



# Bedeutung der Körperhaltung in einer Gesprächssituation für die Bewertung des Gesprächspartners

Nikolay Kolev, Uwe Peter Kanning

Hochschule Osnabrück

## ZUSAMMENFASSUNG

Die vorliegende Studie widmet sich der Frage, wie bestimmte Formen der Körperhaltung aus der Sicht einer beobachtenden Person (N = 167) die Bewertung des Gesprächspartners beeinflussen. Im Rahmen einer experimentellen Untersuchung werden die Position der Arme, des Kopfes, des Rumpfes und die Ausrichtung des Körpers manipuliert und Einschätzungen im Hinblick auf sechs Merkmale (Durchsetzungsstärke, Kommunikationsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Teamfähigkeit, Führungskompetenz und Leistungsmotivation) erhoben. Darüber hinaus wird die wahrgenommene Attraktivität als Kovariate berücksichtigt. Die Ergebnisse zeigen bei allen vier Formen der Körperhaltung signifikante Effekte. Ferner finden sich in allen Bedingungen geschlechtsspezifische Unterschiede sowie ein durchgängiger Attraktivitätseffekt.

Schlüsselbegriffe: nonverbale Kommunikation, Körperhaltung, Bewertung, Attraktivität, Geschlecht

## 1 Einführung

Die Bedeutung von visuellen, nonverbalen Informationen als Quelle der Persönlichkeitsbeurteilung ist empirisch gut belegt. Nonverbale Botschaften helfen uns, Emotionen zu deuten (Coulson, 2004; Montepare, Koff, Zaitchik, & Albert, 1999), Persönlichkeitseigenschaften zu erschließen (Borkenau & Liebler, 1995; Funder & Sneed, 1993; John & Robins, 1993; Watson, 1989) oder Status und Dominanz zu vermitteln (Forbes & Jackson, 1980; Gifford, 1991, 1994; Hall, Smith LeBeau, Gordon Reinoso, & Thayer, 2001; Mehrabian & Williams, 1969; Schmid Mast & Hall, 2004). Auch in einer Gesprächssituation moderiert das nonverbale Verhalten eines Gesprächspartners den von ihm hinterlassenen Eindruck (Anderson & Shackleton, 1990, 1993; Arvey & Campion, 1982; Edinger & Patterson, 1983; Gifford, Ng, & Wilkinson, 1985; Imada & Hakel, 1977; Levine & Feldman, 2002; McGovern & Tinsley, 1978; Raza & Carpenter, 1987; Young & Beier, 1977). Trotz dieser Vielfalt von Forschungsergebnissen mangelt es bislang jedoch an Studien, die spezifische Effekte bestimmter Modi der nonverbalen Information in einer berufsbezogenen Gesprächssituation aufdecken. Genau an diesem Punkt setzt unsere Untersuchung an.

Geprüft werden die Effekte von vier Formen der Körperhaltung (Position der Arme, des Kopfes, des Rumpfes und Ausrichtung des Körpers) im Hinblick auf die Einschätzung von sechs Persönlichkeitsmerkmalen. Im Gegensatz zu früheren Studien, bei denen mehrere nonverbale Verhaltensweisen simultan erforscht wurden (Baron, 1989; DeGroot & Motowidlo, 1999; Imada & Hakel, 1977; Levine & Feldman, 2002; McShane & Farms, 1993), untersuchen

wir den isolierten Effekt der einzelnen Variablen. Diese Vorgehensweise erlaubt eine Rückführung der gefundenen Einflüsse auf die entsprechenden nonverbalen Informationen. Dabei interessieren wir uns für die Persönlichkeitseigenschaften, die im beruflichen Kontext von besonderer Bedeutung sind (Hossiep 2003; Kanning, 2004). Aus diesem Grund erschien es notwendig, bei der Ableitung der Hypothesen Begriffe wie „Dominanz“ und „Status“ aus der Grundlagenforschung durch inhaltlich ähnliche, jedoch auf den beruflichen Kontext zugeschnittenen Formulierungen wie „Durchsetzungsstärke“ und „Führungskompetenz“ zu ersetzen. Einige der Persönlichkeitseigenschaften werden zum ersten Mal in diesem Zusammenhang untersucht, so dass ein Teil dieser Arbeit explorativer Natur ist. Im Folgenden stellen wir Forschungsergebnisse zu den vier Modi der Körperhaltung vor.

### 1.1 Position der Arme

Die Armhaltung kann Menschen zum Ausdruck interpersonaler Einstellungen verhelfen (Argyle, 1992). Mehrere Ergebnisse liegen zum Thema sozialer Status und Dominanz vor: Obwohl nicht bei allen Studien ein signifikanter Effekt in Bezug auf diese Variablen zu finden ist (Forbes & Jackson, 1980; Hall et al., 2001; Schmid Mast & Hall, 2004), sind die übrigen Befunde einheitlich: Bereits Mehrabian (1969) sowie Mehrabian und Williams (1969) fanden heraus, dass offene Arme als Zeichen von Entspannung gedeutet werden. Dominante und extravertierte Personen fühlen sich komfortabler und entspannter in einer Gesprächssituation (Mehrabian & Williams, 1969) und zeigen dabei eine offenere Körperhaltung im Vergleich zu weniger dominanten Personen (Aries, Gold, & Weigel, 1983). Folg-

lich korrelieren Entspannung und (soziale) Dominanz positiv miteinander (Mehrabian, 1969). In diesem Sinne halten Menschen ihre Arme in einer Konversation mit Gesprächspartnern, die einen niedrigen Status besitzen, entspannter (Mehrabian, 1969). Cashdan (1998) berichtet von einem positiven Zusammenhang zwischen dem Öffnen der Arme und der Einschätzung von Führungsfähigkeit (leadership). Vor diesem Hintergrund kann die folgende Hypothese formuliert werden:

*Hypothese 1:* Gesprächspartner mit offenen Armen werden als durchsetzungsstärker und führungskompetenter eingeschätzt als Personen mit verschränkten Armen.

## 1.2 Körperausrichtung

Auch die Körperausrichtung kann als Indikator für den Status (Mehrabian, 1969) und die Dominanz (Argyle, 1992) einer Person dienen. Die Ergebnisse von Mehrabian (1968, 1969) zeigen, dass Menschen mit höherem Status eine weniger direkte Orientierung zu ihren Gesprächspartnern einnehmen. Darüber hinaus sorgt die seitliche Ausrichtung des Körpers bei Männern für das Zuschreiben einer größeren Überzeugungskraft (Mehrabian & Williams, 1969). Die Autoren vermuteten einen umgekehrten Effekt bei Frauen, konnten diesen allerdings nicht nachweisen. In der Studie von Imada und Hakel (1977) findet man Befunde zugunsten einer direkten Orientierung gegenüber dem Gesprächspartner. Beurteiler nahmen die Bewerberin in einem Interview als qualifizierter, kompetenter, motivierter, erfolgreicher und angenehmer wahr. Anzumerken ist an dieser Stelle jedoch, dass die Autoren die direkte/indirekte Orientierung in dieser Untersuchung zusätzlich mit weiteren Variablen wie Augenkontakt und Lächeln simultan operationalisierten. Diese Tatsache macht die Schlussfolgerung, ob die Körperausrichtung alleine einen derartigen Einfluss ausüben würde, unmöglich. Burnett und Motowidlo (1998) untersuchten die Auswirkung der direkten Körperorientierung auf die Beurteilung der Eigenschaften Führungsfähigkeit (leadership), Teamarbeit (teamwork), Antrieb (drive) und Planung/Organisation (planning/organizing). Die Ergebnisse erwiesen sich als nicht signifikant. Wir überprüfen, ob die Ergebnisse von Imada und Hakel zu replizieren sind und nehmen an, dass eine frontale Körperausrichtung dazu führt, dass man den Gesprächspartnern eine höhere (Leistungs-)motivation (Motivation und Erfolg) zuschreibt. Aufgrund der älteren Befunde (Argyle, 1992; Mehrabian, 1968, 1969) erwarten wir ferner, dass eine direkte Orientierung von den Probanden als weniger führungskompetent und durchsetzungsstark wahrgenommen wird:

*Hypothese 2:* Gesprächspartner mit einer frontalen Körperausrichtung erscheinen leistungsmotivierter, aber weniger führungskompetent und durchsetzungsstark im Gegensatz zu solchen mit einer seitlichen Ausrichtung des Körpers.

