



TECHNISCHE UNIVERSITÄT
CHEMNITZ

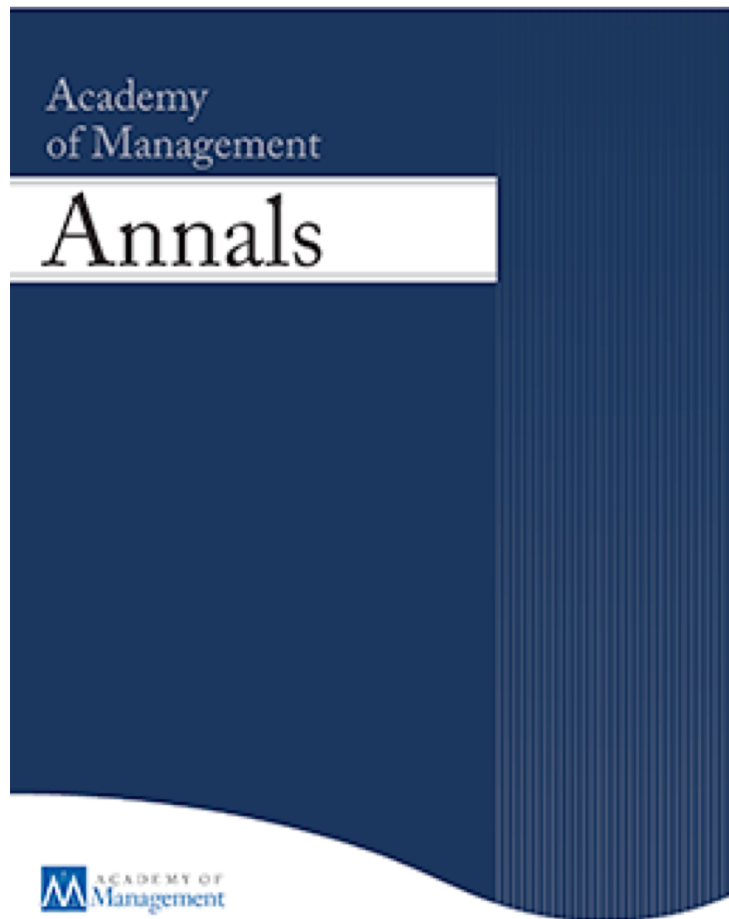
Institut für Psychologie
Organisations- und Wirtschaftspsychologie
Prof. Dr. Bertolt Meyer

Diversität und Stereotype – Risiken und Chancen von Diversität am Arbeitsplatz

BGM-Netzwerktreffen öffentlicher Verwaltungen in Nord- und Ostbayern



Zum nachlesen



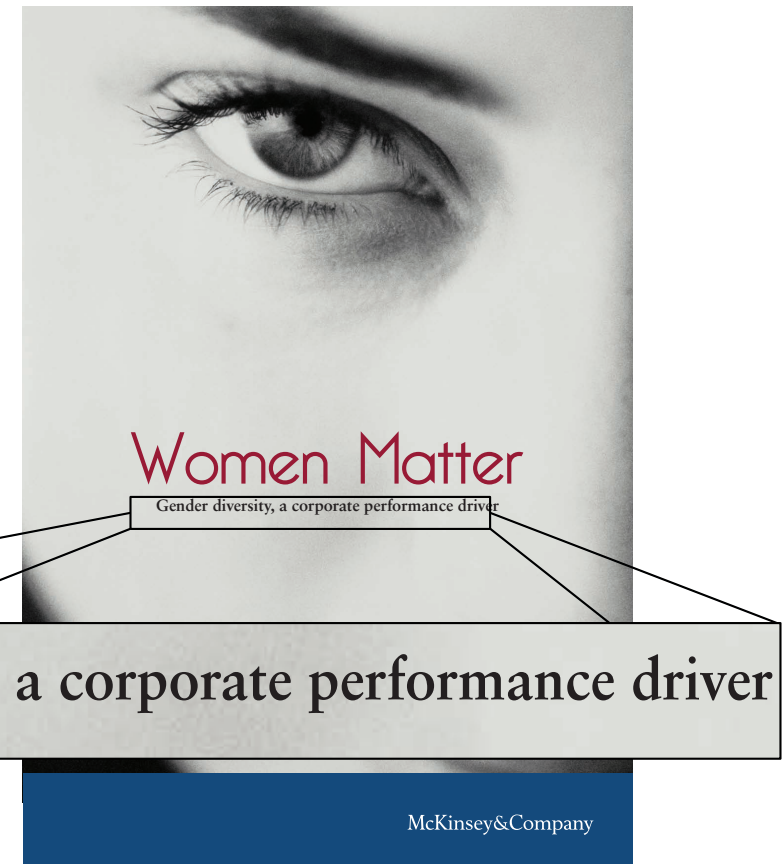
van Dijk, H., Meyer, B., van Engen, M. L., & Lewin Loyd, D. (2017). Microdynamics in diverse teams: A review and integration of the diversity and stereotyping literatures. *Academy of Management Annals*, 11, 517-557. doi: 10.5465/annals.2014.0046

