



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

„Zum Einfluss von Geschlechterstereotypen auf die Arbeitszufriedenheit“

Herbstworkshop der WK Pers 2016

23.09.2016

Sina Otten & Dorothea Alewell

Zentrale Fragestellung:

Wie beeinflusst ein geschlechterstereotyp-(non)konformes Verhalten die Arbeitszufriedenheit von Frauen und Männern?

Hintergrund I: Social Role Theory (Eagly 1987)

- Geschlechtsrollen/Geschlechterstereotype enthalten Erwartungen, wonach Frauen eher sog. „communal“-Eigenschaften, Männer eher sog. „agentic“-Eigenschaften haben (sollen)
- Nicht-Erfüllung dieser Erwartungen löst Sanktionen, sog. **Backlashes**, aus (*Rudman 1998*)
- Beispiele für Backlashes: **geringere Bezahlung** (*Brett & Stroh, 1997*), **geringere Beförderung** (*Rudman, 1998*), **geringere Weiterempfehlung** (*Heilman & Chen, 2005*), **geringerer Status & geringerer Respekt** (*Kimmel, 2007; Vandello, Bosson, Cohen, Burnaford, & Weaver, 2008*)
- Nicht untersucht bisher: Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit
- Hypothesen:

H1a: Die Arbeitszufriedenheit von **Frauen** ist umso geringer, je mehr sie in ihren Verhaltensweisen, Einstellungen und Eigenschaften vom **weiblichen** Geschlechterstereotyp abweichen.

H1b: Die Arbeitszufriedenheit von **Männern** ist umso geringer, je mehr sie in ihren Verhaltensweisen, Einstellungen und Eigenschaften vom **männlichen** Geschlechterstereotyp abweichen.

Hintergrund II: Rolleninkongruenztheorie (Eagly/Karau 2002)

- Typische Führungsrollen enthalten viele „agentic“-Attribute und sind damit kongruent zur männlichen Geschlechtsrolle, aber inkongruent zur weiblichen Geschlechtsrolle
- Rollenkonflikt für Frauen
- Wir erwarten geschlechts-differierende Auswirkungen von Führungsrollen auf die Arbeitszufriedenheit:

H2a: Für **Männer** ist der Zusammenhang zwischen dem Besetzen einer Führungsposition und der Arbeitszufriedenheit **positiv**.

H2b: Für **Frauen** ist der Zusammenhang zwischen dem Besetzen einer Führungsposition und der Arbeitszufriedenheit **negativ**.

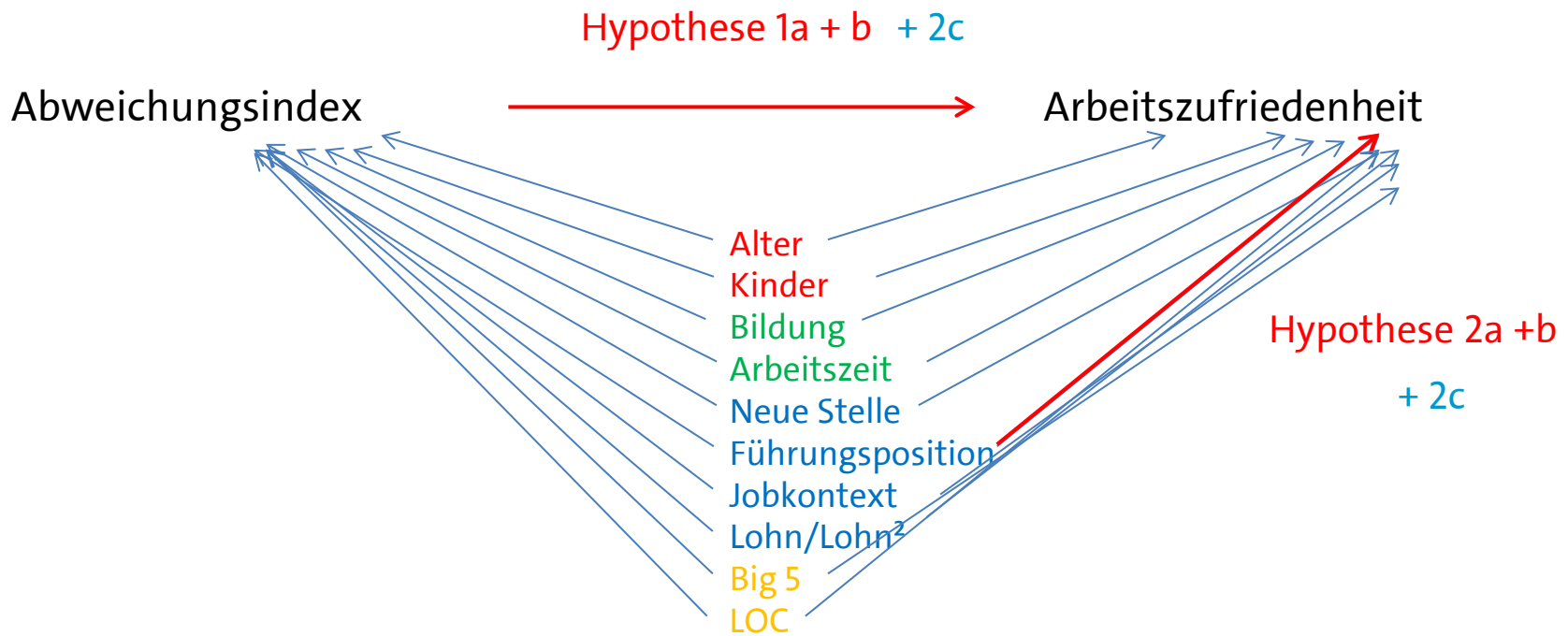
Hintergrund III: Kombination aus Social Role Theory und Role Incongruity Theory