## 1.3 Kopfhaltung

Die Kopfhaltung kann die Eindrucksbildung eines Menschen stark beeinflussen. Ergebnisse mehrerer Studien zeigen, dass der menschliche Kopf von unten betrachtet eher dominant, und von oben betrachtet eher unterwürfig wirkt (Mehrabian, 1968; Frey, 1999; Mignault & Chaudhuri, 2003). Ähnlich wird die Unterhaltung im Stehen mit einer sitzenden Person als eine dominante Geste empfunden (Henley & Harmon, 1985). In einer älteren Studie von Mandell und Shaw (1973) nahm die Wirkungskraft eines Nachrichtensprechers zu, je tiefer die Kamera angelegt wurde. Dementsprechend kann der nach hinten gekippte Kopf als Ausdruck eines höheren sozialen Status angesehen werden (Mehrabian, 1968). Dominanz im beruflichen Kontext wird als Durchsetzungsfähigkeit verstanden. Ein höherer Status legt nahe, dass die Person Führungsverantwortung trägt. Folglich erwarten wir:

*Hypothese 3:* Gesprächspartner mit nach hinten geneigtem Kopf werden als durchsetzungsstärker und führungskompetenter wahrgenommen, als wenn ihr Kopf nach vorne geneigt ist.

## 1.4 Position des Rumpfes

Die Rumpfhaltung und ihre Wahrnehmung durch den Gesprächspartner sind ebenfalls Gegenstand des Forschungsinteresses. Im Hinblick auf den Status der zu beurteilenden Person berichten Hall und Friedman (1999), dass Mitarbeiter mit einem höheren Status öfter eine zurückgelehnte Position einnehmen im Vergleich zu ihren Kollegen, die einen niedrigeren Status besitzen. Analog verhält es sich mit älteren Befunden: In der Studie von Mehrabian und Williams (1969) sowie Mehrabian (1968) hängt soziale Dominanz mit Entspannung positiv zusammen und Personen, denen ein hoher Status zugeschrieben wird, zeigen dies, indem sie sich beim Sitzen zurücklehnen (Mehrabian, 1968). Auf diese Ergebnisse stützend erwarten wir, dass Gesprächspartner mit einem zurückgelehnten Rumpf als durchsetzungsstärker (dominanter) und führungskompetenter (mit einem höheren Status) bewertet werden.

Ein nach vorn gebeugter Rumpf wird assoziiert mit: Positiver Einstellung zum Gesprächspartner (Mehrabian, 1969), Wärme und Begeisterung (Imada & Hakel, 1977), Überzeugungskraft (Mehrabian & Williams, 1969), Interesse (Buck, 1984) und Erfolgspotenzial (Baron, 1989). Alle diese Eigenschaften wirken sich fördernd auf die Kommunikation aus. Folglich erwarten wir, dass nach vorne gelehnte Personen als kommunikationsfähiger eingeschätzt werden.

*Hypothese 4:* Gesprächspartnern mit einem zurückgelehnten Rumpf werden mehr Durchsetzungsstärke und Führungskompetenz, aber eine geringere Kommunikationsfähigkeit zugeschrieben im Vergleich zu Personen mit einem vorgebeugten Rumpf.

## 1.5 Attraktivität

Die Beurteilung einer Person läuft niemals fehlerfrei ab. Obwohl zahlreiche Urteilverzerrungen wie Primacy-, Sympathie- oder Kontrasteffekte bekannt sind, ist der Halo-Effekt sicherlich der am besten erforschte. Dieser wird durch die Übergewichtung einzelner Merkmale in der zu beurteilenden Person ausgelöst, beispielsweise durch die physische Attraktivität eines Menschen (Bechger, Maris, & Hsiao, 2010; Verhulst, Lodge, & Lavine, 2010). Die Forschung zeigt, dass attraktive Gesprächspartner im Vergleich zu weniger attraktiven Personen eine bessere Beurteilung im Interview erhalten (Cesare, 1996). Weiterhin werden sie bei Einstellungsentscheidungen (Dipboye, Arvey, & Terpstra 1977; Dipboye, Fromkin, & Wiback, 1975; Gilmore, Beehr, & Love, 1986; Marlowe, Schneider, & Nelson, 1996; Raza & Carpenter, 1987) und bei Beurteilung des Karrierepotentials (Cash, Gillen, & Burns, 1977) bevorzugt. Die Attraktivität erhöht die Wahrscheinlichkeit einer Beförderung, sowie die wahrgenommene Kompetenz und Beliebtheit (Chung & Leung, 1988). Zudem korreliert sie positiv mit Führung, Teamwork und Antrieb (Burnett & Motowidlo, 1998), sowie mit wahrgenommener Kontaktfreudigkeit, Dominanz und sozialer Kompetenz (Feingold, 1992). Auch wenn die Metaanalyse von Eagly, Ashmore, Makhijani und Longo (1991) zeigt, dass die Attraktivität nicht im gleichen Maße die Wahrnehmung verschiedener Persönlichkeitsmerkmale verzerrt, erwarten wir, dass sie das Beurteilungsergebnis von allen sechs untersuchten Eigenschaften signifikant beeinflusst und mit ihnen in einem positiven Zusammenhang steht:

*Hypothese 5:* Unabhängig von der jeweiligen Körperhaltung steht die Attraktivität von Gesprächspartnern mit den sechs Persönlichkeitsmerkmalen Durchsetzungsstärke, Kommunikationsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Teamfähigkeit, Führungskompetenz und Leistungsmotivation in einem positiven Zusammenhang.

Geschlechtsstereotypische Personenwahrnehmung ist in der sozialpsychologischen Forschung gut belegt. Männer werden generell als kompetenter, selbstbestimmter und dominanter wahrgenommen, während Frauen als ausdrucksfähiger, sozialer und einfühlsamer gelten (Diekmann & Eagly, 2000; Krueger, Hall, Villano, & Jones, 2008). Auch im Rahmen des Organisationskontextes sind Beurteilungen nach dem Prinzip „think manager – think male“ bekannt (vgl. z. B. Embry, Padgett, & Caldwell, 2008; Powell, Butterfield, & Parent, 2002; Schein, 1973, 1975; Willemsen, 2002). Erfolgreichen Managern werden „männliche“ Eigenschaften zugeschrieben und Männer werden im Allgemeinen als kompetenter und erfolgreicher angesehen. Im Interviewkontext sind ebenfalls Unterschiede in Bezug auf die Beurteilung der beiden Geschlechter zu finden (Elliott, 1981; Marlowe, Schneider, & Nelson, 1996; van Vianen & van Schie, 1995; Weuster, 2008). Allerdings fehlen bis zum heutigen Zeitpunkt Untersuchungen darüber, wie in solchen Situationen geschlechtsspezifische Stereotype durch nonverbale Inhalte beeinflusst werden. Ein Anfang wurde durch die Studie von Sczesny und

Stahlberg (2002) gemacht, in der die Autoren den Einfluss des Körperbaus (maskulin vs. feminin) auf die Entscheidung in der Auswahlssituation untersuchten. In der vorliegenden Studie richten wir unsere Aufmerksamkeit auf das Zusammenspiel der vier untersuchten Körperhaltungen und des Geschlechtes des Gesprächspartners in Bezug auf ihre Beurteilung. Diese Fragestellung wird explorativ untersucht.

## 2 Methode

Der Einfluss der Körperhaltung eines Gesprächspartners auf dessen Bewertung durch eine andere Person wird mit Hilfe eines *Experiments* untersucht. Dabei werden vier Körperhaltungen (offene vs. verschränkte Arme, frontale vs. seitliche Körperhaltung, vor vs. zurück geneigter Kopf, vor vs. zurückgeneigter Rumpf) in Bezug auf sechs Merkmalschätzungen (Durchsetzungsstärke, Kommunikationsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Teamfähigkeit, Führungskompetenz und Leistungsmotivation) untersucht. Für die Wahl dieser berufsbezogenen Persönlichkeitseigenschaften sprachen zum einen Plausibilitätsgründe, zum anderen wurde ihre berufsbezogene Relevanz bereits vielfach belegt (Hossiep, 2003; Schuler & Höft, 2006; Schuler & Prochaska, 2001). Ferner wird die vom Beurteiler wahrgenommene Attraktivität des Gesprächspartners als Kovariate berücksichtigt.

Die Daten wurden mit Hilfe der *Fragebogentechnik* erhoben. Das Messinstrument bestand aus Fotos, welche fiktive Gesprächspartner zeigten (Abbildung 1 im Anhang gibt ein Beispiel).

