrier to empowerment and achievement. *Women & Therapy*, 6, 51-64.
- Deutsche Gesellschaft für Psychologie. (2007). *Richtlinien zur Manuskriptgestaltung* (3. überarbeitete und erweiterte Aufl.). Göttingen: Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.
- Eagly, A. H. & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573-598.

- Eagly, A. H., Wood, W. & Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eckes & H. M. Trautner (Hrsg.), *The developmental social psychology of gender* (S. 123-174). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.
- Ehrlinger, J. & Dunning, D. (2003). How chronic self-views influence (and potentially mislead) estimates of performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 5-17.
- Field, A. (2005). *Discovering Statistics using SPSS* (2. Aufl.). London: Sage Publications Ltd.
- Fischer, G. H. (1996). *Statistische Auswertung Psychologischer Experimente II. Skriptum zur gleichnamigen Vorlesung im Sommersemester* (3. Aufl.). Wien: Selbstverlag des Autors.
- Geiser, C. (2010). *Datenanalyse mit Mplus. Eine anwendungsorientierte Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Harvey, J. & Katz, C. (1986). *Das Hochstapler-Phänomen. Die Angst vor dem Erfolg. Ursachen Auswirkungen Überwindung*. Landsberg am Lech: mvg-Verlag.
- Hemmings, B. & Kay, R. (2009). Lecturer self efficacy: Its related dimensions and the influence of gender and qualifications. *Issues in Educational Research*, 19, 243-257.
- Heintz, B. (2003). Die Objektivität der Wissenschaft und die Partikularität des Geschlechts. Geschlechterunterschiede im disziplinären Vergleich. In T. Wobbe (Hrsg.), *Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis in die Gegenwart* (S. 211-238). Bielefeld: transcript Verlag.
- Herkner, W. (2004). *Lehrbuch Sozialpsychologie* (2. Aufl.). Bern: Verlag Hans Huber.

- Hoobler, J. M., Lemmon, G. & Wayne, S. J. (2011). Women's underrepresentation in upper management: New insights on a persistent problem. *Organizational Dynamics*, 40, 151-156.
- Jöstl, G., Bergsmann, E., Lüftenegger, M., Schober, B. & Spiel, C. (2012). When will they blow my cover? The Impostor Phenomenon among austrian doctoral students. *Journal of Psychology*, 220, 109-120.
- Kets de Vries, M. F. R. (1998). *Führer, Narren und Hochstapler. Essays über die Psychologie der Führung*. Stuttgart: Verlag International Psychoanalyse.
- Klauer, K. C. (2008). Soziale Kategorisierung und Stereotypisierung. In L. E. Petersen & B. Six (Hrsg.), *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen* (S. 23-32). Weinheim, Basel: Beltz Verlag.
- Klinkhammer, M. & Saul-Soprun, G. (2009). Das "Hochstaplersyndrom" in der Wissenschaft. *OSC Organisationsberatung – Supervision – Coaching*, 16, 165-182.
- König, I. (2011). *Frauen in Führungspositionen. Daten, Fakten, Modelle. Endbericht*. Zugriff am 13.02.2012
<http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=42821>
- Lind, I. (2007). Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren?. In Wissenschaftsrat (Hrsg.), *Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik Dokumentation der Tagung am 28./29.11.2006 in Köln*. (S. 59-86). Zugriff am 06.01.2012
<https://univpn.univie.ac.at/+CSCO+ch756767633A2F2F7671662E6861762D756E797922E7172++/documents/t1607.pdf#page=56>
- Mackie, D. M., Hamilton, D. L., Susskind, J. & Roselli, F. (1996). Social psychological foundations of stereotype formation. In C. N. Macrae, C. Stangor & M. Hewstone (Hrsg.), *Stereotypes & Stereotyping* (S. 41-78). New York: Guilford Press.

- Muthén, B. O. & Muthén, L. K. (1998-2012). Mplus (Version 7) [Computer software]. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Nauta, M. M., Epperson, D. L. & Kahn, J. H. (1998). A multiple-groups analysis of predictors of higher level career aspirations among women in mathematics, science, and engineering majors. *Journal of Counseling Psychology, 45*, 483-496.
- Onnen-Isemann, C. & Oswald, U. (1991). *Aufstiegsbarrieren für Frauen im Universitätsbereich*. Bad Honnef: K. H. Bock Verlag.
- Reinecke, J. (2005). *Strukturgleichungsmodelle in den Sozialwissenschaften*. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH.
- Schafer, J. L. & Graham, J. W. (2002). Missing data: Our view of the state of the art. *Psychological Methods, 7*, 147-177.
- Schlögl, W. & Bukowska, S. (2011). *Gender im Fokus. Frauen und Männer an der Universität Wien 3*. In Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien (Hrsg.), [Broschüre]. Wien: Edelbacher Druck. Zugriff am 13.02.2012
http://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/pers_frauen/gender_im_fokus_WEB_01.pdf
- Schneider-Düker, M. & Kohler, A. (1988). Die Erfassung von Geschlechterrollen – Ergebnisse zur deutschen Neukonstruktion des Bem Sex-Role-Inventory. *Diagnostica, 34*, 256-270.
- Sieverding, M. & Alfermann, D. (1992). Geschlechterrollen und Geschlechterstereotypen. Instrumentelles (maskulines) und expressives (feminines) Selbstkonzept: ihre Bedeutung für die Geschlechterrollenforschung. *Zeitschrift für Sozialpsychologie, 23*, 6-15.
- 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.