Was ist Diversität ?

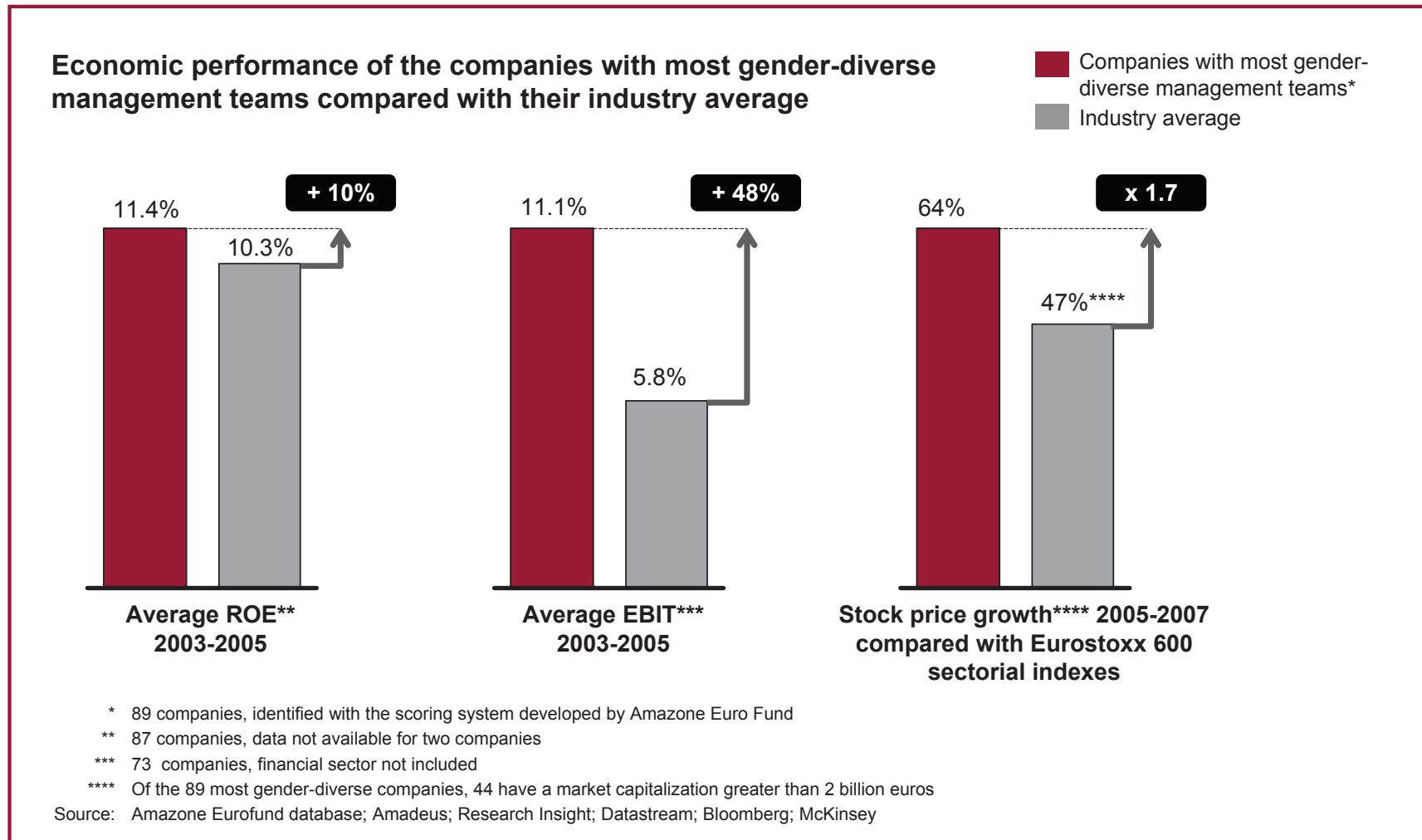
Jegliche Form von Unterschieden, die dazu führen können, dass sich Menschen gegenseitig als unterschiedlich wahrnehmen