Fünf Frauen und fünf Männer standen als Darsteller für die Erstellung des Bildmaterials zur Verfügung. Von jeder Person wurden zunächst acht Fotos aufgenommen (vier Formen der Körperhaltung x zwei Ausprägungen). Anschließend wurden aus den insgesamt 80 Fotos zwei Formen des Fragebogens gebildet. Jede Form beinhaltete nur eine der zwei möglichen Ausprägungen jeder Körperhaltung. So sollte später die eine Hälfte der Studienteilnehmer beispielsweise in Bezug auf die Position der Arme nur die Bedingung „offene Arme“ beurteilen, während die zweite Hälfte nur Personen mit „verschränkten Armen“ bewertete. Die vier Körperhaltungen wechselten sich in beiden Formen des Messinstruments in derselben Reihenfolge ab: Position der Arme, Körperausrichtung, Kopfhaltung, Position des Rumpfes. Allerdings wurde jede folgende Körperhaltung durch eine neue Person mit einem unterschiedlichen Geschlecht dargestellt. So musste die Person auf dem ersten Foto erst nach neun weiteren Bildern wieder bewertet werden, diesmal in einer anderen Körperhaltung.

Für die Einschätzung der sechs Persönlichkeitsmerkmale sowie der Attraktivität stand den Probanden jeweils eine siebenstufige Skala zur Verfügung, die unmittelbar unter jedem Foto dargeboten wurde (1 = Merkmal nicht ausgeprägt, 7 = Merkmal stark ausgeprägt; vgl. Abbildung 1).

Die verschiedenen Körperhaltungen wurden wie folgt operationalisiert:

*Arme:* Beide Arme des Gesprächspartners liegen entweder auf seinen Oberschenkeln oder sind vor der Brust gekreuzt.

*Orientierung:* Der Körper des Gesprächspartners richtet sich entweder frontal oder um 30° nach links gedreht zur Kamera.

*Kopf:* Der Kopf wird entweder nach vorne geneigt oder nach hinten gekippt. Der Blickkontakt zur Kamera wird dabei stets aufrechterhalten.

*Rumpf:* Der Gesprächspartner beugt sich an dieser Stelle entweder nach vorne oder ist zurückgelehnt.

Vor der Datenerhebung wurde durch fünf Dipl.-Psychologen überprüft, inwieweit zwischen den beiden Ausprägungen jeder Körperhaltung klar unterschieden werden kann. Die Aufgabe bestand darin, jedes Foto zu der jeweiligen Bedingung zuzuordnen. Die Trefferquote lag dabei bei 100 %. Diese hohe Quote ist angesichts der Eindeutigkeit der Information nicht überraschend.

Die Bearbeitung der Fragebögen durch studentische Probanden erfolgte anonym und ohne Zeitbegrenzung. Aus der Instruktion ging hervor, dass auf den Fotos Personen zu sehen sind, die sich in einem beruflichen Kontext befinden (z. B. Einstellungsinterview oder Kundengespräch). Vor dem Ausfüllen des Fragebogens wurden Alter, Geschlecht, Studienfach und Studiensemester als demographische Daten der Probanden erhoben.

An der Untersuchung beteiligten sich insgesamt 167 Studenten (47.9% männlich, 52.1% weiblich) aus insgesamt 23 Studiengängen<sup>1</sup>. Am stärksten vertreten waren die Fächer Psychologie (52.7%), Wirtschaftswissenschaften (14.4%) und Rechtswissenschaften (6.6%). Die restlichen 26.3% der Probanden setzten sich aus den übrigen 20 Studiengängen zusammen. Die durchschnittliche Semesteranzahl der Versuchspersonen lag bei 4.18 ( $SD = 4.12$ ). Fast die Hälfte der Probanden befand sich im ersten Semester (46.1%). Das Durchschnittsalter der Teilnehmer betrug 23.57 Jahre ( $SD = 4.85$ ), wobei die weiblichen Versuchspersonen mit einem Durchschnittswert von 21.85 Jahre ( $SD = 4.85$ ) etwas jünger waren als die männlichen (25.45 Jahre,  $SD = 4.12$ ).

### 3 Ergebnisse

Zur Überprüfung der Hypothesen wird für jede der vier untersuchten Körperhaltungen eine zweifaktorielle, multivariate Kovarianzanalyse durchgeführt. Der *erste Faktor* bezieht sich auf die jeweilige Körperhaltung und ist zwei-

fach gestuft (offene vs. verschränkte Arme, frontale vs. seitliche Körperhaltung, vor vs. zurück geneigter Kopf, vor vs. zurück geneigter Rumpf). Der *zweite Faktor* ist ein Messwiederholungsfaktor und bezieht sich auf das Geschlecht der zu beurteilenden Person (weiblich vs. männlich). Als *abhängige Variablen* dienen die Einschätzungen auf sechs Merkmalsdimensionen (Durchsetzungsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Teamfähigkeit, Führungskompetenz, Leistungsfähigkeit). Die wahrgenommene Attraktivität wird als Kovariate berücksichtigt.

Im Hinblick auf die *Haltung der Arme* (offen vs. verschränkt) ergab sich ein multivariater Haupteffekt ( $F_{(6,159)} = 12.52, p < .001$ ), demzufolge eine offene Armhaltung zu einer höheren durchschnittlichen Merkmalseinschätzung führte als eine geschlossene Armhaltung

Zur Überprüfung der Hypothesen wird für jede der vier untersuchten Körperhaltungen eine zweifaktorielle, multivariate Kovarianzanalyse durchgeführt. Der *erste Faktor* bezieht sich auf die jeweilige Körperhaltung und ist zweifach gestuft (offene vs. verschränkte Arme, frontale vs. seitliche Körperhaltung, vor vs. zurück geneigter Kopf, vor vs. zurück geneigter Rumpf). Der *zweite Faktor* ist ein Messwiederholungsfaktor und bezieht sich auf das Geschlecht der zu beurteilenden Person (weiblich vs. männlich). Als *abhängige Variablen* dienen die Einschätzungen auf sechs Merkmalsdimensionen (Durchsetzungsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Teamfähigkeit, Führungskompetenz, Leistungsfähigkeit). Die wahrgenommene Attraktivität wird als Kovariate berücksichtigt.

Im Hinblick auf die *Haltung der Arme* (offen vs. verschränkt) ergab sich ein multivariater Haupteffekt ( $F_{(6,159)} = 12.52, p < .001$ ), demzufolge eine offene Armhaltung zu einer höheren durchschnittlichen Merkmalseinschätzung führte als eine geschlossene Armhaltung ( $M_{\text{offen}} = 4.01, SD = 0.86; M_{\text{verschränkt}} = 3.79, SD = 0.89$ ). Das Geschlecht der Gesprächspartner hatte keinen signifikanten Einfluss ( $F_{(6,159)} = 2.14, p > .05$ ), wohl aber die Kovariate Attraktivität ( $F_{(6/159)} = 11.84, p < .001$ ): Je attraktiver eine Person eingeschätzt wurde, desto höher wurde sie auch hinsichtlich der sechs Merkmalsdimensionen bewertet. Zudem ergab sich ein signifikanter Interaktionseffekt zwischen der Haltung der Arme und dem Geschlecht der zu bewertenden Person ( $F_{(6,159)} = 6.03, p < .001; M_{\text{offen/weiblich}} = 3.93, SD = 0.97; M_{\text{offen/männlich}} = 4.09, SD = 0.75; M_{\text{verschränkt/weiblich}} = 3.99, SD = 0.86; M_{\text{verschränkt/männlich}} = 3.59, SD = 0.92$ ). Männliche Personen mit einer offenen Armhaltung erzielten höhere Einschätzungswerte im Vergleich zu weiblichen Gesprächspartnern. Bei der Position mit verschränkten Armen trat der umgekehrte Effekt auf: Weibliche Personen erhielten eine bessere Bewertung im Gegensatz zu männlichen Probanden. Auf der Ebene der univariaten aber die Kovariate Attraktivität ( $F_{(6/159)} = 11.84, p < .001$ ): Je attraktiver eine Person eingeschätzt wurde, desto höher wurde sie auch hinsichtlich der sechs Merkmalsdimensionen bewertet. Zudem ergab sich ein

<sup>1</sup> Archäologie, Architektur, Chemieingenieurwesen, Design, Elektrotechnik, Geographie, Germanistik, Theologie, Kommunikationswissenschaften, Maschinenbau, Mathematik, Medizin, Musik, Osteuropäische Geschichte, Pädagogik, Politikwissenschaft, Sinologie, Sozialarbeit, Soziologie, Wirtschaftsinformatik.

