

Geschlechterkonstruktionen in der Karriere

Das zweischneidige Schwert der (Selbst-) Zuschreibung von Kompetenzen im Feld der Managementkarrieren

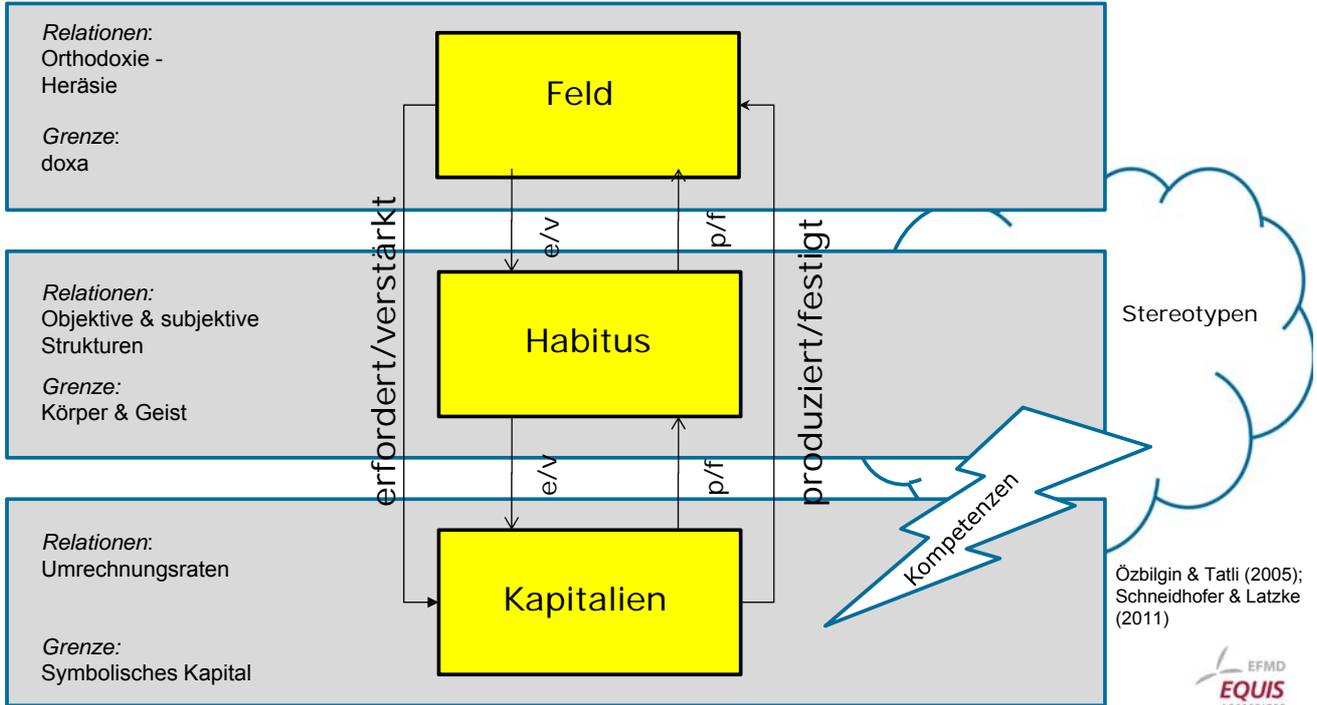
Thomas M. Schneidhofer
Interdisziplinäre Abteilung für
Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management

Präludium

„Men and women are closer to each other than
either is to anything else in nature, for instance
mountains, kangaroos, or coconut palms“



Gebundene Relationalität



Das Feld: Führungsaufgaben

Top-50%

Führungsaufgaben

Anzahl unterstellter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Es werden die 'besten' 50% der Stichprobe als 'erfolgreich' gewertet. In diese Gruppe der Top -50% fallen diejenigen, die in den ersten zehn Berufsjahren über mehr als durchschnittlich 2,4 unterstellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügten.

