

Stereotype Threat

[urn:nbn:de:bsz:15-gucosa-219437](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:15-gucosa-219437)

Keywords:

Geschlechterstereotyp, Stereotype Threat, Psychologie, Diskriminierung, Stigmatisierung, Überzeugungen, Selbstkonzept, Claude M. Steele, Joshua Aronson

Stereotype Threat wird definiert als ein Gefühl der Bedrohung, das Personen in einer Situation erleben, in der sie befürchten, aufgrund eines negativen Stereotyps über ihre Gruppe beurteilt zu werden bzw. durch ihr Verhalten das Stereotyp unbeabsichtigterweise zu bestätigen (vgl. Keller, 2008; Steele, 1997; Steele & Aronson, 1995). Der Begriff geht auf Claude M. Steele und Joshua Aronson (1995) zurück, die in einer Reihe von Experimenten zeigen konnten, dass – bei statistischer Kontrolle der vorausgehenden Leistungen – afroamerikanische Studierende niedrigere Leistungen als weiße Studierende erzielten, wenn ein Test als diagnostisch für ihre intellektuellen Leistungen dargestellt und somit das negative Stereotyp über ihre Gruppe („intellectual inferiority of African Americans“, Schmader, Johns & Forbes, 2008, S. 336) salient gemacht wurde. Das bedeutet, dass trotz Kontrolle der vorausgehenden Leistung unter Stereotype Threat Leistungsunterschiede auftreten (zu einer Fehlinterpretation dahingehend, dass tatsächliche Leistungsunterschiede in einer No Threat-Situation verschwinden, s. Sackett, Hardison & Cullen, 2004; zur Möglichkeit einer Verzerrung der vorausgehenden Leistung durch einen Stereotype Threat-Effekt, s. Wicherts, Dolan & Hessen, 2005; zur Diskussion, wie vorauslaufende Leistungen als Kovariate in Analysen zum Stereotype Threat-Effekt aufgenommen werden sollten, s. Yzerbyt, Muller & Judd, 2004). [1]

Stereotype Threat kann als ein situatives Dilemma (Steele, 1997; Steele & Aronson, 1995) bezeichnet werden, das bei Mitgliedern stigmatisierter Gruppen in Testsituationen kurzfristig zu signifikanten Leistungseinbußen führen kann (vgl. Schmader et al., 2008; für die längerfristigen Auswirkungen von Stereotype Threat, beispielsweise auf die Motivation, eine wissenschaftliche Laufbahn zu verfolgen, s. Woodcock, Hernandez, Estrada & Schultz, 2012; für mögliche längerfristige Auswirkungen von Stereotype Threat auf die körperliche und psychische Gesundheit, s. Inzlicht, Tullett & Gutsell, 2012; insgesamt liegen jedoch kaum empirisch gesicherte Befunde für die längerfristigen Auswirkungen von Stereotype Threat auf Leistung, Berufswahl oder ähnliche Bereiche vor). Als Mitglieder einer stigmatisierten Gruppe werden Personen bezeichnet, denen soziale Kategorien (eine oder mehrere) zugeschrieben werden, über welche negative Einstellungen, Stereotype und Überzeugungen bestehen (Crocker & Major, 1989). Fühlen sich Mitglieder stigmatisierter Gruppen vom negativen Stereotyp über ihre Gruppe bedroht, sind sie häufig dazu motiviert, dieses nicht zu bestätigen (vgl. Schmader & Beilock, 2012; Steele, Spencer & Aronson, 2002). Paradoxerweise kann diese Motivation aufgrund des zusätzlichen Drucks (O'Brien & Crandall, 2003) zu signifikanten Leistungseinbußen in der stereotypisierten Domäne führen (vgl. Schmader & Beilock, 2012). [2]

Der leistungsmindernde Effekt von Stereotype Threat wurde vor allem bei Afroamerikanern/innen für intellektuelle Leistungen, aber auch bei Mädchen bzw. Frauen für Mathematik als stereotypisierte Domäne aufgezeigt (vgl. Logel, Peach &