- Stahlberg, D., Dickenberger, D. & Szillis, U. (2009). Geschlechterdiskriminierung. In A. Beelmann & K. J. Jonas (Hrsg.), *Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven* (S. 193-214). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Steele, C. M. (1997). A threat in the air. How stereotypes shape intellectual identity and performance. *American Psychologist*, 52, 613-329.
- Weiber, R. & Mühlhaus, D. (2010). *Strukturgleichungsmodellierung*. Heidelberg: Springer-Verlag.
- Zemore, S. E., Fiske, S. T. & Kim, H. J. (2000). Gender stereotypes and the dynamics of social interaction. In T. Eckes & H. M. Trautner, *The developmental social psychology of gender* (S. 207-242). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.
- Ziegler, A. (2005). The actiotope model of giftedness. In R. J. Sternberg & J. E. Davidson (Hrsg.), *Conceptions of giftedness* (2. Aufl.) (S. 411-436). New York: Cambridge University Press.
- Ziegler, A., Heller, K. A., Schober, B. & Dresel, M. (2006). The Actiotope. In D. Frey, H. Mandl & von L. Rosenstiel (Hrsg.), *Knowledge and action* (S. 143-174). Göttingen: Hogrefe & Huber Publishers.
- Zimmermann, M. (1996). Wissenschaftliche Aspirationen von Studierenden und ihre Bedeutung für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. In B. Kracke & E. Wild (Hrsg.), *Arbeitsplatz Hochschule. Überlegungen und Befunde zur beruflichen Situation und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses* (S. 19-46). Heidelberg: Mattes Verlag GmbH.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. <i>Scherendiagramm Karriereverläufe an der Universität Wien</i>	6
Abbildung 2. <i>Das Aktiotop-Modell</i>	35
Abbildung 3. <i>Einbettung der Variablen in das Aktiotop-Modell</i>	36
Abbildung 4. <i>Mess- und Strukturmodell der Pfadanalyse</i>	53
Abbildung 5. <i>Promotionsabsichtsfaktoren: Darstellung des Pfadmodells 1</i>	55
Abbildung 6. <i>Promotionsabsichtsfaktoren: Ergebnisse des Pfadmodells 1</i>	59
Abbildung 7. <i>Promotionsabsichtsfaktoren: Ergebnisse des Pfadmodells 2</i>	61
Abbildung 8. <i>Promotionsabsichtsfaktoren: Ergebnisse des Pfadmodells 3</i>	62

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. <i>Stichprobenverteilung je Geschlecht und Fächerkategorie</i>	43
Tabelle 2. <i>Modellfit-Indizes und Modellvergleiche der Pfadmodelle 1-3</i>	60

ANHANG

Anhang A

Anhang A-1

Zuordnung der BSRI-Items zu den Skalen - Bem sex-role inventory - deutsche Version (Schneider-Düker & Kohler, 1988)

Maskulinitätsskala	Femininitätsskala	Soziale Erwünschtheit-Skala
... zeigt geschäftsmäßiges Verhalten.	... ist abhängig.	... ist gesellig.
... ist hartnäckig.	... ist fröhlich.	... ist steif. (U)
... ist kraftvoll.	... ist sinnlich.	... ist gründlich.
... ist wetteifernd.	... ist empfänglich für Schmeicheleien.	... ist aufmerksam.
... ist unerschrocken.	... ist selbst aufopfernd.	... ist gewissenhaft.
... ist sicher.	... liebt Sicherheit.	... ist eingebildet. (U)
... tritt bestimmt auf.	... ist verspielt.	... ist unhöflich. (U)
... hat Führungseigenschaften.	... ist verführerisch.	... ist geschickt.
... ist furchtlos.	... ist romantisch.	... ist nervös. (U)
... kritisiert ohne Unbehagen.	... ist bescheiden.	... ist überspannt. (U)
... ist sachlich.	... ist feinfühlig.	... ist zuverlässig.
... ist nicht leicht beeinflussbar.	... ist leidenschaftlich.	... ist vergesslich. (U)
... ist ehrgeizig.	... ist weichherzig.	... ist stumpf. (U)
... ist entschlossen.	... ist empfindsam.	... ist fleißig.
... verteidigt eigene Meinung.	... ist nachgiebig.	... ist gesund.
... ist respekt einflößend.	... ist herzlich.	... ist gesetzestreu.
... ist bereit, etwas zu riskieren.	... ist glücklich.	... ist teilnahmslos. (U)
... ist konsequent.	... bemüht sich, verletzte Gefühle zu besänftigen.	... ist vertrauenswürdig.
... ist scharfsinnig.	... benutzt keine barschen Worte.	... ist niedergeschlagen. (U)
... ist intelligent.	... achtet auf die eigene äußere Erscheinung.	... ist unpraktisch. (U)

Anmerkungen. U... umgepolt

Anhang A-2

Adaptierte Items des CIPS (Klinkhammer & Saul-Soprun, 2009)