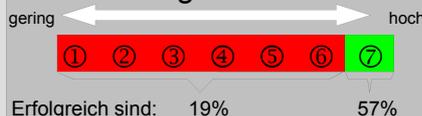
1. bedeutsamer Unterschied

Geschlecht Erfolgreich sind...

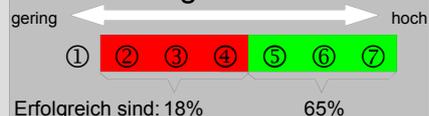
31% der Frauen 59% der Männer

2. bedeutsamer Unterschied, getrennt für das Geschlecht

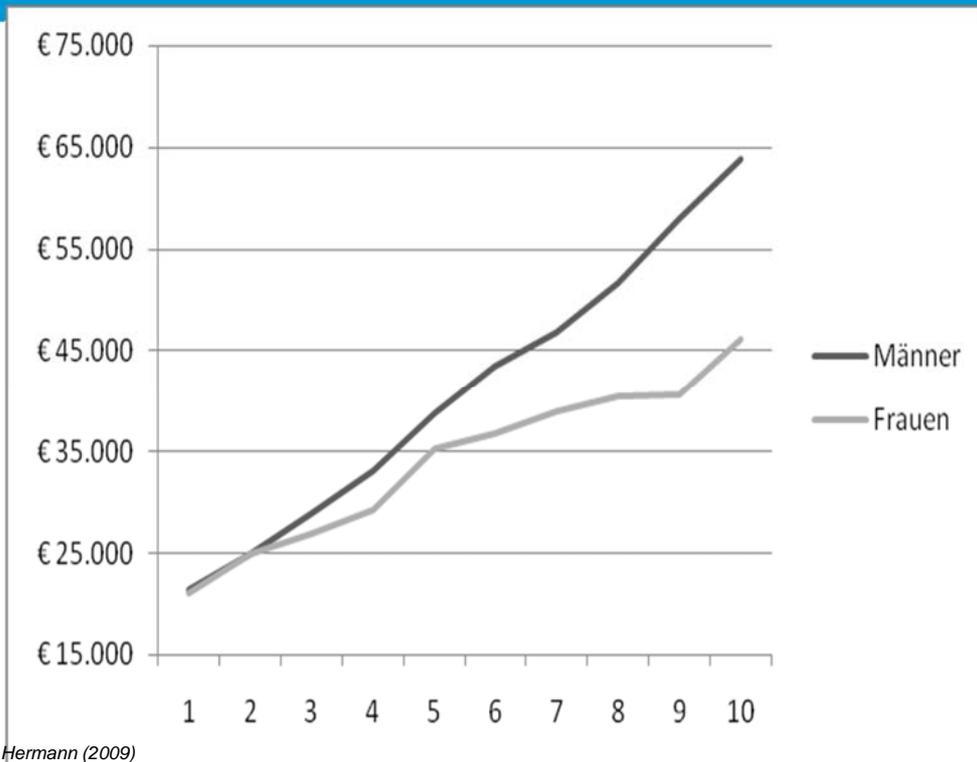
Führungsmotivation



Führungsmotivation

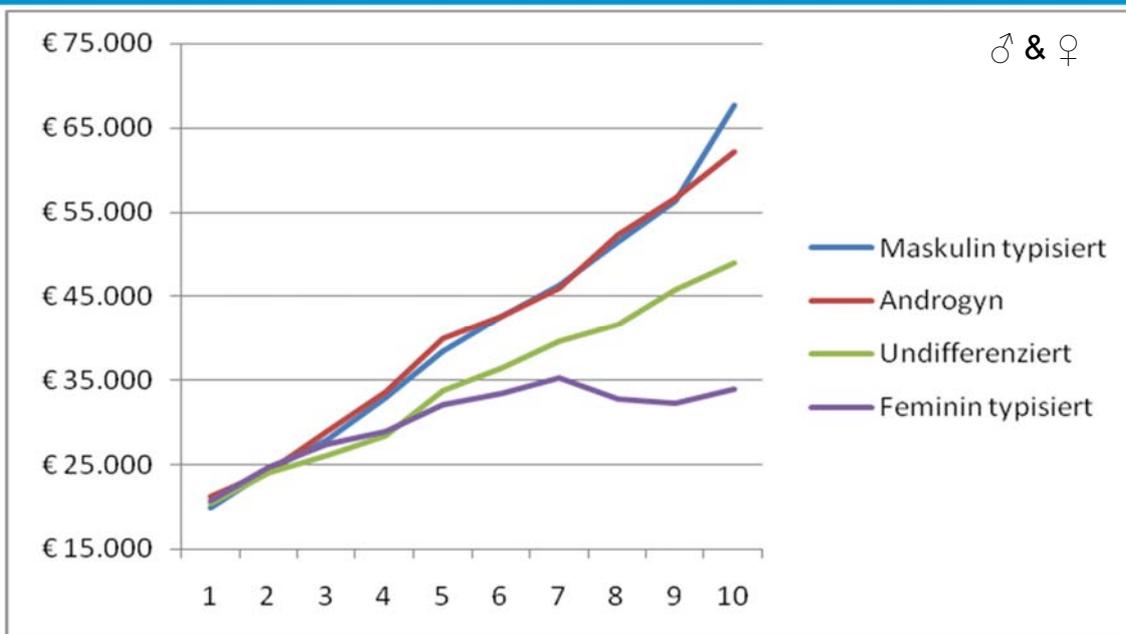


Das Feld: Einkommen



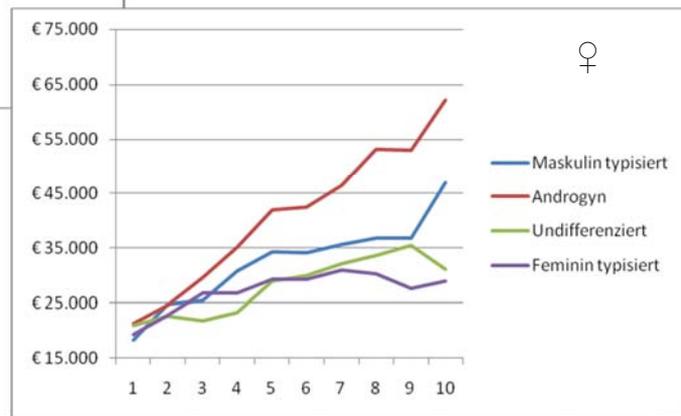
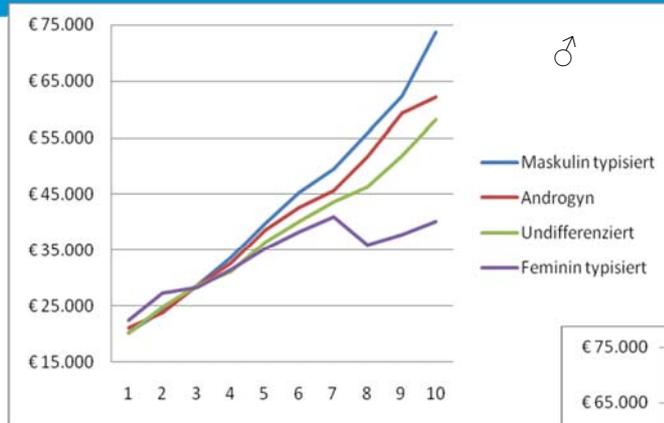
Strunk & Hermann (2009)