signifikanter Interaktionseffekt zwischen der Haltung der Arme und dem Geschlecht der zu bewertenden Person ( $F_{(6,159)} = 6.03, p < .001$ ;  $M_{\text{offen/weiblich}} = 3.93, SD = 0.97$ ;  $M_{\text{offen/männlich}} = 4.09, SD = 0.75$ ;  $M_{\text{verschränkt/weiblich}} = 3.99, SD = 0.86$ ;  $M_{\text{verschränkt/männlich}} = 3.59, SD = 0.92$ ). Männliche Personen mit einer offenen Armhaltung erzielten höhere Einschätzungswerte im Vergleich zu weiblichen Gesprächspartnern. Bei der Position mit verschränkten Armen trat der umgekehrte Effekt auf: Weibliche Personen erhielten eine bessere Bewertung im Gegensatz zu männlichen Probanden. Auf der Ebene der univariaten Effekte spiegelt sich der Haupteffekt der Armhaltung bei vier der sechs Merkmalseinschätzungen wider und zwar bei Durchsetzungsstärke ( $F_{(1,164)} = 12.30, p < .01$ ), Kommunikationsfähigkeit ( $F_{(1,164)} = 11.91, p < .01$ ), Verantwortungsbewusstsein ( $F_{(1,164)} = 6.59, p < .05$ ) sowie Teamfähigkeit ( $F_{(1,164)} = 22.20, p < .001$ ). Aus Sicht der Beobachter wirken Personen mit offenen Armen kommunikationsfähiger, verantwortungsbewusster und teamfähiger aber weniger durchsetzungsstark als Personen mit geschlossenen Armen (vgl. Tabelle 1). Hypothese 1 kann somit nicht bestätigt werden. Das Geschlecht der zu bewertenden Person wirkt sich lediglich bei der Durchsetzungsfähigkeit signifikant aus: Weiblichen Personen wird eine geringere Durchsetzungsfähigkeit bescheinigt als männlichen Personen ( $F_{(1,164)} = 4.41, p < .05$ ;  $M_{\text{weiblich}} = 3.67, SD = 0.95$ ;  $M_{\text{männlich}} = 4.10, SD = 0.82$ ). Die Interaktion zwischen Geschlecht und Körperhaltung ist in allen sechs Fällen signifikant (s. Tabelle1).

Bei der *Ausrichtung des Körpers* ergab sich ebenfalls ein multivariater Haupteffekt ( $F_{(6,159)} = 4.56, p < .001$ ). Demnach erzielte eine seitliche Körperausrichtung im Durchschnitt höhere Werte im Vergleich zu einer frontalen Orientierung des Körpers ( $M_{\text{frontal}} = 4.24, SD = 0.77$ ;  $M_{\text{seitlich}} = 4.31, SD = 0.77$ ). Das Geschlecht des Gesprächspartners hatte an dieser Stelle auch einen signifikanten Einfluss ( $F_{(6,159)} = 4.57, p < .001$ ), demzufolge weibliche Gesprächspartner insgesamt höhere Merkmalseinschätzungen erhielten als männliche Personen ( $M_{\text{weiblich}} = 4.31, SD = 0.74$ ;  $M_{\text{männlich}} = 4.24, SD = 0.81$ ). Bei der Kovariate Attraktivität ist ebenfalls ein signifikanter Einfluss zu beobachten ( $F_{(6,159)} = 7.75, p < .001$ ): Mit steigender wahrgenommener Attraktivität nehmen auch die Merkmalsausprägungen zu. Es ergab sich kein signifikanter Interaktionseffekt zwischen der Körperorientierung und dem Geschlecht des Gesprächspartners ( $F_{(6,159)} = 2.74, p > .05$ ). Auf der univariaten Ebene wurde die Körperorientierung (frontal vs. seitlich) bei zwei Merkmalseinschätzungen signifikant, nämlich bei Kommunikationsfähigkeit ( $F_{(1,164)} = 6.52, p < .05$ ) und Teamfähigkeit ( $F_{(1,164)} = 4.82, p < .05$ ). So erscheinen Gesprächspartner in einer seitlichen Körperhaltung kommunikations- und teamfähiger als Personen in einer frontalen Körperausrichtung (vgl. Tabelle 2). Allerdings hatte die Orientierung des Körpers auf die Merkmale Leistungsmotivation und Führungskompetenz keinen signifikanten Einfluss, womit Hypothese 2 als nicht bestätigt gelten kann. Das Geschlecht des Gesprächspartners wirkte sich bei drei Merkmalen signifikant aus: Kom-

munikationsfähigkeit ( $F_{(1,164)} = 5.89, p < .05$ ), Verantwortungsbewusstsein ( $F_{(1,164)} = 8.66, p < .01$ ) und Teamfähigkeit ( $F_{(1,164)} = 22.79, p < .001$ ). Demzufolge wurden weibliche Personen im Vergleich zu männlichen als kommunikationsfähiger ( $M_{\text{weiblich}} = 4.34, SD = 0.75$ ;  $M_{\text{männlich}} = 3.70, SD = 0.79$ ), verantwortungsbewusster ( $M_{\text{weiblich}} = 4.68, SD = 0.70$ ;  $M_{\text{männlich}} = 4.53, SD = 0.76$ ) und teamfähiger ( $M_{\text{weiblich}} = 4.51, SD = 0.72$ ;  $M_{\text{männlich}} = 3.67, SD = 0.81$ ) eingeschätzt. Ein Interaktionseffekt zwischen dem Geschlecht und der Körperausrichtung konnte nur für das Merkmal Teamfähigkeit gefunden werden ( $F_{(1,164)} = 9.40, p < .01$ ; vgl. Tabelle 2).

**Tabelle 1: Univariante Effekte im Hinblick auf die Haltung der Arme und Geschlecht der zu beurteilenden Person**

Merkmaldimension/ Geschlecht der zu beurteilenden Person	Arme offen	Arme verschränkt	<i>p</i>
Durchsetzungsstärke			
gesamt	3.74 (.80)	4.03 (.92)	< .01
weiblich	3.37 (.90)a	3.95 (.93)b	
männlich	4.11 (.71)b	4.10 (.91)b	
Kommunikationsfähigkeit			
gesamt	3.66 (.85)	3.32 (.90)	< .01
weiblich	3.98 (.91)a	3.73 (.92)a	
männlich	3.59 (.79)b	2.91 (.87)c	
Verantwortungsbewusstsein			
gesamt	4.51 (.75)	4.42 (.78)	< .05
weiblich	4.44 (.79)a	4.41 (.71)a	
männlich	4.57 (.71)a	3.97 (.82)b	
Teamfähigkeit			
gesamt	4.06 (1.0)	3.43 (.84)	< .001
weiblich	4.36 (1.3)a	3.90 (.83)b	
männlich	3.75 (.70)c	2.96 (.84)d	
Führungskompetenz			
gesamt	3.62 (.90)	3.66 (.93)	<i>n. s.</i>
weiblich	3.27 (.95)a	3.70 (.85)b	
männlich	3.96 (.84)c	3.63 (1.0)b	
Leistungsmotivation			
gesamt	4.37 (.87)	4.12 (1.0)	<i>n. s.</i>
weiblich	4.15 (.95)a	4.25 (.91)a	
männlich	4.58 (.78)b	3.98 (1.1)c	

*Anmerkung:* Angegeben sind jeweils das arithmetische Mittel sowie die Standardabweichung. Die Indizes beziehen sich auf Interaktionseffekte.

Im Hinblick auf die *Kopfhaltung* (vor vs. zurück geneigt) trat kein signifikanter multivariater Haupteffekt auf ( $F_{(6,159)} = 1.88, p > .05$ ), wohl aber bezüglich des Geschlechtes der zu beurteilenden Person ( $F_{(6,159)} = 2.91, p < .05$ ). Dieser äußert sich in einer höheren durchschnittlichen Merkmalseinschätzung zugunsten der männlichen Gesprächspartner ( $M_{\text{weiblich}} = 4.07, SD = 0.82$ ;  $M_{\text{männlich}} = 4.13, SD = 0.84$ ).

