

Joana Zweifel

Emotionsarbeit weiblicher Führungskräfte

Eine qualitative Analyse am Beispiel geschlechtshomogener Teams

Masterarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2018 GRIN Verlag
ISBN: 9783668784819

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/434729>

Joana Zweifel

Emotionsarbeit weiblicher Führungskräfte

Eine qualitative Analyse am Beispiel geschlechtshomogener Teams

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

- Masterthesis-

Emotionsarbeit weiblicher Führungskräfte

**Eine qualitative Analyse am Beispiel
geschlechtshomogener Teams**

Studiengang: M.A. Human Resource Management - Personalpolitik

Fakultät: Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Eingereicht von: Joana Zweifel

Eingereicht am: 20.04.2018

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|------------|
| Abbildungsverzeichnis | I |
| Abkürzungsverzeichnis | II |
| Abstract | III |
| 1. Einleitung | 1 |
| 1.1 Ausgangslage..... | 1 |
| 1.2 Leitende Fragestellung | 1 |
| 1.3 Aufbau der Arbeit | 2 |
| 2. Genderforschung - Geschlecht als soziales Konstrukt | 3 |
| 2.1 Geschlechterrollen und ihre Entwicklung | 3 |
| 2.1.1 Sex-/ Gender-Debatte | 7 |
| 2.1.2 Gender und Beruf..... | 7 |
| 2.2 Geschlechterstereotype..... | 9 |
| 2.3 Geschlecht und Teamarbeit | 13 |
| 2.3.1 Geschlechtsspezifische Merkmale der Teamarbeit..... | 13 |
| 2.3.2 Verhalten im Team | 15 |
| 2.3.3 Geschlechtshomogene Teams..... | 16 |
| 3. Führung - Theorie und Geschlecht..... | 18 |
| 3.1. Definition Führung | 18 |
| 3.2 Führungsverhalten | 20 |
| 3.2.1 Führungsverhalten und Geschlecht..... | 22 |
| 3.3 Führungsmotivation | 25 |
| 3.4 Status Quo: Frauen in Führung | 28 |
| 3.4.1 Ursachen der Unterrepräsentanz - Ein exemplarischer Auszug..... | 29 |
| 4. Emotionen und Emotionsarbeit | 35 |
| 4.1 Definition Emotion | 35 |
| 4.2 Emotionsarbeit - Definition und Darstellung | 37 |
| 4.2.1 Strategien des Oberflächen- und Tiefenhandelns | 39 |
| 4.2.2 Vier Dimensionen der Emotionsarbeit | 40 |
| 4.2.3 Darstellungsregeln und ihre Quellen | 41 |
| 4.2.4 Auswirkungen von Emotionsarbeit | 43 |

| | | |
|---------------|--|-----------|
| 5. | Methodische Aspekte des Forschungsvorhabens | 45 |
| 5.1 | Forschungsziel | 45 |
| 5.2 | Forschungsfeld..... | 47 |
| 5.3 | Beschreibung der Erhebungsmethode | 47 |
| 5.4 | Beschreibung der Auswertungsmethode..... | 50 |
| 6. | Darstellung und Diskussion der Ergebnisse | 51 |
| 6.1 | Merkmale des erhobenen Materials | 52 |
| 6.2 | Darstellung der Ergebnisse | 52 |
| 6.2.1 | Merkmale der Hierarchieebenen | 53 |
| 6.2.2 | Merkmale der Kommunikation und Sprache..... | 54 |
| 6.2.3 | Darstellung von Gefühlen..... | 56 |
| 6.2.4 | Erwartungen und Ziele an weibliche Führungskräfte..... | 57 |
| 6.2.5 | Rollenbilder weiblicher Führungskräfte | 60 |
| 6.2.6 | Stereotype gegenüber weiblichen Führungskräften | 62 |
| 6.2.7 | Wahrgenommene geschlechtsspezifische Unterschiede | 63 |
| 6.2.8 | Widerstände und Hindernisse weiblicher Führungskräfte..... | 65 |
| 6.3 | Diskussion und Zusammenführung der Ergebnisse | 68 |
| 6.3.1 | Diskussion der Ergebnisse | 69 |
| 6.3.2 | Beantwortung der Hauptforschungsfrage | 71 |
| 7. | Fazit | 75 |
| 7.1 | Zusammenfassung der Ergebnisse | 75 |
| 7.2 | Kritische Reflexion des methodischen Vorgehens | 76 |
| 7.3 | Implikationen für Wissenschaft und Praxis | 78 |
| | Quellenverzeichnis..... | 81 |
| a. | Literatur | 81 |
| b. | Internetquellen..... | 88 |
| Anhang | | 90 |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Abbildung 1: „Typisch Frau“, „typisch Mann“ und der „ideale Manager“ | 33 |
| Abbildung 2: Beziehung zwischen den vier Dimensionen der Emotionsarbeit | 40 |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|---------|---|
| LM | Lower Management |
| MM | Middle Management |
| HM | Higher Management |
| MTL | motivation to lead |
| I1 (FD) | Interview 1 (Führungskraft in frauendominiertem Team) |
| I2 (MD) | Interview 2 (Führungskraft in männerdominiertem Team) |
| o.J. | ohne Jahr; Jahreszahl der Quelle nicht angegeben |
| o.S. | ohne Seite; Seitenzahl der Quelle nicht angegeben |
| ebd. | ebenda |

Abstract

Emotionsarbeit umfasst die Regulation der eigenen Emotionen und nimmt insbesondere durch das Wachstum des tertiären Sektors im beruflichen Umfeld zu. Sie zeigt sich darin, dass Menschen ihre Emotionen gegen Lohn verstärken, abschwächen oder umwandeln, um Ziele und Erwartungen der Organisation zu verwirklichen. Neben den organisationsbezogenen Werten beeinflussen insbesondere gesellschaftliche Normen die Anpassung von Emotionen, sodass geschlechtsspezifische Rollenbilder und Vorurteile eine relevante Position einnehmen. Das Ziel der vorliegenden Masterarbeit ist es zu untersuchen, wie weibliche Führungskräfte geschlechtshomogener Teams Emotionsarbeit ausüben und welche emotionalen Belastungen sie wahrnehmen. Hierzu wurden Erwartungen, Hindernisse und soziale Beziehungen, die die Befragten beeinflussen, ebenso wie das Darstellen von Emotionen mithilfe eines qualitativen Forschungsdesigns untersucht. Zur Erhebung des Materials wurden elf leitfadengestützte Interviews mit weiblichen Führungskräften männer- und frauendominierter Teams geführt. Die Auswertung erfolgte mithilfe einer deduktiven und induktiven Kategorienbildung nach Mayring. Im Rahmen dieser Forschungsarbeit wird deutlich, dass emotionale Belastungen insbesondere von weiblichen Führungskräften, die in frauendominierten Teams und auf einer niedrigeren Hierarchieebene tätig sind, wahrgenommen werden. Sie resultieren insbesondere aus konfligierenden Erwartungen und Rollenbildern, mit denen sich diese Führungskräfte konfrontiert sehen.

Hinsichtlich ihrer Anwendungsmöglichkeiten für Wissenschaft und Praxis erlauben die Ergebnisse Implikationen, die sich vorwiegend in der Führungskräfteauswahl und in Personalentwicklungsmaßnahmen zeigen.

Keywords: Emotionsarbeit, emotionale Belastungen, Frauen in Führungspositionen, geschlechtshomogene Teams