Ursprüngliche Items im Original von Klinkhammer & Saul-Soprun (2009)	Adaptierte Items
Ich habe oft bei einem Test oder bei einer Aufgabe Erfolg gehabt, obwohl ich vorher Angst hatte, zu versagen.“	Ich habe oft bei einer Aufgabe Erfolg gehabt, obwohl ich vorher Angst hatte, zu versagen.
Ich kann den Eindruck erwecken, tüchtiger zu sein, als ich bin.	Ich kann den Eindruck erwecken, kompetenter zu sein, als ich bin.
Wenn möglich, vermeide ich, jemanden zu beurteilen, und mir graut davor, beurteilt zu werden.	Wenn möglich, vermeide ich, jemanden zu beurteilen, und habe Angst davor, selbst beurteilt zu werden.
Wenn Leute mich wegen einer Leistung loben, fürchte ich, ihren Erwartungen in Zukunft nicht entsprechen zu können.	Wenn Leute mich wegen einer Leistung loben, habe ich Angst davor, ihren Erwartungen in Zukunft nicht entsprechen zu können.
Manchmal spüre oder glaube ich, dass der Erfolg in meinem Leben oder meinem Beruf auf einen Irrtum beruht.	Manchmal glaube ich, dass mein bisherige universitärer Erfolg durch einen Irrtum zustande gekommen ist.
Zeitweise ist mir klar, dass ich meinen Erfolg einer Art von Glück zu verdanken habe.	Manchmal glaube ich, dass ich meinen Erfolg einer Art von Glück zu verdanken habe.
Ich vergleiche die Fähigkeiten mit denen meiner Kollegen und stelle fest, dass die anderen vermutlich intelligenter sind als ich.	Oft vergleiche ich meine Fähigkeiten mit denen meiner KollegInnen und stelle fest, dass die anderen vermutlich intelligenter sind als ich.
Wenn ich befördert werden soll, oder mir irgendeine Art der Anerkennung bevorsteht, zögere ich darüber zu reden, bis es tatsächlich geschehen ist.	Wenn mir irgendeine Art der Anerkennung bevorsteht, zögere ich darüber zu reden, bis es tatsächlich geschehen ist.

Anhang A-3

Item-Übersetzung der universitären Selbstwirksamkeitsskala (Jöstl et al., 2012)

Based on my current stage of my career, I believe I capable of...	
“... planning, applying and executing externally funded research projects.	...Drittmittelprojekte zu beantragen, zu planen und durchzuführen.
... spending a few years at a foreign university in order to obtain additional qualifications.	... als zusätzliche Qualifikation einige Jahre an einer Universität im Ausland zu verbringen.
... giving talks at international conferences and workshops.	... Fachvorträge vor internationalen Kollegen zu halten.
... finding partners for collaboration.	... Kooperationen aufzubauen.
... publishing regularly in scientific journals.	... regelmäßig Publikationen für Fachvorträge zu verfassen.
... developing and implementing own research ideas.	... konkrete Forschungsideen zu entwickeln und umzusetzen.
... serving as an advisor to students conducting thesis research.	...wissenschaftliche Arbeiten von Studierenden zu betreuen.

Anhang B

Anhang B-1

Studierendeverteilung je Studienfach

Astronomie n = 1 (0.5%)	Naturschutz n = 12 (5.7%)
Bildungswissenschaft n = 2 (1.0%)	Ökologie n = 1 (0.5%)
Biologie n = 2 (1.0%)	Pflegewissenschaft n = 1 (0.5%)
Chemie n = 7 (3.3%)	Pharmazie n = 6 (2.9%)
Erdwissenschaften n = 3 (1.4%)	Philosophie n = 1 (0.5%)
Ernährungswissenschaft n = 29 (13.8%)	Physik n = 16 (7.6%)
Geographie n = 1 (0.5%)	Politikwissenschaft n = 1 (0.5%)
Germanistik n = 1 (0.5%)	Psychologie n = 39 (18.6%)
Informatik n = 1 (0.5%)	Public Health Nutrition n = 1 (0.5%)
Internationale Entwicklung n = 1 (0.5%)	Publizistik n = 6 (2.9%)
Japanologie n = 1 (0.5%)	Rechtswissenschaft n = 11 (5.2%)
Kultur-& Sozialanthropologie n = 1 (0.5%)	Soziologie n = 25 (11.9%)
Kunstgeschichte n = 1 (0.5%)	Sportwissenschaft n = 9 (4.3%)
Mathematik n = 7 (3.3%)	Wirtschaftsinformatik n = 1 (0.5%)
Medieninformatik n = 1 (0.5%)	Wirtschaftswissenschaften n = 20 (9.5%)
Musikwissenschaften n = 1 (0.5%)	

Anmerkungen. Gesamtanzahl der Studierenden $N = 210$; n ...Teilstichprobe.

Anhang B-2

Mittelwerte und Standardabweichungen (ANOVA)

Faktor A		Faktor B: Fächerkategorien			Rand- werte
		B ₁ weibliches Fach	B ₂ männliches Fach	B ₃ neutrales Fach	
A1: weiblich	<i>MW</i>	3.03	3.25	3.08	3.05
	<i>SD</i>	1.184	1.165	1.383	
A2: männlich	<i>MW</i>	3.44	3.58	3.42	3.48
	<i>SD</i>	1.083	1.018	1.018	
				<i>M</i> = 3.20	
				<i>SD</i> = 1.169	

Anmerkungen. *MW*...Mittelwert, *SD*...Standardabweichung. Ratingskala von 1 (*überhaupt nicht*) bis 5 (*sehr gut*), *N* = 210 Männer *n* = 73 , Frauen *n* = 137.