**Tabelle 2: Univariate Effekte im Hinblick auf die Körperausrichtung und Geschlecht der zu beurteilenden Person**

Merkmalsdimension/ Geschlecht der zu beurteilenden Person	Frontale Körperhaltung	Seitliche Körperhaltung	<i>p</i>
Durchsetzungsstärke			
gesamt	4.26 (.73)	4.14 (.76)	<i>n. s.</i>
weiblich	3.93 (.70)	3.87 (.73)	
männlich	4.59 (.75)	4.41 (.79)	
Kommunikationsfähigkeit			
gesamt	3.87 (.77)	4.17 (.75)	<.05
weiblich	4.22 (.76)	4.45 (.74)	
männlich	3.52 (.78)	3.89 (.77)	
Verantwortungsbewusstsein			
gesamt	4.61 (.70)	4.60 (.76)	<i>n. s.</i>
weiblich	4.67 (.66)	4.69 (.74)	
männlich	4.55 (.74)	4.51 (.79)	
Teamfähigkeit			
gesamt	3.96 (.77)	4.23 (.73)	<.05
weiblich	4.48 (.72) <sup>a</sup>	4.55 (.73) <sup>a</sup>	
männlich	3.45 (.82) <sup>b</sup>	3.90 (.74) <sup>c</sup>	
Führungskompetenz			
gesamt	4.13 (.82)	4.09 (.81)	<i>n. s.</i>
weiblich	3.93 (.79)	3.84 (.72)	
männlich	4.33 (.86)	4.35 (.89)	
Leistungsmotivation			
gesamt	4.60 (.83)	4.62 (.84)	<i>n. s.</i>
weiblich	4.51 (.73)	4.57 (.88)	
männlich	4.70 (.92)	4.67 (.80)	

*Anmerkung:* Angegeben sind jeweils das arithmetische Mittel sowie die Standardabweichung. Die Indizes beziehen sich auf Interaktionseffekte.

Die Kovariate Attraktivität erwies sich erneut als signifikant ( $F_{(6,159)} = 13.73, p < .001$ ) und steht in einem positiven Zusammenhang mit der Einschätzung der Persönlichkeitsmerkmale. Die Interaktion zwischen der Kopfhaltung und dem Geschlecht des Gesprächspartners war nicht signifikant ( $F_{(6,159)} = 0.17, p > .05$ ). Auf der univariaten Ebene hatte die Kopfposition einen signifikanten Einfluss auf fünf der sechs Merkmaleinschätzungen: Durchsetzungsstärke ( $F_{(1,164)} = 6.39, p < .05$ ), Kommunikationsfähigkeit ( $F_{(1,164)} = 6.53, p < .05$ ), Verantwortungsbewusstsein ( $F_{(1,164)} = 8.84, p < .01$ ), Führungskompetenz ( $F_{(1,164)} = 7.68, p < .01$ ) und Leistungsmotivation ( $F_{(1,164)} = 6.91, p < .01$ ). Gesprächspartnern mit zurückgeneigtem Kopf wurden hinsichtlich dieser fünf Merkmale höhere Ausprägungen bescheinigt als solchen, bei denen der Kopf nach vorne geneigt war (vgl. Tabelle 3). Somit wird Hypothese 3 bestätigt. Das Geschlecht des Gesprächspartners erwies sich nur bei der Durchsetzungsfähigkeit als signifikant ( $F_{(1,164)} = 8.03, p < .01$ ). Männliche Personen wurden als durchsetzungsstärker in Vergleich zu weiblichen Gesprächspartnern wahrgenommen ( $M_{weiblich} = 3.98, SD = .81$ ;  $M_{männlich} = 4.69, SD = .83$ ). Die Interaktion zwischen Geschlecht und der Haltung des Kopfes ist in allen sechs Fällen nicht signifikant (vgl. Tabelle 3).

**Tabelle 3: Univariate Effekte im Hinblick auf die Haltung des Kopfes und Geschlecht der zu beurteilenden Person**

Merkmalsdimension/ Geschlecht der zu beurteilenden Person	Kopf vorgeneigt	Kopf zurückgeneigt	<i>p</i>
Durchsetzungsstärke			
gesamt	4.18 (.83)	4.48 (.79)	<.05
weiblich	3.81 (.84)	4.15 (.76)	
männlich	4.55 (.82)	4.82 (.82)	
Kommunikationsfähigkeit			
gesamt	3.67 (.86)	3.98 (.74)	<.05
weiblich	3.90 (.88)	4.18 (.72)	
männlich	3.43 (.83)	3.78 (.75)	
Verantwortungsbewusstsein			
gesamt	4.13 (.81)	4.45 (.68)	<.01
weiblich	4.14 (.81)	4.44 (.65)	
männlich	4.12 (.81)	4.45 (.70)	
Teamfähigkeit			
gesamt	3.55 (.89)	3.80 (.72)	<i>n. s.</i>
weiblich	3.90 (.90)	4.13 (.68)	
männlich	3.20 (.87)	3.47 (.76)	
Führungskompetenz			
gesamt	3.77 (.93)	4.12 (.85)	<.01
weiblich	3.55 (.88)	3.90 (.82)	
männlich	3.99 (.97)	4.35 (.89)	
Leistungsmotivation			
gesamt	4.35 (.91)	4.68 (.77)	<.01
weiblich	4.19 (.92)	4.55 (.74)	
männlich	4.51 (.91)	4.81 (.80)	

*Anmerkung:* Angegeben sind jeweils das arithmetische Mittel sowie die Standardabweichung.

Bei dem vierten Faktor *Rumpfhaltung* (vor vs. zurück geneigt) erwies sich der multivariate Haupteffekt als signifikant ( $F_{(6,159)} = 5.35, p < .001$ ). Gesprächspartner mit einem zurückgeneigten Rumpf erhielten demnach durchschnittlich höhere Werte als Personen in einer nach vorne geneigten Körperhaltung ( $M_{vorgeneigt} = 4.05, SD = .77$ ;  $M_{zurückgeneigt} = 4.14, SD = .81$ ). Das Geschlecht der zu beurteilenden Person hatte keinen signifikanten Effekt ( $F_{(6,159)} = 2.01, p > .05$ ). Die Kovariate Attraktivität wurde signifikant ( $F_{(6,159)} = 12.45, p < .001$ ), demzufolge eine höhere Merkmalausprägung mit einer höheren Attraktivität einhergeht. Eine Interaktion zwischen Geschlecht und Haltung des Rumpfes konnte auf multivariater Ebene nicht gefunden werden ( $F_{(6,159)} = 2.03, p > .05$ ). Univariate Effekte in Bezug auf die Position des Rumpfes spiegelten sich bei den Merkmalen Durchsetzungsstärke ( $F_{(1,164)} = 13.42, p < .001$ ) und Führungskompetenz ( $F_{(1,164)} = 4.67, p < .05$ ) wider. Entsprechend erschienen Gesprächspartner, die sich zurücklehnten, durchsetzungsfähiger und führungskompetenter als solche, die ihren Rumpf nach vorn beugten (vgl. Tabelle 4). Auf die Einschätzung der Kommunikationsfähigkeit übte die Rumpfhaltung keinen signifikanten Einfluss aus. Somit kann Hypothese 4 nur zu zwei Dritteln bestätigt werden. Das Geschlecht der bewerteten Person erwies sich in vier Fällen als signifikant. Weiblichen Gesprächspartnern wurde eine größere Verantwortungsbewusstsein ( $F_{(1,164)} = 8.29, p < .01$ ;  $M_{weiblich} =$

4.47,  $SD = .77$ ;  $M_{männlich} = 4.17$ ,  $SD = .78$ ), Teamfähigkeit ( $F_{(1,164)} = 8.77$ ,  $p < .01$ ;  $M_{weiblich} = 4.46$ ,  $SD = .73$ ;  $M_{männlich} = 3.79$ ,  $SD = .77$ ), und Leistungsmotivation ( $F_{(1,164)} = 5.73$ ,  $p < .05$ ;  $M_{weiblich} = 4.39$ ,  $SD = .80$ ;  $M_{männlich} = 4.27$ ,  $SD = .87$ ) zugeschrieben, jedoch eine geringere Führungskompetenz ( $F_{(1,164)} = 4.86$ ,  $p < .05$ ;  $M_{weiblich} = 3.57$ ,  $SD = .75$ ;  $M_{männlich} = 3.95$ ,  $SD = .89$ ). Ein Interaktionseffekt zwischen dem Geschlecht des Gesprächspartners und der Rumpfhaltung wurde hinsichtlich aller sechs Merkmale nicht gefunden (vgl. Tabelle 4).