Spencer, 2012). Männliche Probanden stellen in der Stereotype Threat-Forschung häufig eine in Bezug auf ihren Status und ihre Macht ‚dominante‘ Referenzgruppe dar (Leyens, Désert, Croizet & Darcis, 2000; Smith & Johnson, 2006), an der die Leistung weiblicher Probanden gemessen wird (Aronson et al., 1999). Beispielsweise spiegelt sich der Referenzgruppen-Status von Männern in Bezug auf Mathematik darin wider, dass sich das negative Stereotyp ‚Frauen sind schlecht in Mathematik‘ direkt auf Frauen bezieht, während Männer von diesem Stereotyp nur indirekt als Vergleichsgruppe betroffen sind. Weil (weiße) Männer häufig eher ‚indirekte‘ Ziele und Frauen eher ‚direkte‘ Ziele von Stereotypen sind (Aronson et al., 1999), könnten sich die negativen Folgen von Stereotypen für Männer seltener zeigen als für Frauen (vgl. Pavlova, Wecker, Krombholz & Sokolov, 2010). Dieser Annahme widersprechen jedoch Befunde, die darauf hinweisen, dass sich ein leistungsmindernder Stereotype Threat-Effekt für Männer nicht nur für soziale (Koenig & Eagly, 2005) und verbale (Keller, 2007), sondern auch für mathematische Fähigkeiten (Aronson et al., 1999, Experiment 2) einstellen kann. Aus diesen Befunden geht jedoch nicht hervor, ob Stereotype Threat bei Frauen und Männern in den jeweils stereotypisierten Domänen zu gleich großen Leistungseinbußen führt. Die gegenteilige Annahme von unterschiedlich großen Leistungseinbußen bei stigmatisierten Gruppen durch Stereotype Threat wird durch den Befund gestützt, dass der Stereotype Threat-Effekt bei Frauen zu geringeren Leistungseinbußen führt als bei ethnischen Minderheiten (vgl. Nguyen & Ryan, 2008). Neben diesen kurzfristigen Konsequenzen kann Stereotype Threat auch langfristig unterschiedliche Konsequenzen für unterschiedlich stigmatisierte Gruppen nach sich ziehen (vgl. Logel et al., 2012). [3]

Als Bedingungen, unter denen ein leistungsmindernder Stereotype Threat-Effekt zustande kommen kann, werden vor allem die (hohe) Identifikation mit der Gruppe, die (hohe) Identifikation mit der Domäne und die (hohe) Aufgabenschwierigkeit diskutiert (vgl. Martiny & Götz, 2011). Dies steht in Einklang mit dem Konzept von Stereotype Threat als kognitivem Ungleichgewicht zwischen dem Konzept der Gruppe, dem Konzept der stereotypisierten Fähigkeitsdomäne und dem Selbstkonzept (Rydell, McConnell & Beilock 2009; vgl. Schmader et al., 2008). Das kognitive Ungleichgewicht entsteht dadurch, dass sich das negative Stereotyp über die Gruppe auf der einen Seite und das Selbstkonzept sowie die Erfolgserwartung des Gruppenmitglieds auf der anderen Seite widersprechen („I am a member of Group G, Group G is expected to do poorly at Domain D, but I do well at Domain D“, Schmader & Beilock, 2012, S. 36). Die Wahrscheinlichkeit dafür ist am größten, wenn Merkmale der Situation und / oder der Person sowohl die drei Konzepte als auch deren Beziehungen zueinander gleichzeitig aktivieren (vgl. Schmader & Beilock, 2012). [4]

Als Erklärung für die Leistungsminderung unter Stereotype Threat wird vor allem die reduzierte Effizienz des Arbeitsgedächtnisses diskutiert (vgl. Schmader et al., 2008): In einer Stereotype Threat-Situation scheinen affektive, kognitive, motivationale und physiologische Regulationsprozesse notwendig zu werden, die Ressourcen des Arbeitsgedächtnisses beanspruchen, so dass stigmatisierte Gruppenmitglieder ihre kognitiven Ressourcen nur noch reduziert für die Bearbeitung der gestellten Aufgaben verwenden können (vgl. Martiny & Götz, 2011; Schmader & Beilock, 2012). [5]