Anhang B-3

Ergebnisse der 2-faktoriellen Varianzanalyse

Quelle der Variation	SS	df	MS	F	<i>p</i> < α ?	η^2
Faktor A	3.963	1	3.963	2.928	.089	.014
Faktor B	0.643	2	0.321	0.237	.789	.002
Interaktion A x B	0.052	2	0.026	0.019	.981	.000
Innerhalb	276.085	204	1.353			
Total	2436.000	210	---			

Anmerkungen. Faktor A Geschlecht, Faktor B Fächerkategorien. *SS*...Quadratsumme
df... Anzahl der Freiheitsgrade *MS*...mittleres Abweichungsquadrat *F*...F-Wert
p...Irrtumswahrscheinlichkeit Signifikanzniveau $\alpha = .05$ η^2 ...Effektstärke .

Anhang B-4

Mittelwerte, Standardabweichungen und Interkorrelationen der Pfadmodelle

	<i>MW</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5
1 Promotionsabsicht	3.200	1.166	1.000				
2 Selbstwirksamkeitserwartung	3.399	0.713	.301	1.000			
3 Impostor-Phänomen	2.722	0.634	-.025	-.137	1.000		
4 subjektive Informiertheit	2.100	0.978	.392	.245	-.132	1.000	
5 Geschlechterstereotype-Passung	0.892	0.668	-.207	-.091	.173	-.208	1.000

Anmerkungen. *MW*...Mittelwert, *SD*...Standardabweichung, *N* = 210.

Für alle Variablen war die Ratingskala fünfstufig: Promotionsabsichts- und Subjektive Informiertheit-Ratingskala von 1 (*überhaupt nicht*) bis 5 (*sehr gut*); Selbstwirksamkeitserwartung- und Impostor-Phänomen-Ratingskala von 1 (*überhaupt nicht zutreffend*) bis 5 (*voll zutreffend*); Geschlechterstereotype-Passung sollte bei perfekter Passung null betragen.

Anhang C

Fragebogen



UMFRAGE

„Promotionsabsicht von Studierenden“

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer!

Diese Studie wird im Rahmen meiner Diplomarbeit zum Thema „*Promotionsabsicht von Studierenden*“ am Arbeitsbereich "Bildungspsychologie und Evaluation" der Universität Wien durchgeführt.

Bitte lesen Sie die Fragen sorgfältig durch, da je nach Antwortkategorie Ihre **persönliche Bewertung** oder Ihre Einschätzung der **Wichtigkeit** oder **Wahrscheinlichkeit** gefragt ist.

Es ist wichtig, dass Sie in **jedem Fall** ein Statement abgeben. Wenn Sie sich bei einer Frage nicht ganz sicher sind, kreuzen Sie bitte das Feld an, das am ehesten für Sie zutrifft.

Das Ausfüllen des Fragebogens nimmt ungefähr **15 Minuten** in Anspruch und dient ausschließlich wissenschaftlichen Zwecken. Durch Ihre Mithilfe könnten die gesammelten Informationen zur Weiterentwicklung von zukünftigen Empowerment-Programmen für Doktorats- bzw. PhD-Studierende beitragen. Die Befragung ist selbstverständlich **anonym**.

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Im Folgenden finden Sie Fragen zur Promotionsabsicht. Bitte kreuzen Sie jenes Kästchen an, dessen Aussage für Sie persönlich **am ehesten** zutrifft. Die Bedeutung der jeweiligen Kästchen ist oberhalb der Spalten beschrieben.

	überhaupt nicht	wenig	mittelmäßig	gut	sehr gut
<i>Wie sehr können Sie sich vorstellen, ein Doktors- bzw. PhD-Studium zu machen?</i>					
<i>Wie gut sind Sie über den Ablauf und die Bedingungen eines Doktors- bzw. PhD-Studiums informiert?</i>					

Stellen Sie sich vor, Sie wollen promovieren - wie wichtig wären Ihnen folgende Gründe? Wenn Sie sich nicht ganz sicher sind, kreuzen Sie bitte jenes Kästchen an, welches für Sie **am ehesten** zutrifft.

<i>Ich würde promovieren,...</i>	überhaupt nicht wichtig	wenig wichtig	wichtig	eher wichtig	sehr wichtig
... um eine universitäre Karriere anzustreben. (nicht zwingend Habilitation)					
... um an außeruniversitären Stellen zu forschen.					
... um mich zu habilitieren.					
... weil ein DoktorInnen- bzw. PhD-Titel für mich sehr wichtig ist.					
... um in höhere berufliche Positionen zu gelangen.					
... um meine Arbeitsmarktchancen zu erhöhen.					
... um ein höheres Einkommen zu erzielen.					
... um die Zeit zwischen Studium und Beruf zu überbrücken.					
<input type="checkbox"/> Sonstiges _____					

Wenn Sie sich vorstellen, ein Doktors- bzw. PhD-Studium in Erwägung zu ziehen, was würden Sie sich **zutrauen**?