Die Chance der Diversität für Organisationen

- Unterschiedliche Menschen bringen unterschiedliches Wissen und Perspektiven ins Unternehmen (Williams & O'Reilly, 1998):
- Ein heterogener Kundenstamm wird durch eine heterogene Belegschaft gut repräsentiert
- Eine heterogene Belegschaft spricht heterogene Bew. und Zielgruppen an



BSP: McKinsey-Studie (2007): Firmen mit vielen Frauen im Top Management sind erfolgreicher als der Durchschnitt



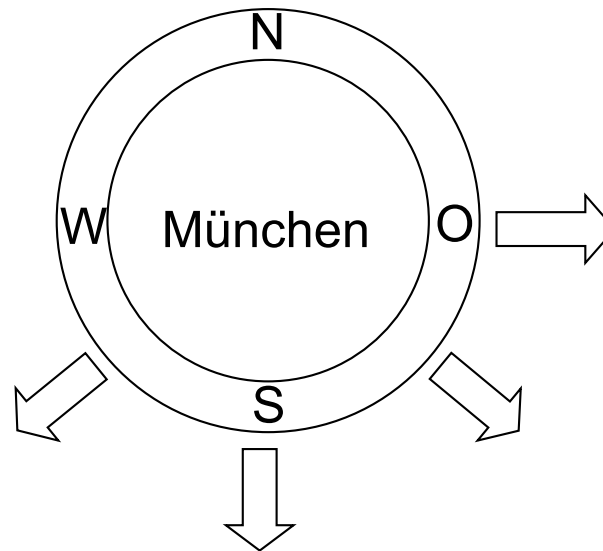
Desvaux, G., Devillard-Hoellinger, S., & Baumgarten, P. (2007). Women matter: Gender diversity, a corporate performance driver. Retrieved July 24, 2008, from McKinsey&Company Web site: <http://www.mckinsey.com/locations/paris/home/womenmatter.asp>.

Gedankenexperiment Nr. 1



Gedankenexperiment Nr. 2

Stellen sie sich vor, sie stehen in München.
In welcher Himmelsrichtung liegt Wien?









Stereotype

Definition: Sozial geteilte Meinungen über Persönlichkeitsmerkmale und Verhaltensweisen von Mitgliedern einer sozialen Kategorie. Durch die Bildung von Stereotypen lässt man Individualität außer Acht.

Beispiel für Stereotyp: „Girlie“ T-Shirt auf Amazon (2017)

The screenshot shows the Amazon product page for a 'Girlie T-Shirt'. The page is in German and features a navigation bar at the top with 'Alle Kategorien' and various menu options. The main content area displays the product image, a large black T-shirt with the text 'In Mathe bin ich nur Deko.' written in light blue cursive. To the right of the image, the product title is 'Girlie T-Shirt In Mathe bin ich nur Deko', followed by a price of EUR 16,99 and a 'GRATIS Lieferung' offer. Below the price, there are options for size (M) and color (Black-Skyblue). The page also includes a 'Hinweis' section, a 'Größe:' dropdown menu, and a 'Farbe:' section with color swatches. The product is listed as 'Auf Lager' and has a delivery date of 15. - 17. März. The product description at the bottom lists features like 'Lady-Fit Valueweight T-Shirt', '100% Baumwolle', and 'Baumwolle/Lycra®'.