**Tabelle 4: Univariate Effekte im Hinblick auf die Haltung des Rumpfes und Geschlecht der zu beurteilenden Person**

Merkmalsdimension/ Geschlecht der zu beurteilenden Person	Rumpf vorgeneigt	Rumpf zurückgeneigt	p
Durchsetzungsstärke			
gesamt	3.77 (.77)	4.10 (.78)	<.001
weiblich	3.41 (.83)	3.78 (.72)	
männlich	4.13 (.70)	4.42 (.85)	
Kommunikationsfähigkeit			
gesamt	4.04 (.78)	4.30 (.80)	n. s.
weiblich	4.20 (.81)	4.41 (.79)	
männlich	3.89 (.75)	3.94 (.79)	
Verantwortungsbewusstsein			
gesamt	4.34 (.73)	4.30 (.82)	n. s.
weiblich	4.54 (.70)	4.40 (.84)	
männlich	4.14 (.75)	4.20 (.81)	
Teamfähigkeit			
gesamt	4.13 (.75)	4.11 (.75)	n. s.
weiblich	4.51 (.74)	4.40 (.73)	
männlich	3.76 (.76)	3.82 (.77)	
Führungskompetenz			
gesamt	3.66 (.83)	3.88 (.80)	<.05
weiblich	3.52 (.79)	3.63 (.71)	
männlich	3.79 (.86)	4.12 (.90)	
Leistungsmotivation			
gesamt	4.36 (.76)	4.30 (.91)	n. s.
weiblich	4.44 (.75)	4.33 (.85)	
männlich	4.28 (.77)	4.26 (.97)	

*Anmerkung:* Angegeben sind jeweils das arithmetische Mittel sowie die Standardabweichung.

Zur Überprüfung der Richtung der Zusammenhänge zwischen der Kovariate Attraktivität und den sechs Merkmalen Durchsetzungsstärke, Kommunikationsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Teamfähigkeit, Führungskompetenz und Leistungsmotivation wurde jeweils eine bivariate Korrelation nach Pearson berechnet. Über alle vier Körperhaltungen hinweg besteht ein signifikanter positiver Zusammenhang (vgl. Tabelle 5). Hypothese 5 kann somit bestätigt werden.

**Tabelle 4: Univariate Effekte im Hinblick auf die Haltung des Rumpfes und Geschlecht der zu beurteilenden Person**

Merkmalsdimension	Armhaltung	Körperausrichtung	Kopfhaltung	Rumpfhaltung
Durchsetzungsstärke	.39***	.38***	.43***	.45***
Kommunikationsfähigkeit	.49***	.40***	.50***	.45***
Verantwortungsbewusstsein	.43***	.33***	.45***	.42***
Teamfähigkeit	.49***	.42***	.51***	.48***
Führungskompetenz	.44***	.41***	.45***	.42***
Leistungsmotivation	.37***	.28***	.34***	.25**

*Anmerkung:* \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

#### 4 Diskussion

Ziel dieser Studie war die Untersuchung von vier Formen der Körperhaltung in einer fiktiven Gesprächssituation im Hinblick auf sechs Persönlichkeitsmerkmale. Dabei wurde der Einfluss der einzelnen Modi separat voneinander geprüft.

Die Befunde zeigen im Einklang mit früheren Studien, dass nonverbale Informationen die Einschätzung von Personen in einer Gesprächssituation signifikant beeinflussen. Drei von vier Körperhaltungen (Armhaltung, Körperausrichtung und Rumpfhaltung) ergaben auf multivariater Ebene höchst signifikante Effekte. Ebenso spielte das Geschlecht der zu beurteilenden Person bei der Ausrichtung des Körpers und bei der Kopfposition eine signifikante Rolle. Zusätzlich hatte die wahrgenommene Attraktivität über alle vier Körperhaltungen hinweg einen moderierenden Einfluss auf die Beurteilung der Interviewpartner.

Dennoch wurden unsere Hypothesen nur teilweise bestätigt. Erwartungswidrig schätzten Probanden eine offene Armposition als weniger durchsetzungsfähig ein. Auch in Bezug auf das Merkmal Führungskompetenz ergab sich für eine offene Armposition kein signifikanter Effekt. Es stellte sich jedoch heraus, dass die offene Haltung der Arme im Vergleich zu einer verschränkten Armhaltung zu einer positiveren Bewertung im Hinblick auf Kommunikationsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein und Teamfähigkeit führte.

Die Annahme, dass eine direkte Körperorientierung im Vergleich zu einer seitlichen Ausrichtung des Körpers die Gesprächspartner als leistungsorientierter, aber weniger führungskompetent erscheinen lässt, konnten nicht bestätigt werden. Dennoch schien die seitliche Körperposition mit einer höheren wahrgenommenen Kommunikations- und Teamfähigkeit der Gesprächspartner einherzugehen.

Hypothese 3 wurde hingegen vollständig bestätigt. Demnach wurden Gesprächspartner mit einer nach hinten geneigten Kopfhaltung im Vergleich zu Personen mit nach vorn geneigtem Kopf als durchsetzungsstärker und führungskompetenter wahrgenommen. Darüber hinaus spricht diese Kopfhaltung im Auge des Betrachters für

mehr Kommunikationsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein und Leistungsorientierung.

Gesprächspartnern, die sich zurücklehnten, wurden im Vergleich zu solchen, die ihren Rumpf nach vorn neigten, eine größere Durchsetzungsstärke und eine größere Führungskompetenz zugeschrieben. Dieses Ergebnis ist hypotesenkonform. Auf die Kommunikationsfähigkeit übte die Rumpfposition erwartungswidrig allerdings keinen Einfluss aus.

Unsere letzte Annahme betraf die Auswirkung der Attraktivität auf die abgegebenen Urteile. Hier zeigte sich ein deutlicher Halo-Effekt. Die Bewertung aller sechs Merkmale war mit dieser Verzerrung behaftet, unabhängig von der jeweiligen Körperhaltung.

Eine mögliche Erklärung dafür, dass nicht alle Hypothesen bestätigt werden konnten, ergibt sich aus dem gewählten Informationsmedium. Die Verwendung von Fotos bringt gewisse Vor- und Nachteile mit sich hin: Als Vorteil kann genannt werden, dass die gewonnenen Erkenntnisse rein auf das nonverbale Verhalten zurückzuführen sind. Zudem kann es durch das Fehlen verbaler Stimuli nicht zu einer störenden Interaktion der beiden Kommunikationssysteme kommen. Auf der anderen Seite bietet Bildmaterial möglicherweise unzureichend Information an, um in jedem Fall ein Urteil bilden zu können.

Eine weitere Erklärung liegt eventuell in der Methodik der Untersuchung. In früheren Studien (z. B. Burnett & Motowidlo, 1998; Cashdan, 1998) wurde die Häufigkeit der untersuchten Verhaltensweisen gemessen (wie oft zeigt der Proband eine direkte Orientierung; wie oft hält er die Arme offen bzw. verschränkt). Wir stellten die zwei möglichen Ausprägungen jeder Körperhaltung einander gegenüber und verglichen sie miteinander.

Weiterhin wurden geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf die untersuchten Merkmale gefunden. Eine Aktivierung geschlechtsspezifischer Stereotype durch den Mangel an ausreichend Information kann an dieser Stelle als mögliche Erklärung in Betracht gezogen werden. Es fällt auf, dass auf der univariaten Ebene männliche Interviewpartner eine bessere Merkmaleinschätzung im Hinblick auf stereotypmaskuline Eigenschaften erhielten (Durchsetzungsstärke, Führungskompetenz), während weibliche Personen eher auf sozialen Bereichen (Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit) eine bessere Bewertung erzielten. Diese Befunde stehen im Einklang mit einer Reihe früherer Untersuchungen (z. B. Davison & Burke, 2000; Diekman & Eagly, 2000; Gmür, 1997). Ferner zeigte sich aber auf multivariater Ebene, dass nonverbale Inhalte durchaus über den Einfluss geschlechtsspezifischer Stereotype hinaus wirken (z. B. bei der Körperausrichtung oder bei der Position des Kopfes) bzw. mit ihnen interagieren können (s. Armhaltung). Denkbar ist, dass es Körperhaltungen gibt, die in Verbindung nur mit dem einen Geschlecht gebracht werden (Kopfposition), während andere eher „neutral“ und damit charakteristisch für beide Ge-

schlechter sind. An dieser Stelle sind weitere Untersuchungen vonnöten. Eine Überprüfung möglicher Effekte des Geschlechts der Probanden ergab keine signifikanten Unterschiede. Dieses Ergebnis stimmt mit früheren Studien überein (vgl. Davison & Burke, 2000). Ebenso konnte kein Alterseffekt nachgewiesen werden.

Die hohe Korrelation zwischen Attraktivität und Persönlichkeitsmerkmalen spricht für einen Halo-Effekt. Das Aussehen der Gesprächspartner ist im Vergleich zu anderen Merkmalen einer Person (Intelligenz, Freundlichkeit etc.) besonders leicht zugänglich. Im vorliegenden Fall wird der Halo-Effekt zudem möglicherweise dadurch begünstigt, da Fotos im Vergleich zu Filmmaterial sehr reduzierte Informationen über eine Person zur Verfügung stellt. Durch die Beurteilung vieler Personen nacheinander wird diese Verzerrung zusätzlich noch verstärkt (Bierhoff, 2000). Der Einfluss weiterer Verzerrungen wie Reihenfolge- oder Sympathieeffekte auf die Urteilsbildung wäre an dieser Stelle ebenfalls denkbar. Aufgrund der Komplexität des Studiendesign war ihre Berücksichtigung den Probanden nicht mehr zumutbar (jeder Teilnehmer musste bereits 280 Beurteilungen vornehmen). Künftige Studien sollten diese Lücke füllen.