Einkommen nach GRT



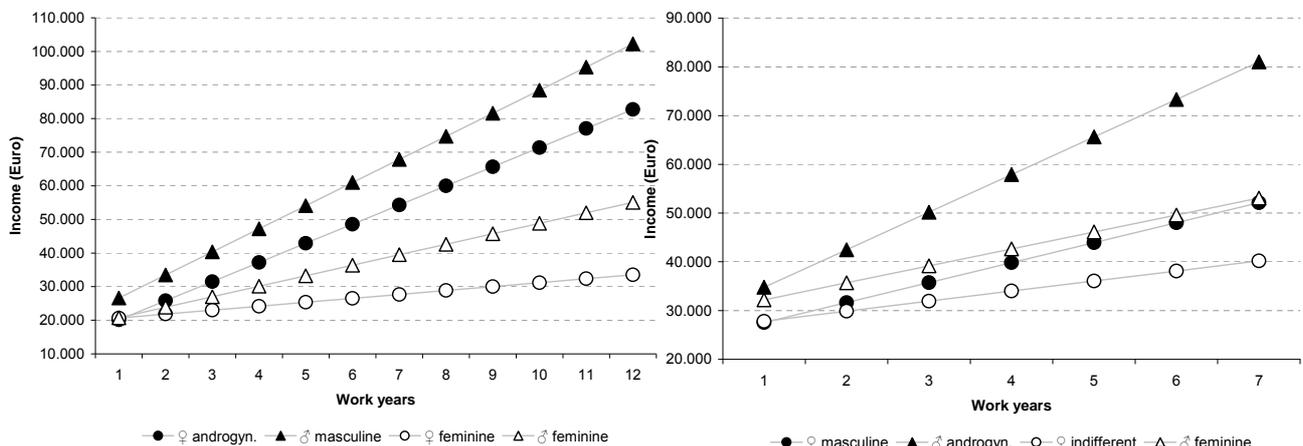
Schneidhofer et al. (2009)