<i>Im Falle eines Doktors- bzw. PhD-Studiums würde ich mir prinzipiell zutrauen,...</i>	überhaupt nicht zutreffend	wenig zutreffend	mittelmäßig	eher zutreffend	voll zutreffend
... Drittmittelprojekte zu beantragen, zu planen und durchzuführen.					
... als zusätzliche Qualifikation einige Jahre an einer Universität im Ausland zu verbringen.					
... Fachvorträge vor internationalen KollegInnen zu halten.					
... Kooperationen aufzubauen.					
... regelmäßig Publikationen für Fachzeitschriften zu verfassen.					
... konkrete Forschungsideen zu entwickeln und diese umzusetzen.					
... wissenschaftliche Arbeiten von Studierenden zu betreuen.					

Geben Sie nun bitte das Ausmaß an, welches für folgende Eigenschaften hinsichtlich eines/ einer typischen Studierenden eines Doktorats- bzw. PhD-Studiums Ihrer Meinung nach zutrifft. Wenn Sie sich nicht ganz sicher sind, kreuzen Sie bitte jenes Kästchen an, welches für Sie **am ehesten** zutrifft.

<i>Der/die typische Studierende eines Doktorats- bzw. PhD-Studiums ...</i>	überhaupt nicht zutreffend	wenig zutreffend	mittelmäßig	eher zutreffend	voll zutreffend
... ist abhängig.					
... ist fröhlich.					
... ist gesellig.					
... ist steif.					
... zeigt geschäftsmäßiges Verhalten.					
... ist gründlich.					
... ist hartnäckig.					
... ist sinnlich.					
... ist empfänglich für Schmeicheleien.					
... ist kraftvoll.					
... ist aufmerksam.					
... ist wetteifernd.					
... ist selbst aufopfernd.					
... ist unerschrocken.					
... ist gewissenhaft.					
... ist eingebildet.					
... liebt Sicherheit.					
... ist sicher.					
... tritt bestimmt auf.					
... hat Führungseigenschaften.					
... ist furchtlos.					
... ist unhöflich.					
... kritisiert ohne Unbehagen.					
... ist verspielt.					
... ist verführerisch.					
... ist geschickt.					
... ist romantisch.					
... ist sachlich.					
... ist nicht leicht beeinflussbar.					
... ist ehrgeizig.					

<i>Der/die typische Studierende eines Doktorats- bzw. PhD-Studiums ...</i>	überhaupt nicht zutreffend	wenig zutreffend	mittelmäßig	eher zutreffend	voll zutreffend
... ist entschlossen.					
... ist bescheiden.					
... ist feinfühlig.					
... ist leidenschaftlich.					
... ist weichherzig.					
... verteidigt eigene Meinung.					
... ist nervös.					
... ist überspannt.					
... ist empfindsam.					
... ist zuverlässig.					
... ist vergesslich.					
... ist stumpf.					
... ist nachgiebig.					
... ist fleißig.					
... ist gesund.					
... ist respektvoll.					
... ist gesetzestreu.					
... ist herzlich.					
... ist glücklich.					
... ist bereit, etwas zu riskieren.					
... bemüht sich, verletzte Gefühle zu besänftigen.					
... ist teilnahmslos.					
... ist konsequent.					
... ist vertrauenswürdig.					
... benutzt keine barschen Worte.					
... achtet auf die eigene äußere Erscheinung.					
... ist scharfsinnig.					
... ist niedergeschlagen.					
... ist unpraktisch.					
... ist intelligent.					

Nun werden Ihnen einige Fragen hinsichtlich Ihres Vertrauens in Ihre Fähigkeiten im universitären Kontext dargeboten. Bitte geben Sie das Ausmaß an, mit dem folgende Aussagen für Sie zutreffen.

	überhaupt nicht zutreffend	wenig zutreffend	mittelmäßig	eher zutreffend	voll zutreffend
Ich habe oft bei einer Aufgabe Erfolg gehabt, obwohl ich vorher Angst hatte, zu versagen.					
Ich kann den Eindruck erwecken, kompetenter zu sein, als ich bin.					
Wenn es möglich ist, vermeide ich, jemanden zu beurteilen, und habe Angst davor, selbst beurteilt zu werden.					
Wenn Leute mich wegen einer Leistung loben, habe ich Angst davor, ihren Erwartungen in Zukunft nicht entsprechen zu können.					
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.					
Ich habe Angst, dass Leute, die mir wichtig sind, herausbekommen, dass ich nicht so fähig bin, wie sie glauben.					
Ich neige dazu, mich mehr an meine weniger guten als an meine besten Leistungen zu erinnern.					
Ich erledige selten ein Vorhaben oder einer Aufgabe so gut, wie ich gerne möchte.					
Manchmal glaube ich, dass mein bisheriger universitärer Erfolg durch einen Irrtum zustande gekommen ist.					
Es fällt mir schwer, Komplimente oder Lob aufgrund meiner Intelligenz oder meiner Leistungen anzunehmen.					
Manchmal habe ich das Gefühl, dass ich meinen Erfolg einer Art von Glück zu verdanken habe.					
Zeitweise bin ich enttäuscht über meine gegenwärtigen Leistungen und finde, dass ich viel mehr hätte erreichen müssen.					
Manchmal habe ich Angst, dass die anderen merken, wie wenig ich eigentlich weiß und kann.					
Ich fürchte oft, bei einer neuen Aufgabe oder Anforderung zu versagen, obwohl mir im Allgemeinen gelingt, was ich versuche.					
Wenn mir etwas gelungen ist und meine Leistung anerkannt wird, beginne ich zu zweifeln, ob ich das Erreichte wiederholen kann.					
Wenn ich für eine Leistung viel Lob und Anerkennung bekomme, neige ich dazu, die Wichtigkeit dessen, was ich vollbracht habe, herunterzuspielen.					
Oft vergleiche ich meine Leistungen mit denen meiner KollegInnen und stelle fest, dass die anderen vermutlich intelligenter sind als ich.					
Ich mache mir oft Sorgen, dass mir ein Vorhaben nicht gelingt, oder dass ich eine Prüfung nicht bestehe, obwohl andere ein beachtliches Vertrauen in mein Können setzen.					
Wenn mir irgendeine Art der Anerkennung bevorsteht, zögere ich, darüber zu reden, bis es tatsächlich geschehen ist.					
Ich fühle mich schlecht und entmutigt, wenn ich in Situationen, die große Leistungen erfordern, nicht „der/die Beste“ oder wenigstens „ganz besonders gut“ bin.					