Der leistungsmindernde Effekt von Stereotype Threat wurde experimentell oft nachgewiesen, während die Fragen nach den auslösenden Bedingungen und den zugrundeliegenden Prozessen noch nicht abschließend geklärt sind (vgl. Martiny &

Götz, 2011). Ein Ansatz, um diese Fragen zu klären, ist das *Multi-Threat Framework* (vgl. Shapiro, 2012). In diesem werden zugrundeliegende Prozesse und Bedingungen für das Entstehen von sechs Typen von Stereotype Threat entsprechend des Ziels und der Quelle der Bedrohung unterschieden. Mit dem Ziel der Bedrohung ist die Frage verbunden, auf wen die stereotypbezogenen Handlungen zurückfallen werden (die einzelne Person oder die stereotypisierte Gruppe als Ganzes), mit der Quelle der Bedrohung ist die Frage verbunden, wer die stereotypbezogenen Handlungen bewerten wird (die Person selbst, Mitglieder der Outgroup oder Mitglieder der Ingroup). Es kann vermutet werden, dass sich stigmatisierte Gruppen darin unterscheiden, für welchen Stereotype Threat-Typ sie besonders vulnerabel sind; Stereotype Threat scheint somit kein singuläres Konstrukt darzustellen, das in seinen Auswirkungen und Interventionsmöglichkeiten gleichermaßen auf alle negativ stereotypisierten Gruppen, vor allem auf wenig untersuchte, übertragen werden kann (vgl. Shapiro, 2012). [6]

Literaturverzeichnis:

- Aronson, J., Lustina, M. J., Good, C., Keough, K., Steele, C. M. & Brown, J. (1999). When white men can't do math: Necessary and sufficient factors in stereotype threat. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35 (1), 29–46.
- Crocker, J. & Major, B. (1989). Social stigma and self-esteem: The self-protective properties of stigma. *Psychological Review*, 96 (4), 608–630.
- Inzlicht, M., Tullett, A. M. & Gutsell, J. N. (2012). Stereotype threat spillover: The short- and long-term effects of coping with threats to social identity. In M. Inzlicht & T. Schmader (Hrsg.), *Stereotype threat. Theory, process, and application* (S. 107–123). New York: Oxford University Press.
- Keller, J. (2007). When negative stereotypic expectancies turn into challenge or threat: The moderating role of regulatory focus. *Swiss Journal of Psychology*, 66 (3), 163–168.
- Keller, J. (2008). Stereotype als Bedrohung. In L.-E. Petersen & B. Six (Hrsg.), *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen* (S. 88–96). Weinheim, Basel: Beltz, PVU.
- Koenig, A. M. & Eagly, A. H. (2005). Stereotype threat in men on a test of social sensitivity. *Sex Roles*, 52 (7-8), 489–496.
- Leyens, J.-P., Desert, M., Croizet, J.-C. & Darcis, C. (2000). Stereotype threat: Are lower status and history of stigmatization preconditions of stereotype threat? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26 (10), 1189–1199.
- Logel, C., Peach, J. & Spencer, S. J. (2012). Threatening gender and race: Different manifestations of stereotype threat. In M. Inzlicht & T. Schmader (Hrsg.), *Stereotype threat. Theory, process, and application* (S. 159–172). New York: Oxford University Press.
- Martiny, S. E. & Götz, T. (2011). Stereotype Threat in Lern- und Leistungssituationen: Theoretische Ansätze, empirische Befunde und praktische Implikationen. In K. A. Keller, A. Ziegler & F. J. Mönks (Hrsg.), *Talentförderung – Expertiseentwicklung – Leistungsexzellenz* (S. 153–177). Berlin: LIT Verlag.
- Nguyen, H.-H. D. & Ryan, A. M. (2008). Does stereotype threat affect test performance of minorities and women? A meta-analysis of experimental evidence. *Journal of Applied Psychology*, 93 (6), 1314–1334.
- O'Brien, L. T. & Crandall, C. S. (2003). Stereotype threat and arousal: Effects on women's math performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29 (6), 782–789.

