

Vertrauenswürdigkeit von Frauen in Führungspositionen. Eine empirische Untersuchung zu den Wechselwirkungen zwischen Vertrauen, Kultur und Geschlecht.

Melanie Leistikow
Hochschule Heilbronn
Orient Institut für Interkulturelle Studien

Die Arbeitsmarktintegration von Frauen ist in den letzten Jahren zu einem zentralen Anliegen der nationalen Gleichstellungspolitik geworden. Dabei wird hauptsächlich versucht, die Situation von Frauen im Beruf zu verbessern und eine gerechte Entlohnung zu erreichen. Frauen in Deutschland sind inzwischen hoch qualifiziert und es hat in den letzten Jahren eine Entwicklung stattgefunden, so dass Frauen und Männer heutzutage annähernd gleich häufig ein Studium aufnehmen und abschließen. Trotz des erheblich gestiegenen Bildungs- und Ausbildungsstandes von Frauen sind diese in Entscheidungspositionen und an der Spitze von Großunternehmen nur selten zu finden. Zudem erzielen Frauen immer noch geringere Einkommen als Männer. Zu den mittleren und gehobenen Führungsebenen sind Frauen bereits vorgedrungen, jedoch nicht zu den Top-Positionen.

Für die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes und insbesondere für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen gibt es inzwischen zahlreiche Erklärungsansätze in der Soziologie, sowie in der Arbeits- und Organisationspsychologie. Allerdings ist die wissenschaftliche Debatte über die Vertrauenswürdigkeit von männlichen und weiblichen Führungskräften weitgehend ausgeblieben. Ob der Prototyp eines vertrauenswürdigen Managers¹ tatsächlich männlich ist, soll empirisch nachgeprüft werden. Dabei wird angenommen, dass Frauen weniger kompetenzbasiertes Vertrauen erhalten als ihre männlichen Kollegen und, dass sie gewisse Strategien entwickeln, um diese fehlende Vertrauenswürdigkeit im arbeitsrelevanten Kontext zu kompensieren. Welche Strategien Frauen verfolgen, um speziell kompetenzbasiertes Vertrauen aufzubauen und, ob sich dabei die männliche von der weiblichen Strategie unterscheidet, soll in dem geplanten Dissertationsprojekt untersucht werden.

Das geplante Forschungsvorhaben soll mögliche Geschlechterunterschiede in der Vertrauensbildung, Vertrauenseinstellung und der Einschätzung von Vertrauenswürdigkeit sowohl im mono- als auch im interkulturellen Kontext erforschen. In einer empirischen Studie soll der Einfluss der soziodemographischen Variablen „Kultur“ und „Geschlecht“ auf Vertrauen im Rahmen von Interviews und Fragebögen untersucht werden. Inwieweit die soziodemographischen Merkmale „Geschlecht“ und „Kultur“ auf die Vertrauensbildung wirken und miteinander in Beziehung stehen, soll mit Hilfe der Dissertation näher erforscht werden, da bisher nur sehr wenige Arbeiten dazu vorliegen. Die meisten Forschungen belegen zwar den Einfluss von Kultur und Geschlecht, aber in Bezug auf das Ausmaß des Einflusses sind die bisherigen Forschungsergebnisse noch sehr heterogen.

Key words: Vertrauen, Kultur, Geschlecht, interkultureller Kontext

Erstbetreuer:

Univ.-Prof. Dr. Martin K.W. Schweer
Hochschule Vechta
Institut für Soziale Arbeit,
Bildungs- und Sportwissenschaften
Pädagogische Psychologie

Zweitbetreuer:

Prof. Dr. Elias Jammal
Hochschule Heilbronn
Orient Institut für
Interkulturelle Studien

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde in der Regel die männliche Schreibweise verwendet. Es soll an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass sowohl die männliche als auch die weibliche Schreibweise gemeint ist.