Für ein besseres Verständnis der gefundenen Effekte sollten hier zwei Besonderheiten der vorliegenden Studie genannt werden. Zum einen ist diese Untersuchung im Sinne des so genannten „channel approach“ konstruiert (Edinger & Patterson, 1983). In Wirklichkeit treten die verschiedenen nonverbalen Verhaltenskomponenten nicht isoliert voneinander auf. Die Frage nach den Effekten möglicher Interaktionen zwischen den verschiedenen Formen der Körperhaltung wäre in künftigen Untersuchungen zu beantworten. Es ist ferner nicht klar, ob die gefundenen Effekte stabil bleiben oder sich durch die Zunahme sprachlicher Stimuli andere Effekte ergeben. Studien, die beide Kommunikationssysteme simultan untersuchen, liefern widersprüchliche Befunde darüber, welchem System eine größere Bedeutung geschenkt wird (s. Burnett & Motowidlo, 1998; Hollandsworth, Kazelskis, Stevens, & Dressel, 1979; Rasmussen, 1984).

Obwohl die Körperhaltung offensichtlich eine bedeutsame Quelle der Personenbeurteilung in privaten und beruflichen Alltagssituationen darstellt, stützt sich unsere Untersuchung vorwiegend auf älteren Studien. Diese stammen meistens aus der Grundlagenforschung und untersuchen das Thema eher übergeordnet: Im Fokus liegt der Gesamteindruck einer Person. Durch die Wahl berufsrelevanter Persönlichkeitseigenschaften, die Businesskleidung der Zielpersonen auf den Fotos und das Instruieren der Probanden, es handelt sich bei den Bildern um eine berufliche Situation, haben wir den Fokus klar auf den beruflichen Kontext gelegt. Es ist erstaunlich, dass dieses wichtige Thema momentan kaum Forschungsinteresse findet. Vermutlich ist das Fehlen eines einheitlichen Theorierahmens für diesen Umstand verantwortlich. Das Fehlen einer Theorie erschwert die Systematisierung und Interpretation der vorhandenen Ergebnisse.



Die gefundenen Einflüsse nonverbalen Verhaltens können auf die Persönlichkeitsbeurteilung für die Praxis und insbesondere in Bereichen wie der Eignungsdiagnostik oder zu Trainingszwecke etwa bei Kunden- oder Verkaufsgesprächen von Relevanz sein. Die Studie hebt deutlich die Anfälligkeit menschlicher Urteilsbildung für verschiedene Stereotypen und systematische Fehler wie den Halo-Effekt hervor. Die Kenntnis über verschiedene Körperhaltungen und damit assoziierte Persönlichkeitseigenschaften würde einerseits relevante Personen aus der Praxis für derartige Effekte sensibilisieren und sie vor dem Treffen ungünstiger Entscheidungen schützen. Es ist nicht sicher, ob die ausgelösten Eindrücke der Körperhaltung die Realität spiegeln, der fragliche Gesprächspartner also tatsächlich die ihm zugeschriebenen Eigenschaften besitzt. Wäre dies der Falle, so könnte man Informationen über die Körperhaltung explizit zur Personaldiagnostik heranziehen. Stellen sie hingegen Verzerrungen der Realität dar, so verdeutlichen unsere Ergebnisse vor welchen Fehlinterpretationen man sich schützen muss. Auf der anderen Seite könnte man sich die Verzerrungen der Personenbeurteilung im Rahmen der Personalauswahl und -entwicklung auch zunutze machen, indem man z. B. für die Arbeit mit Kunden gezielt Personen mit einer bestimmten Körpersprache auswählt oder durch Trainings deren Körpersprache so beeinflusst, dass sie bei ihrem Gegenüber einen gewünschten Eindruck erzeugen.

## 6 Literatur

- Anderson, N., & Shackleton, V. (1990). Decision making in the graduate selection interview: A field study. *Journal of Occupational Psychology, 63*, 63-76.
- Anderson N., & Shackleton, V. (1993). *Successful selection interviewing*. Oxford: Blackwell.
- Argyle, M. (1992). *Körpersprache und Kommunikation* (6. Aufl.). Paderborn: Junfermann.
- Aries, E. J., Gold, C., & Weigel, R. H. (1983). Dispositional and situational influences on dominance behavior in small groups. *Journal of Personality and Social Psychology, 44*, 779-786.
- Arvey, R. D., & Campion, J. E. (1982). The employment interview: A summary and review of recent research. *Personnel Psychology, 35*, 281-322.
- Baron, R. A. (1989). Impression management by applicants during employment interviews: The "too much of a good thing" effect. In R. W. Eder & G. R. Ferris (Eds.), *The employment interview: Theory, research and practice* (pp. 204-215). Newbury Park, CA: Sage.
- Bechger, T. M., Maris, G., & Hsiao, Y. P. (2010). Detecting halo effects in performance-based examinations. *Applied Psychological Measurement, 34*, 607-619.
- Bierhoff, H. W. (200). *Sozialpsychologie. Ein Lehrbuch* (5. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Borkenau, P., & Liebler, A. (1995). Observed attributes as manifestations and cues of personality. *Journal of Personality, 63*, 1-25.
- Buck, R. W. (1984). *The communication of emotion*. New York: Guilford.
- Burnett, J. R., & Motowidlo, S. J. (1998). Relations between different sources of information in the structured selection interview. *Personnel Psychology, 51*, 963-983.
- Cash, T. F., Gillen, B., & Burns, D. S. (1977). Sexism and 'beautyism' in personnel consultant decision making. *Journal of Applied Psychology, 62*, 301-310.
- Cashdan, E. (1998). Smiles, speech, and body posture: How women and men display sociometric status and power. *Journal of Nonverbal Behavior, 22*, 209-228.
- Cesare, S. J. (1996). Subjective judgment and the selection interview: A methodological review. *Public Personnel Management, 25*, 291-306.
- Chung, P., & Leung, K. (1988). Effects of performance information and physical appearance on managerial decisions about promotion. *The Journal of Social Psychology, 128*, 791-801.
- Coulson, M. (2004). Attributing emotion to static body postures: Recognition accuracy, confusions, and viewpoint dependence. *Journal of Nonverbal Behavior, 28*, 117-139.
- Davison, H. K. & Burke, M. J. (2000). Sex discrimination in simulated employment contexts: A metaanalytic investigation. *Journal of Vocational Behavior, 56*, 225-248.
- DeGroot, T., & Motowidlo, S. J. (1999). Why visual and vocal interview cues can affect interviewers' judgments and predict job performance. *Journal of Applied Psychology, 84*, 986-993.
- Diekmann, A. B., & Eagly, A. H. (2000). Stereotypes as dynamic constructs: Women and men of the past, present, and future. *Personality and Social Psychology Bulletin, 26*, 1171-1188.
- Dipboye, R. L., Arvey R. D., & Terpstra, D. E. (1977). Sex and physical attractiveness of raters and applicants as determinants of résumé evaluations. *Journal of Applied Psychology, 62*, 288-294.
- Dipboye, R. L., Fromkin, H. L., & Wiback, K. (1975). Relative importance of applicant sex, attractiveness and scholastic standing in evaluation of job applicant résumés. *Journal of Applied Psychology, 60*, 39-43.
- Eagly, A. H., Ashmore, R. D., Makhijani, M. G., & Longo, L. C. (1991). What is beautiful is good, but...: A meta-analytic review of research on the physical attractiveness stereotype. *Psychological Bulletin, 110*, 109-128.
- Edinger, J. A., & Patterson, M. L. (1983). Nonverbal involvement and social control. *Psychological Bulletin, 93*, 30-56.
- Elliott, A. G. P. (1981). Sex and decision making in the selection interview: A real-life study. *Journal of Occupational Psychology, 54*, 265-273.