Einkommen nach GRT, geschlechtsspezifisch

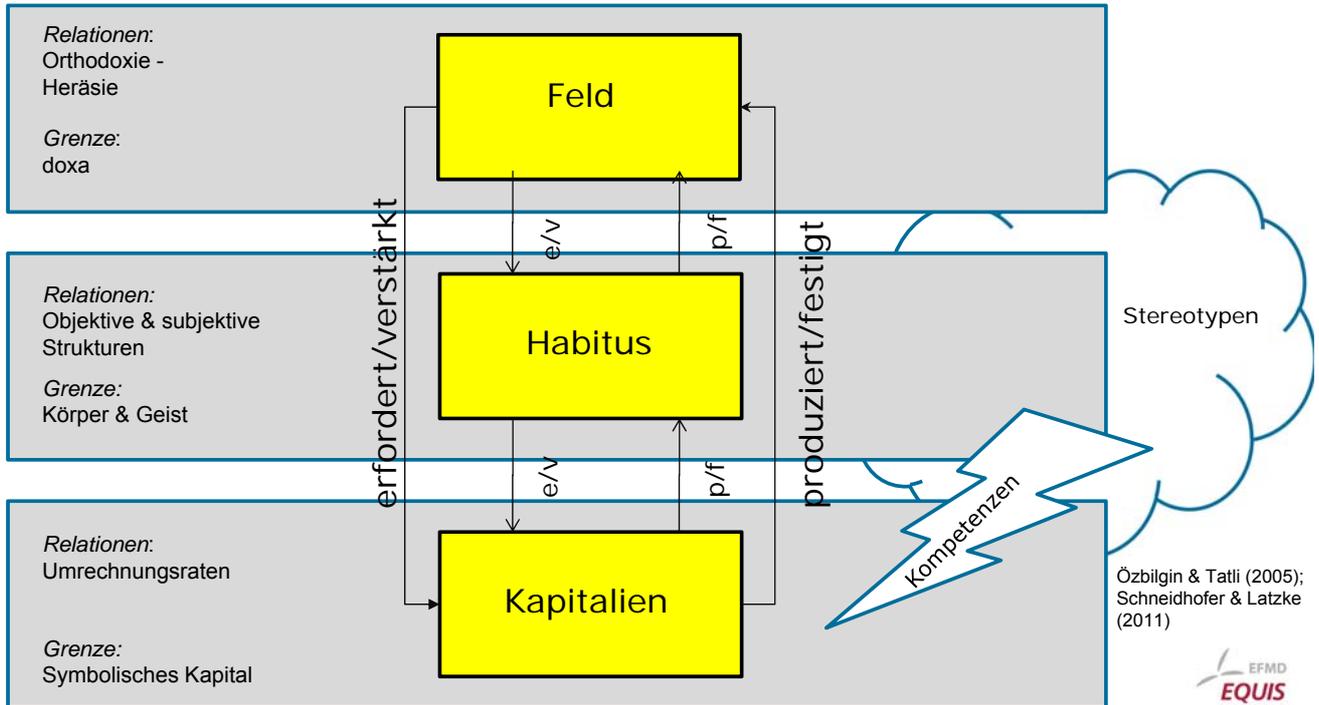


Schneidhofer et al. (2009)

Einkommen nach GRT, kohortenspezifisch



Schneidhofer et al. (2010)

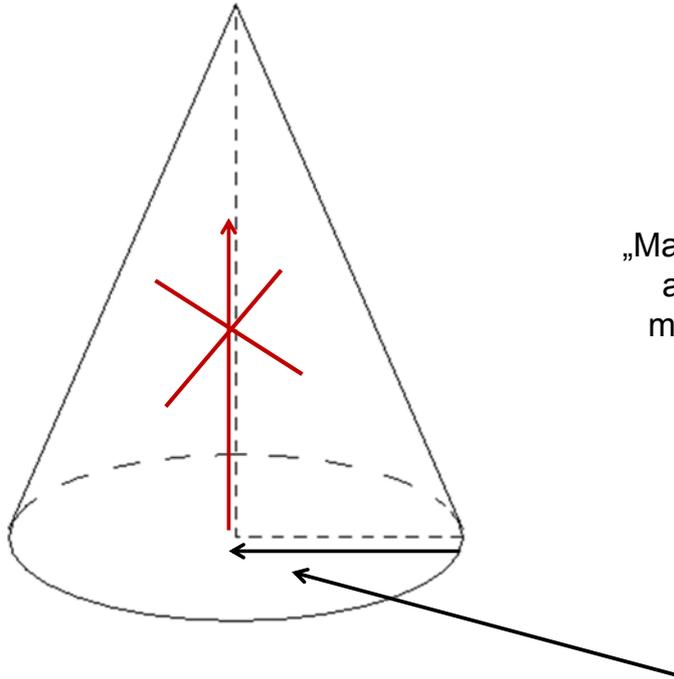


Habitus: Die Polizeibeamtin

- Organisationale Dimension
 - Funktion (Exekutive vs. Administration)
- Äußere Dimension
 - Familienstand (ledig vs. verheiratet, mit/ohne Kinder)
- Innere Dimension
 - Mann vs. Frau
 - Mit vs. ohne Migrationshintergrund bzw. diesbezügliche Majorität/Minorität

„These [low-scaled administrative departments] are typical women's departments. Typing girls and coffee nuts. Women who have passed their forties or women with children with no ambitions.“

(Laura, *Exekutivbeamtin, zur ethnischen Majorität gehörende Frau*)



„Maybe, because I'm a mother as well
and some of the skills you use in
mothering you also use in nursing“
(*Cynthia, Krankenschwester*)