Geben Sie nun bitte das Ausmaß an, mit dem **Sie sich selbst als Studierende/-r** in der jetzigen Studienphase beschreiben würden. Wenn Sie sich nicht ganz sicher sind, kreuzen Sie bitte jenes Kästchen an, welches für Sie **am ehesten** zutrifft.

<i>Ich, als Studierende/ -r, ...</i>	überhaupt nicht zutreffend	wenig zutreffend	mittelmäßig	eher zutreffend	voll zutreffend
... bin abhängig.					
... bin fröhlich.					
... bin gesellig.					
... bin steif.					
... zeige geschäftsmäßiges Verhalten.					
... bin gründlich.					
... bin hartnäckig.					
... bin sinnlich.					
... bin empfänglich für Schmeicheleien.					
... bin kraftvoll.					
... bin aufmerksam.					
... bin wetteifernd.					
... bin selbst aufopfernd.					
... bin unerschrocken.					
... bin gewissenhaft.					
... bin eingebildet.					
... liebe Sicherheit.					
... bin sicher.					
... trete bestimmt auf.					
... habe Führungseigenschaften.					
... bin furchtlos.					
... bin unhöflich.					
... kritisiere ohne Unbehagen.					
... bin verspielt.					
... bin verführerisch.					
... bin geschickt.					
... bin romantisch.					
... bin sachlich.					
... bin nicht leicht beeinflussbar.					
... bin ehrgeizig.					

<i>Ich, als Studierende/ -r, ...</i>	überhaupt nicht zutreffend	wenig zutreffend	mittelmäßig	eher zutreffend	voll zutreffend
... bin entschlossen.					
... bin bescheiden.					
... bin feinfühlig.					
... bin leidenschaftlich.					
... bin weichherzig.					
... verteidige die eigene Meinung.					
... bin nervös.					
... bin überspannt.					
... bin empfindsam.					
... bin zuverlässig.					
... bin vergesslich.					
... bin stumpf.					
... bin nachgiebig.					
... bin fleißig.					
... bin gesund.					
... bin respektinflößend.					
... bin gesetzestreu.					
... bin herzlich.					
... bin glücklich.					
... bin bereit, etwas zu riskieren.					
... bemühe mich, verletzte Gefühle zu besänftigen.					
... bin teilnahmslos.					
... bin konsequent.					
... bin vertrauenswürdig.					
... benutze keine barschen Worte.					
... achte auf die eigene äußere Erscheinung.					
... bin scharfsinnig.					
... bin niedergeschlagen.					
... bin unpraktisch.					
... bin intelligent.					

Abschließend werden noch sechs **Wissensfragen** über ein Doktorats- bzw. PhD-Studium allgemein gestellt. Bitte kreuzen Sie das jeweilige Kästchen an, das Sie für richtig halten. Auch Mehrfachantworten sind möglich. Wenn Sie sich nicht ganz sicher sind, kreuzen Sie bitte jenes Kästchen an, welches für Sie **am ehesten** zutrifft.

<i>Welche Voraussetzungen müssen in der Eingangsphase eines Doktorats- bzw. PhD-Studiums erfüllt sein?</i>	Richtig	Falsch
a) Ein Diplomarbeitsergebnis mit ausgezeichnetem Erfolg.		
b) Das gewählte Thema muss forschungsrelevant sein.		
c) Der/die BetreuerIn muss seitens des/der DissertandIn angefragt werden.		
d) Ein Master- oder Diplomabschluss.		
e) Positive Absolvierung der Eingangsprüfung für das Doktorats- bzw. PhD-Studium.		

<i>Was sind die Voraussetzungen für eine Genehmigung des Themas?</i>	Richtig	Falsch
a) Ein ausgearbeitetes Exposé.		
b) Lehrtätigkeit an der Universität.		
c) Eine bestimmte Anzahl an Publikationen.		
d) Eine öffentliche Präsentation des Dissertationsthemas.		
e) Eine bestimmte Anzahl an absolvierten Kongress-Stunden.		