- Männer in Führungspositionen, die vom männlichen Geschlechtsrollenstereotyp abweichen, verletzen zwei Rollen gleichzeitig:
 - Nicht-Erfüllung von auf Geschlechternormen basierenden Erwartungen (Männer sollen agentic sein)
 - Nicht-Erfüllung von Erwartungen aus der Führungsrolle (Führungskräfte sollen agentic sein)

H2c: Die Arbeitszufriedenheit von männlichen Führungskräften ist umso geringer, je mehr sie in ihren Verhaltensweisen, Einstellungen und Eigenschaften vom männlichen Geschlechterstereotyp abweichen (Spezifizierung von Hypothese 1b für männliche Führungskräfte).

- Frauen in Führungspositionen verletzen immer eine der beiden Rollen, daher kein eindeutiger Effekt der Abweichung von der Geschlechterrolle

MODELLAUFBAU



ERGEBNISSE HYPOTHESE 1A + B

		Bivariat	+ soziodemogr. & humankapital- theoretische KV	+ berufliche & organisationale KV	+ Big Five & Locus of Control	N
Frauen	Abwei- chungsindex	-.25*	-.28*	-.32**	-.30**	157
	Führungspos.			.01	.01	
	R^2	.03	.09	.24	.34	
Männer	Abwei- chungsindex	-.21	-.27+	-.31*	-.38+	119
	Führungspos.			.07	.12+	
	R^2	.02	.05	.20	.26	

+ = $p < .10$ * = $p < .05$ ** = $p < .01$ *** = $p < .001$

ERGEBNISSE HYPOTHESE 2A + B

		Bivariat	+ soziodemogr. & humankapital- theoretische KV	+ berufliche & organisationale KV	+ Big Five & Locus of Control	N
Frauen	Abwei- chungsindex	-.26*	-.30**	-.33**	-.33**	157
	Führungspos.			.01	.01	
	R ²	.03	.06	.18	.30	
Männer	Abwei- chungsindex	-.13	-.21	-.26+	-.24	119
	Führungspos.			.07	.12+	
	R ²	.01	.04	.19	.25	

+= $p < .10$ * = $p < .05$ ** = $p < .01$ *** = $p < .001$

ERGEBNISSE HYPOTHESE 2C

		Bivariat	+ soziodemogr. & humankapital- theoretische KV	+ berufliche & organisatorische KV	+ Big Five & Locus of Control	N
Männliche Führungskräfte	Abwei- chungsindex	-.40*	-.39*	-.45*	-.51	62
	R^2	.08	.14	.18	.22	

+= $p < .10$ *= $p < .05$ **= $p < .01$ ***= $p < .001$

ERGEBNISSE

- H1a  Die Arbeitszufriedenheit von Frauen ist umso geringer, je stärker sie in ihren Verhaltensweisen, Einstellungen und Eigenschaften von ihrem Geschlechterstereotyp abweichen. → *wird beibehalten*
- H1b ()/ Die Arbeitszufriedenheit von Männern ist umso geringer, je stärker sie in ihren Verhaltensweisen, Einstellungen und Eigenschaften von ihrem Geschlechterstereotyp abweichen. → *unklar*
- H2a ()/ Für Männer ist der Zusammenhang zwischen dem Besetzen einer Führungsposition und der Arbeitszufriedenheit positiv. → *unklar*
- H2b  Für Frauen ist der Zusammenhang zwischen dem Besetzen einer Führungsposition und der Arbeitszufriedenheit negativ. → *wird abgelehnt*
- H2c  Die Arbeitszufriedenheit von männlichen Führungskräften ist umso geringer, je stärker sie in ihren Verhaltensweisen, Einstellungen und Eigenschaften von ihrem Geschlechterstereotyp abweichen. → *Richtung wie erwartet negativ, aber insignifikant; wird also abgelehnt*

DISKUSSION

Negativer Zusammenhang zwischen Abweichung vom Geschlechterstereotyp und Arbeitszufriedenheit bei Frauen eindeutig vorhanden. Bei Männern höchstens schwach vorhanden und erklärt über Persönlichkeitsvariablen.

Möglichen Grund für Unterschied: Theorie der sozialen Rolle (Eagly, 1987):

Frauen als Newcomer am Arbeitsmarkt, da ihnen traditionell die Homemaker-Rolle (Eagly, 1987) zukommt

→ Sie stehen unter stärkerer Beobachtung, geraten häufiger in Konflikt zwischen ihrer Geschlechterrolle und Arbeitsplatzrollen, erfahren mehr backlash als Männer.

Männer sind am Arbeitsmarkt traditionell die Gate Keeper, sozial einflussreiche Position (Breadwinner-Rolle, Eagly 1987).

→ weniger unter Beobachtung, dürfen Regeln verändern, größere Freiheit im Verhalten
→ Effekt verschwindet nahezu, wenn Big Five und LOC aufgenommen werden:
Forschungsbedarf

ZENTRALE IMPLIKATION

Veränderung der Stellenbeschreibungen, Anforderungssets, „Work-roles“, in Richtung auf geschlechterneutrale Ausprägung

Zurückdrängung der Wirksamkeit von Gender-Stereotypen in Organisationen, z.B. durch

- Vermeidung der Aktivierung von Stereotypen, wo möglich
- Abschwächung von Stereotypen, z.B. auch durch Geschlechterzusammensetzung der Belegschaft

Vielen Dank für die
Aufmerksamkeit