Huppatz (2009): 55

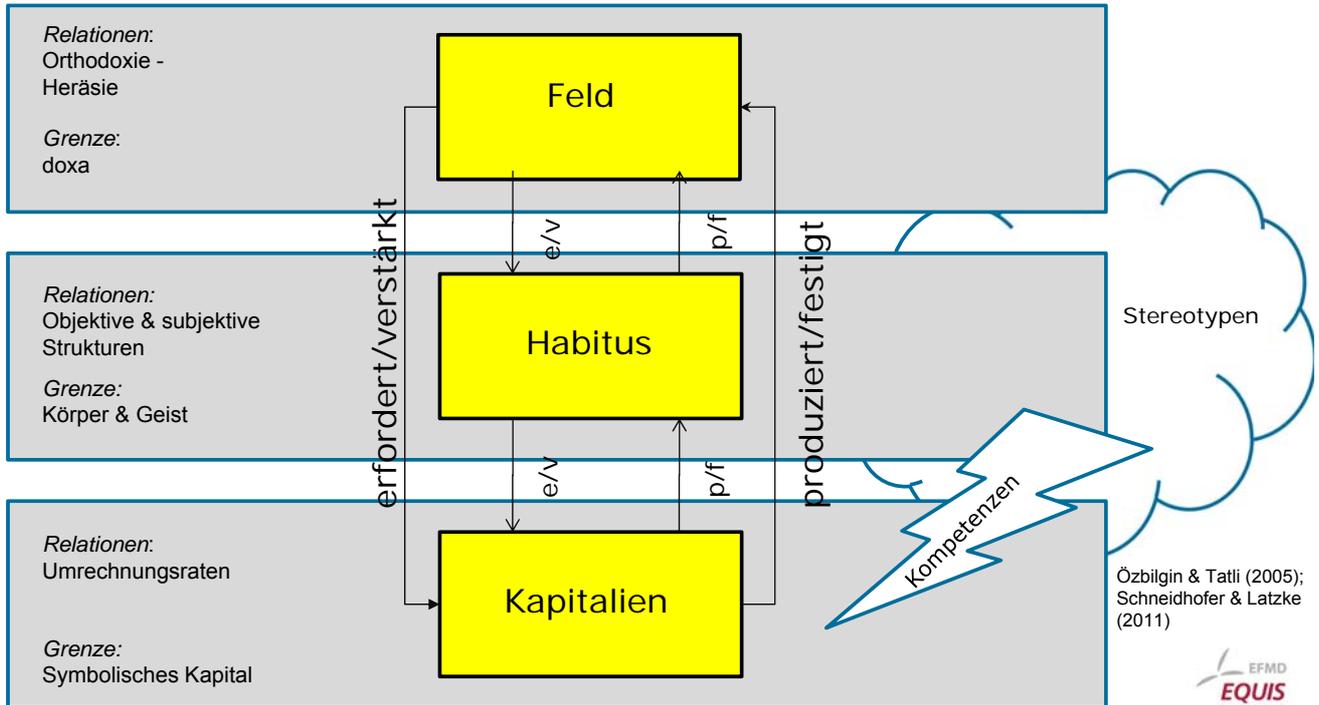


- „Think manager, think male“ Phänomen (Wood, 2008: 625)
- Diskursiv in den Vordergrund gerückt
- Januskopfphänomen
 - Wahrnehmungs- und Klassifizierungssystem führt zur Stereotypisierung
 - „Lieber als einzige Frau unter Männern, als nur Frauen um sich herum“ (ViCaPP_1970-BOU368-4, *Wirtschaftspädagogin*)
 - Generative Struktur von Handlungsmöglichkeiten führt zur einer Anpassung der Dispositionen an die Struktur
 - „Also insofern bin ich dann vielleicht doch ein typischer Fall Frau, die in der Phase, wo ein Mann vielleicht Karriere machen würde, sagt, na, mir ist es lieber, ich bin auf einem Niveau, das halbwegs O.K. ist, und schau mal, dass ich die (*unverständlich*) schaffe....“



Latzke et al. (2012) (ViCaPP_1990-FRA691-27, *Abteilungsleiterin im öffentlichen Sektor*)





Karrierekapitalien

- Frauen: Inkorporierung femininen UND maskulinen Kapitals

„Einmal muss ich da verhandeln, ganz hart. Einmal muss ich herausfinden, wo das Problem liegt, ganz viel zuhören. Einmal muss ich eine Idee pushen, muss mir eine Strategie, eine Vision – jemanden mitziehen, dass der das macht oder dass ich den begeistern kann dafür.“

(ViCaPP_1990-HOE346-80, Bankerin)

- ...produziert paradoxe Wirkungen

„if [women] behave like men, they risk losing the obligatory attributes of „femininity“ and call into question the natural right of men to the positions of power. If they behave like women, they appear incapable and unfit for the job“ (Bourdieu, 2001: 67f.)