- Embry, A., Padgett, M. Y., & Caldwell, C. B. (2008). Can leaders step outside of the gender box? An examination of leadership and gender role stereotypes. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 15*, 30-45.
- Feingold, A. (1992). Good-looking people are not what we thing. *Psychological Bulletin, 111*, 304-341.
- Forbes, R. J., & Jackson, P. R. (1980). Non-verbal behavior and the outcome of selection interviews. *Journal of Occupational Psychology, 53*, 65-72.
- Frey, S. (1999). *Die Macht des Bildes: Der Einfluss der nonverbalen Kommunikation auf Kultur und Politik*. Bern: Huber.
- Funder, D. C., & Sneed, C. (1993). Behavioral manifestations of personality: An ecological approach to judgmental accuracy. *Journal of Personality and Social Psychology, 64*, 479-490.
- Gifford, R. (1991). Mapping nonverbal behavior on the interpersonal circle. *Journal of Personality and Social Psychology, 61*, 279-288.
- Gifford, R. (1994). A lens-mapping framework for understanding the encoding and decoding of interpersonal dispositions in nonverbal behavior. *Journal of Personality and Social Psychology, 66*, 398-412.
- Gifford, R., Ng, C. F., & Wilkinson, M. (1985). Nonverbal cues in the employment interview: Links between applicant qualities and interviewer judgments. *Journal of Applied Psychology, 70*, 729-736.
- Gilmore, D. C., Beehr, T. A., & Love, K. G. (1986). Effects of applicant sex, applicant physical attractiveness, type of rater and type of job on interview decisions. *Journal of Occupational Psychology, 59*, 103-109.
- Gmür, M. (1997). *Geschlechterrollenstereotypen in der Führungskräfteauswahl*. Diskussionsbeitrag Nr. 19 der Reihe: Management. Forschung und Praxis. Universität Konstanz.
- Hall, J. A., & Friedman, G. B. (1999). Status, gender, and nonverbal behavior: A study of structured interactions between employees of a company. *Personality and Social Psychology Bulletin, 25*, 1082-1091.
- Hall, J. A., Smith LeBeau, L. S., Gordon Reinoso, J., & Thayer, F. (2001). Status, gender, and nonverbal behavior in candid and posed photographs: A study of conversations between university employees. *Sex roles, 44*, 677-692.
- Henley, N. M., & Harmon, S. (1985). The nonverbal semantics of power and gender. In S. L. Ellyson & J. F. Dovidio (Eds.), *Power, dominance, and nonverbal behavior* (pp. 151-181). New York: Springer.
- Hollandsworth, J. G. Jr., Kazelskis, R., Stevens, J., & Dressel, M. E. (1979). Relative contributions of verbal, articulative, and nonverbal communication to employment decisions in the job interview setting. *Personnel Psychology, 32*, 359-367.
- Hossiep, R., & Paschen, M. (2003). *Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung: BIP*. (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Imada, A. S., & Hakel, M. D. (1977). Influence of nonverbal communication and rater proximity on impressions and decisions in simulated employment interviews. *Journal of Applied Psychology, 62*, 295-300.
- John, O. P., & Robins, R. W. (1993). Determinants of interjudge agreement on personality traits: The Big Five domains, observability, evaluativeness, and the unique perspective of the self. *Journal of Personality, 61*, 521-551.
- Kanning, U. P. (2004). *Standards der Personaldiagnostik*. Berlin: Beuth.
- Krueger, J. I., Hall, J. H., Villano, P., & Jones, M. C. (2008). Attribution and categorization effects in the representation of gender stereotypes. *Group Processes & Intergroup Relations, 11*, 401-414.
- Levine, S. P., & Feldman, R. S. (2002). Women and men's nonverbal behaviour and self-monitoring in a job interview setting. *Applied H.R.M. Research, 7*, 1-14.
- Mandell, L. M., & Shaw, D. L. (1973). Judging people in the news-unconsciously: Effect of camera angle and bodily activity. *Journal of Broadcasting, 17*, 353-362.
- Marlowe, C. M., Schneider, S. L., & Nelson, C. E. (1996). Gender and attractiveness biases in firing decisions: Are more experienced managers less biased? *Journal of Applied Psychology, 81*, 11-21.
- McGovern, T. V., & Tinsley, H. E. A. (1978). Interviewer evaluations of interviewee nonverbal behavior. *Journal of Vocational Behavior, 13*, 163-171.
- McShane, T. D., & Farms, P. (1993). Effects of nonverbal cues and verbal first impressions in unstructured and situational interview settings. *Applied H.R.M. Research, 4*, 137-150.
- Mehrabian, A. (1968). Inference of attitudes from the posture, orientation, and distance of a communicator. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 32*, 296-308.
- Mehrabian, A. (1969). Significance of posture and position in the communication of attitude and status relationships. *Psychological Bulletin, 71*, 359-372.
- Mehrabian, A., & Williams, M. (1969). Nonverbal concomitants of perceived and intended persuasiveness. *Journal of Personality and Social Psychology, 13*, 37-58.
- Mignault, A., & Chaudhuri, A. (2003). The many faces of a neutral face: Head tilt and perception of dominance and emotion. *Journal of Nonverbal Behavior, 27*, 111-132.
- Montepare, J., Koff, E., Zaitchik, D., & Albert, M. (1999). The use of body movements and gestures as cues to emotions in younger and older adults. *Journal of Nonverbal Behavior, 23*, 133-152.

- Powell, G. N., Butterfield, D. A., & Parent, J. D. (2002). Gender and managerial stereotypes: Have the time changed? *Journal of Management*, 28, 177-193.
- Rasmussen, K. G. Jr. (1984). Nonverbal behavior, verbal behavior, résumé credentials, and selection interview outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69, 551-556.
- Raza, S. M., & Carpenter, B. N. (1987). A model of hiring decisions in real employment interviews. *Journal of Applied Psychology*, 72, 596-603.
- Schein, V. E. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 57, 95-100.
- Schein, V. E. (1975). Relationships between sex role stereotypes and requisite management characteristics among female managers. *Journal of Applied Psychology*, 60, 340-344.
- Schmid Mast, M., & Hall, J. A. (2004). Who is the boss and who is not? Accuracy of judging status. *Journal of Nonverbal Behavior*, 28, 145-165.
- Schuler, H., & Höft, S. (2006). Konstruktorientierte Verfahren der Personalauswahl. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (2. Aufl.) (S. 101-138). Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H., & Prochaska, M. (2001). *Leistungsmotivationsinventar (LMI): Dimensionen berufsbezogener Leistungsorientierung*. Göttingen: Hogrefe.
- Sczesny S., & Stahlberg, D. (2002). The influence of gender-stereotyped perfumes on leadership attribution. *European Journal of Social Psychology*, 32, 815-828.
- van Vianen, A. E. M., & van Schie, E. C. M. (1995). Assessment of male and female behavior in the employment interview. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 5, 243-257.
- Verhulst, B., Lodge, M., & Lavine, H. (2010). The attractiveness halo: Why some candidates are perceived more favorably than others. *Journal of Nonverbal Behavior*, 34, 111-117.
- Young, D. M., & Beier, E. G. (1977). The role of applicant nonverbal communication in the employment interview. *Journal of Employment Counseling*, 14, 154-165.
- Watson, D. (1989). Strangers' rating of the five robust personality factors: Evidence of a surprising convergence with self-reports. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 120-128.
- Weuster, A. (2008). *Personalauswahl: Anforderungsprofil, Bewerbersuche, Vorauswahl und Vorstellungsgespräch* (2. Aufl.). Wiesbaden: Gabler.
- Willemsen, T. M. (2002). Gender typing of the successful manager – a stereotype reconsidered. *Sex Roles*, 46, 385-391.


**Korrespondenz an:**

Prof. Dr. Uwe Peter Kanning  
Hochschule Osnabrück  
Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften  
Caprivistraße 30 A  
D-49076 Osnabrück  
GERMANY  
U.Kanning@hs-osnabrueck.de

7 Anhang



Der Bewerber ist ...	<i>gar nicht</i>	<i>sehr</i>
<b>durchsetzungsstark</b>	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	
<b>kommunikativ</b>	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	
<b>verantwortungsbewusst</b>	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	
<b>teamfähig</b>	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	
<b>führungskompetent</b>	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	
<b>leistungsmotiviert</b>	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	
<b>attraktiv</b>	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	



Der Bewerber ist ...	<i>gar nicht</i>	<i>sehr</i>
<b>durchsetzungsstark</b>	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	
<b>kommunikativ</b>	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	
<b>verantwortungsbewusst</b>	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	
<b>teamfähig</b>	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	
<b>führungskompetent</b>	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	
<b>leistungsmotiviert</b>	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	
<b>attraktiv</b>	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	

Abbildung 1: Auszug aus dem Fragebogen. Links: Form A – Ein Gesprächspartner in der Bedingung „verschränkte Arme“; rechts: Form B – das korrespondierende Foto in der Bedingung „offene Arme“.