- Pavlova, M. A., Wecker, M., Krombholz, K. & Sokolov, A. A. (2010). Perception of intentions and actions: Gender stereotype susceptibility. *Brain Research, 1311*, 81–85.
- Rydell, R. J., McConnell, A. R. & Beilock, S. L. (2009). Multiple social identities and stereotype threat: Imbalance, accessibility, and working memory. *Journal of Personality and Social Psychology, 96* (5), 949–966.
- Sackett, P. R., Hardison, C. M. & Cullen, M. J. (2004). On interpreting stereotype threat as accounting for African American–White differences on cognitive tests. *American Psychologist, 59* (1), 7–13.
- Schmader, T. & Beilock, S. L. (2012). An integration of processes that underlie stereotype threat. In M. Inzlicht & T. Schmader (Hrsg.), *Stereotype threat. Theory, process, and application* (S. 34–50). New York: Oxford University Press.
- Schmader, T., Johns, M. & Forbes, C. (2008). An integrated process model of stereotype threat effects on performance. *Psychological Review, 115* (2), 336–356.
- Shapiro, J. R. (2012). Types of threats: From stereotype threat to stereotype threats. In M. Inzlicht & T. Schmader (Hrsg.), *Stereotype threat. Theory, process, and application* (S. 71–88). New York: Oxford University Press.
- Smith, J. L. & Johnson, C. S. (2006). A stereotype boost or choking under pressure? Positive gender stereotypes and men who are low in domain identification. *Basic and Applied Social Psychology, 28* (1), 51–63.
- Steele, C. M. (1997). A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. *American Psychologist, 52* (6), 613–629.
- Steele, C. M. & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology, 69* (5), 797–811.
- Steele, C. M., Spencer, S. J. & Aronson, J. (2002). Contending with group image: The psychology of stereotype and social identity threat. *Advances in Experimental Social Psychology, 34*, 379–440.
- Wicherts, J. M., Dolan, C. V. & Hessen, D. J. (2005). Stereotype threat and group differences in test performance: A question of measurement invariance. *Journal of Personality and Social Psychology, 89* (5), 696–716.
- Woodcock, A., Hernandez, P. R., Estrada, M. & Schultz, P. W. (2012). The consequences of chronic stereotype threat: Domain disidentification and abandonment. *Journal of Personality and Social Psychology, 103* (4), 635–646.
- Yzerbyt, V. Y., Muller, D. & Judd, C. M. (2004). Adjusting researchers' approach to adjustment: On the use of covariates when testing interactions. *Journal of Experimental Social Psychology, 40* (3), 424–431.

Autor_in:

Dr. Christine Eckert studierte Psychologie an der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz und schloss dort 2008 ihr Studium mit Diplom ab. Von Januar 2009 bis Oktober 2012 arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Psychologie in den Bildungswissenschaften an der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz, an der sie aufgrund ihrer Arbeit „Beeinflusst Stereotype Threat die Leseleistung von Jungen?“ im November 2012 promoviert wurde. Seit Oktober 2012 arbeitet sie als wissenschaftliche Assistentin an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, Arbeitseinheit Pädagogische Psychologie.

Kontakt:

Gender Glossar | Open-Access-Zeitschrift | ISSN 2366-5580
Universität Leipzig
Erziehungswissenschaftliche Fakultät
Dittrichring 5–7
D-04109 Leipzig
redaktion@gender-glossar.de
www.gender-glossar.de

Nutzungsbedingungen:

Dieses Werk bzw. Inhalt steht unter einer [Creative Commons Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung 3.0](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/legalcode). Diese Lizenz erlaubt es, den Inhalt unter folgenden Bedingungen zu vervielfältigen, zu verbreiten und öffentlich aufzuführen: Der Name des Autor*/Rechtsinhaber* muss genannt werden. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/legalcode>