<i>Was ist in einer Dissertationsvereinbarung festgelegt?</i>	Richtig	Falsch
a) Betreuungsintensität.		
b) Präzisierung des Dissertationsvorhabens.		
c) Stunden der Lehrtätigkeit.		
d) Rechte und Pflichten aller Beteiligten.		
e) Eine bestimmte Anzahl an Kongress-Stunden.		

<i>Was wird mit dem Abfassen einer Dissertation nachgewiesen?</i>	Richtig	Falsch
a) Lehrbefugnis.		
b) Fähigkeit zur Durchführung einer eigenständigen wissenschaftlichen Arbeit.		
c) Kenntnisse über Handwerk und Methoden der entsprechenden Disziplin.		
d) Die durchgeführte Forschung muss zu neuen Erkenntnissen führen.		
e) Entsprechung internationaler Standards.		

<i>Was bedeutet kumulierte Dissertation?</i>	Richtig	Falsch
a) Verfassen mehrerer Fachartikel aus einem Thema.		
b) Arbeiten in einem Forscherteam.		
c) Eine schrittweise Zunahme wissenschaftlicher Qualifikation.		
d) Publizieren in qualitativ hochwertigen Journals.		
e) Sammeln von absolvierten Kongress- und Fortbildungsstunden.		

<i>Was passiert im Falle einer negativen Beurteilung der Dissertationsarbeit?</i>	Richtig	Falsch
a) Danach darf die Arbeit keinem/-r zweiten BeurteilerIn mehr vorgelegt werden.		
b) Lebenslange Sperrung für das Abfassen einer Dissertation.		
c) Sie darf einem/-r weiteren BeurteilerIn vorgelegt werden.		
d) Ausschluss aus der Scientific Community.		
e) Die Dissertation muss überarbeitet werden.		

Wenn Sie die Möglichkeit / Gelegenheit für ein Doktorats- bzw. PhD-Studium hätten, wie wahrscheinlich schätzen Sie die tatsächliche emotionale & instrumentelle Unterstützung folgender Personen ein?

Unter **emotionaler Unterstützung** ist die Akzeptanz oder die Ermutigung für das Doktorats- bzw. PhD-Studium sowie Ausdruck des Stolzes des/ der Unterstützenden zu verstehen.

Unter **instrumenteller Unterstützung** ist die finanzielle Unterstützung als auch die Unterstützung bei Kindererziehung und Haushalt sowie Bereitstellung von Infrastruktur und Rahmenbedingungen zu verstehen.

	keinesfalls	wenig wahrscheinlich	wahrscheinlich	eher wahrscheinlich	ganz sicher
Emotionale Unterstützung meines /-r ProfessorIn					
Instrumentelle Unterstützung meines/-r ProfessorIn					
Emotionale Unterstützung von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen & universitären KollegInnen					
Instrumentelle Unterstützung von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen & universitären KollegInnen					
Emotionale Unterstützung meiner Familie					
Instrumentelle Unterstützung meiner Familie					
Emotionale Unterstützung meiner FreundInnen					
Instrumenteller Unterstützung meiner FreundInnen					

Demographische Angaben

Zum Abschluss füllen Sie bitte noch die nachfolgenden Angaben aus.

Geschlecht: weiblich männlich

Alter (in Jahren): _____

Studienfach: _____

Studienart: Masterstudium Diplomstudium

Studienfortschritt: _____ Semester von voraussichtlich insgesamt _____ Semestern

Bitte geben Sie die **Noten** der letzten drei von Ihnen absolvierten Prüfungen einer **Vorlesungsprüfung** und das jeweilige Fach an. Falls Sie sich nicht ganz sicher sind, geben Sie bitte Ihre Schätzung an.

Titel der LV _____ Note _____

Titel der LV _____ Note _____

Titel der LV _____ Note _____

Durchschnittliche Note im letzten Studienabschnitt: _____

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Abstract – deutsch

Anlass der vorliegenden Arbeit war, mögliche Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in höheren akademischen Positionen schon bereits auf Studierenden-Ebene zu identifizieren. Auf theoretischer Basis des Aktiotop-Modells (Ziegler, 2005) wurden einerseits die Promotionsabsicht bei Studentinnen und Studenten von weiblichen, männlichen und neutralen Fächern der Universität Wien untersucht und weiters, welche Prädiktoren für die Promotionsabsicht verantwortlich zeichnen könnten sowie deren Zusammenhänge untereinander: Die Faktoren Geschlechterstereotype-Passung und das Impostor-Phänomen wurden bei Studierenden in Bezug auf die Promotionsabsicht zum ersten Mal untersucht. Die Erhebung der Selbstwirksamkeitserwartung und der subjektiven Informiertheit stellt eine Replikation bisheriger Untersuchungen in Hinblick auf die Promotionsabsicht von Studierenden dar. Neu waren allerdings einerseits die Untersuchung aller fünf Faktoren zusammen sowie deren Wechselwirkungen in einem Pfadmodell gemeinsam zu untersuchen. Die Befragung der 210 Studierenden (137 Frauen, 73 Männer) der weiblichen, männlichen und neutralen Fächer erfolgte mit paper-pencil-Fragebögen. Die Ergebnisse der 2-faktoriellen ANOVA zeigten keine Geschlechter- oder Fächerunterschiede bezüglich der Promotionsabsicht und auch die Ergebnisse hinsichtlich von Wechselwirkungen fielen nicht signifikant aus. Wie erwartet, stellten sich aufgrund der Ergebnisse der Pfadanalyse die Geschlechterstereotype-Passung, die Selbstwirksamkeitserwartung und die subjektive Informiertheit als Prädiktoren der Promotionsabsicht heraus. Entgegen den Erwartungen war das Impostor-Phänomen kein Prädiktor für die Promotionsabsicht und auch nicht für die Selbstwirksamkeitserwartung. Den Hypothesen entsprechend prädizierte die Geschlechterstereotype-Passung das Impostor-Phänomen. Als Zusatzergebnis zeigte sich die subjektive Informiertheit als Prädiktor der Selbstwirksamkeitserwartung. Abschließend kann gesagt werden, dass die Faktoren Geschlechterstereotype-Passung, Selbstwirksamkeitserwartung und subjektive Informiertheit 16.8 % der Varianz in der Promotionsabsicht aufklären konnten.