- Frauen: feminines UND maskulines Kapital...

...ich glaube, es hat niemand gewusst – nicht einmal meine Kunden – dass ich ein Kind bekommen habe. Weil ich war bis zum Schluss – und wieder da, und manchmal war noch mein Kindermädchen mit dem Kinderwagenl mit. Also das war eigentlich ein fließender Übergang. Und ich war extrem glücklich in der Situation,
(ViCaPP_1990-HOE210-84, Bankerin)

- ...muss verkörpert und damit selbstverständlich/ mühelos erscheinen.

Weil es ja immer Leute gibt, denen das keine Mühe macht, andere zu führen. Und ich denke, mir hat das nie Mühe gemacht. Mir hat man das nicht anschaffen können oder auch nicht müssen, sondern das ist so. Das mache ich gerne. Und es gibt andere, denen macht das Mühe oder die wollen das nur aus Ehrgeiz
(ViCaPP_1990-HOE226-57, Bankerin)

Latzke et al. (2012 erscheinend)



Symbolische Kapitalien: Doppelter Stereotype threat?

- Die doxa führt zu einer Selbstrestriktion...

„Das erlebe ich oft bei Frauen. Sie delivern, sie sind schön brav aber sie vergessen drauf, dass eigentlich Entscheidungen nicht von den Deliverables abhängen, die werden dann zwar gelobt, toll, super, aber es geht keinen Schritt weiter“

(ViCaPP_1990-BUE352-47, Produktmanagerin)

- ...und Diskriminierung

„Und leider habe ich dann ein bisschen ein klassisches Frauenschicksal, weil – also ich habe immer mindestens zwei Jahre einen Job gemacht, bevor man mir die Position gegeben hat. Ein Mann würde das nie machen. Der sagt, ich möchte zuerst einmal die Stelle und dann lerne ich's. Oder ich kann's eigentlich nicht, gebt's mir das doch, das klingt gut, das mache ich schon.

(ViCaPP_1990-HOE231-57, Bankerin)

Latzke et al. (2012 erscheinend)



Symbolische Kapitalien: Doppelter Stereotype threat?

- Die doxa führt zu einer Selbstrestriktion...

„Vielleicht hätte ich selber mehr fordern sollen oder so.“
(ViCaPP_1970-BAY, 201-83, *Managerin in einem Pharmakonzern*)

- ...und Diskriminierung

„bin ich ausgeschieden worden und auch abgefertigt worden – Männerkumpane!“
(ViCaPP_1970-BAY, 225-0, *Managerin in einem Pharmakonzern*)

Latzke et al. (2012 erscheinend)

Fazit: Das zweischneidige Schwert der Kompetenz (zuschreibung)

- Konsequenzen für die Praxis
 - Karrierebezogene Stereotypen sind weder das alleinige Resultat diskriminierender Strukturen, noch (Selbst-) diskriminierender Akteurinnen und Akteure: Ungleichheit und Ungerechtigkeit bedingen einander
 - Stereotypen sind notwendig, aber nicht immer hilfreich
 - Reflexivität der Akteure relevant
- Konsequenzen für die Forschung
 - Transdisziplinäre Forschung notwendig
 - Verwendung von Grand Theories (Bourdieu, Giddens, Luhmann usw.) nicht notwendig, aber hilfreich
 - Ist die Welt schon soweit?

Zu den forschungsbezogenen Konsequenzen siehe auch Mayrhofer & Schneidhofer (2009)

Literatur

- Boogard, Brendy und Conny Roggeband (2010). "Paradoxes of Intersectionality: Theorizing Inequality in the Dutch Police Force through Structure and Agency." *Organization* 17(1): 53-75.
- Bourdieu, Pierre and Wacquant, Loic J.D. (1996), *Reflexive Anthropologie, Suhrkamp, Frankfurt a. Main.*
- Bischof-Köhler, D. (2011), *Von Natur aus anders. Die Psychologie der Geschlechterunterschiede, Kohlhammer, Stuttgart.*
- Eagly, Alice H. and Carli, Linda L. (2007), *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders, Harvard Business School Press, Boston.*
- Fine, Cordelia (2010). *Delusions of gender: The real science behind sex differences. London: Norton & Company.*
- Huppatz, Kate (2009), "Reworking Bourdieu's 'Capital': Feminine and Female Capitals in the Field of Paid Caring Work", *Sociology*, 43(1): 45-66.
- Latzke, Markus, Schneidhofer, Thomas M. & Mayrhofer, Wolfgang (2012 forthcoming). From organizational to field specific career scripts? An explorative analysis of female career capital. Paper presented at the 7th International interdisciplinary conference, 27-29 July 2012, Keele University, UK.
- Mayrhofer, Wolfgang, Schneidhofer, Thomas M. (2009). The Lay of the Land. European Career Research and Its Future. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 82(4): 721-737.
- Ozbilgin, Mustafa F. and Tatli, Ahi (2005), "Understanding Bourdieu's Contribution to Organization and Management Studies", *Academy of Management Review*, Vol. 30 No. 4, pp. 855-869.
- Rubin, Gayle (1975). *The traffic in women. Malden, MA: Blackwell.*
- Runge, Thomas E., Frey, Dieter, Gollwitzer, Peter M., Helmreich, Robert L. and Spence, Janet T. (1981). Masculine (Instrumental) and Feminine (Expressive) Traits. A Comparison between Students in the United States and West Germany. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 12(2): 142-162.
- Schneidhofer, Thomas & Latzke, Markus (2011). Bounded Relationality: Marginalization as process (and gender, class and ethnicity as embodied cultural capital). 7th International Critical Management Conference, Neapel, Italien, 11.07-13.07.
- Schneidhofer, Thomas M., Schiffinger, Michael & Mayrhofer, Wolfgang (2009). Men and Women - what else? Gender role types and their effects on objective and subjective career success - a longitudinal analysis. Annual Meeting of the Academy of Management. Chicago, IL.
- Schneidhofer, Thomas M., Schiffinger, Michael & Mayrhofer, Wolfgang (2010), "Mind the (gender) gap. Gender, Gender Role Types, and their effects on objective career success over time", *Management Revue*, 21(4): 437-457.
- Schneidhofer, Thomas M., Schiffinger, Michael & Mayrhofer, Wolfgang (2012), "Still a man's world? The influence of gender and gender role type on income in two business school cohorts over time", *Equality, Diversity and Inclusion. An International Journal* 31(1): 65-82.
- Strunk, Guido & Hermann, Anett (2009), "Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern. Eine empirische Untersuchung zum Gender Pay Gap", *Zeitschrift für Personalforschung* 23(3): 237-257.
- Strunk, Guido & Steyrer, Johannes (2005). *Dem Tüchtigen ist die Welt nicht stumm – es ist alles eine Frage der Persönlichkeit. In: Mayrhofer, W., Meyer, M. & Steyrer J. (Hrsg.), Macht? Erfolg? Reich? Glück? Einflussfaktoren auf Karrieren, Linde international, Wien: 51-77.*
- Wood, Glenice J. (2008), "Gender stereotypical attitudes. Past, present and future influences on women's career advancement", *Equal Opportunities International*, 27(7): 613-628.

Kontakt



Dr.rer.soc.oec. Thomas M. Schneidhofer

Assistant Professor

Abteilung für Verhaltenswissenschaftlich
Orientiertes Management der WU Wien

thomas.schneidhofer@wu.ac.at
(+431) 31336 4550 bzw. 0676 8213 4550
Kolpinghaus, 4. Stock, Zimmer K507

Dieser Beitrag wurde aus Mitteln des FWF
unterstützt (P 21344-G11)