Schlüsselwörter: Promotionsabsicht, Geschlechterstereotype, Impostor-Phänomen, Selbstwirksamkeitserwartung, subjektive Informiertheit, Aktiotop-Modell

Abstract – englisch

The aim of this study was to examine the underlying causes of underrepresentation of women in higher academic positions. The study design was based on the Actiotope model of Ziegler (2005). The research questions were whether male and female graduate students of allegedly female, male and gender-balanced fields of study at the University of Vienna differ in their intentions of aspiring to enter into a PhD-programme. Furthermore there was a focus on detecting possible predictors for intentions of aspirations pertaining to PhD-programmes and their interactions.

For the first time, gender stereotype fit and the impostor-phenomenon in connection with post-graduate goals were examined in a sample of graduate students. The survey of self-efficacy and subjective information in relation to PhD-aspiration intentions represents a replication of previous research in light of post-graduate goals. However, examining all five factors and their respective interactions in a path model posed as a novelty. 210 graduate students (137 female, 73 male) filled out paper-pencil-questionnaires. The results of the 2-factorial ANOVA showed neither differences in sex or fields of study nor any significant interactions regarding PhD-aspiration intentions. As expected, gender stereotype fit, self-efficacy and subjective information posed as significant predictors of PhD-aspiration intentions. Contrary to expectations however, impostor-phenomenon did not predict the PhD-aspiration intention, neither did it predict self-efficacy. As hypothesized, gender stereotype fit predicted self-efficacy. Additionally the results showed that self-efficacy was predicted by subjective information. The factors gender stereotype fit, self-efficacy and subjective information combined, explained 16.8 % of variance regarding PhD-aspiration intentions.

Keyword: PhD-intention, gender stereotype, impostor-phenomenon, self-efficacy, subjective information, Actiotope model

„Hiermit bestätige ich, dass die vorliegende Arbeit in allen relevanten Teilen
selbstständig durchgeführt wurde.“

Gudrun Lorbeer

Persönliche Daten

E-Mail: a0601114@unet.univie.ac.at
Nationalität: Österreich

Bildungsgang

Seit Oktober 2006 Diplomstudium der Psychologie an der Universität Wien
Sept. 1998 – Juni 2006 Bundesrealgymnasium Wien 3
Juni – August 2005 Sprachaufenthalt in San Carlos de Bariloche, Argentinien (spanisch)
August 2003 Sprachaufenthalt in St. Julian´s, Malta (englisch)

Berufserfahrung

Okt. 2012 – Feb. 2013 **Projekt fit2work Wien im Auftrag von ibis acam Bildungs GmbH**
Praktikum

Apr. 2012 – Jän. 2013 **Haus der Barmherzigkeit**
MitarbeiterInnenbefragung (externes Team von StudentInnen)

Nov. 2011 – Feb. 2012 **Health care communication (Seidl & Fitzgerald OG)**
Praktikum

Sept. 2010 – Dez. 2011 **Volkshochschule Floridsdorf**
Aerobictrainerin, SeniorInnen-Kursleiterin

Feb. 2010 – Sept. 2010 **Siemens Enterprise Communications GmbH**
Assistentin der Marketing-Leitung

Apr. 2009 – Jän. 2010 **Siemens Enterprise Communications GmbH**
Sekretärin im Bereich *Research & Development*

Nov. 2007 – März 2009 **iSEC – IT Services and Enterprise Communications GmbH**
Assistentin im Bereich Human Resources

Sept. 2006 – Okt. 2007 **Dematic GmbH & Co. KG**
Assistentin der Vertriebs-Leitung

Zusätzliche Qualifikationen

Fremdsprachen: Englisch – sehr gut in Wort und Schrift
Spanisch – gut in Wort und Schrift
Italienisch, Französisch – Grundkenntnisse

Juli 2010 – Sept. 2010 PAX-Diplomlehrgang zum Aerobic-Instruktor (PAX Kamaryt KG)

Jän. 2012 – Dez. 2012 Lehrgang NLP-Practitioner
(Health care communication Seidl & Fitzgerald OG)