Alle Kategorien ▾ Bertolts Amazon Angebote Gutscheine Verkaufen Hilfe

Amazon Fashion DAMEN ▾ HERREN ▾ KINDER & BABY ▾ GEPÄCK

Style-update Die Frühjahr/Sommer-2017 ist da

Bekleidung › Spezielle Anlässe & Arbeitskleidung › Fun-Bekleidung › Tops & Shirts › T-Shirts

buXsbaum

Girlie T-Shirt In Mathe bin ich nur Deko
[Geben Sie die erste Bewertung für diesen Artikel ab](#)

Preis: **EUR 16,99** & **GRATIS** Lieferung innerhalb Dei
Alle Preisangaben inkl. USt

Hinweis: Keine Versandvorteile für Prime-Mitglieder.

Größe:
M [Größentabelle](#)

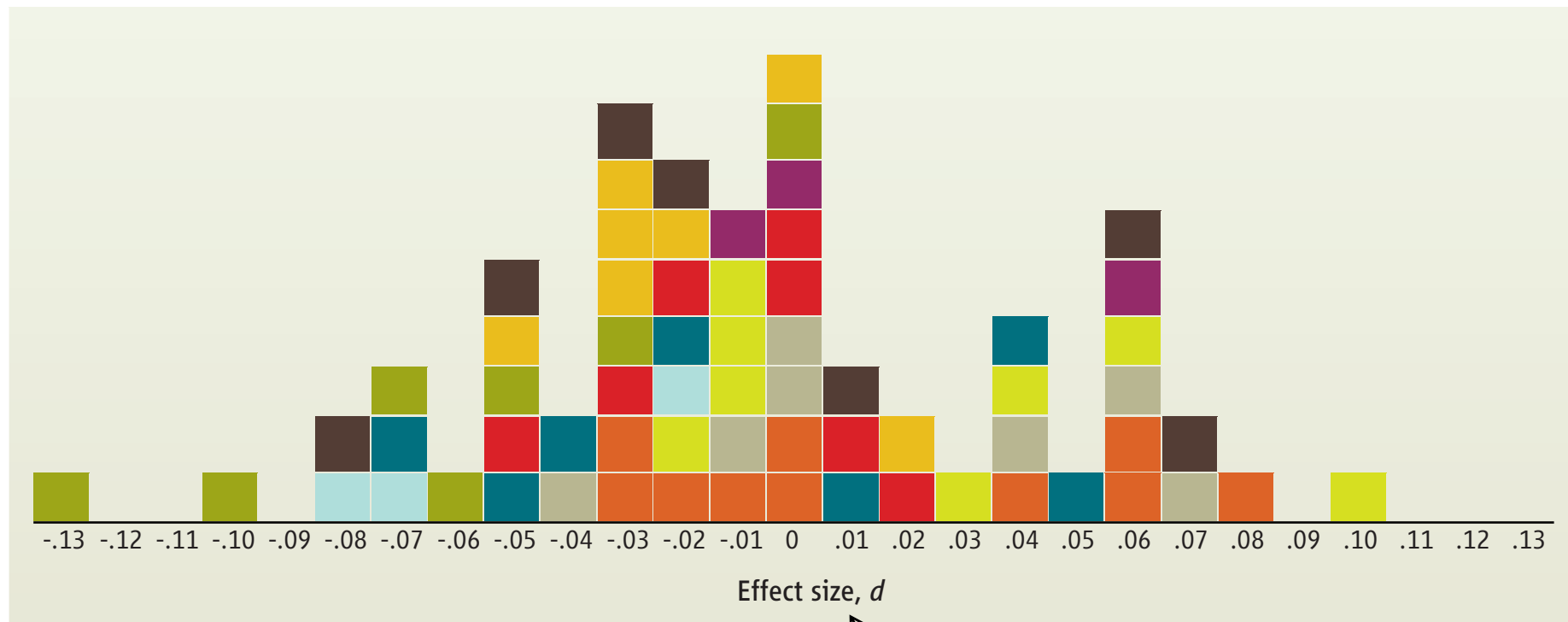
Farbe: Black-Skyblue

Auf Lager.

Lieferung 15. - 17. März, wenn Sie **Standardversand** an Verkauf und Versand durch [buXsbaum](#). Für weitere Inform Sie bitte auf den Verkäufernamen.

- Lady-Fit Valueweight T-Shirt der Marke Fruit of the Loom
- Anliegende, feminine Passform
- 100% Baumwolle
- Baumwolle/Lycra®

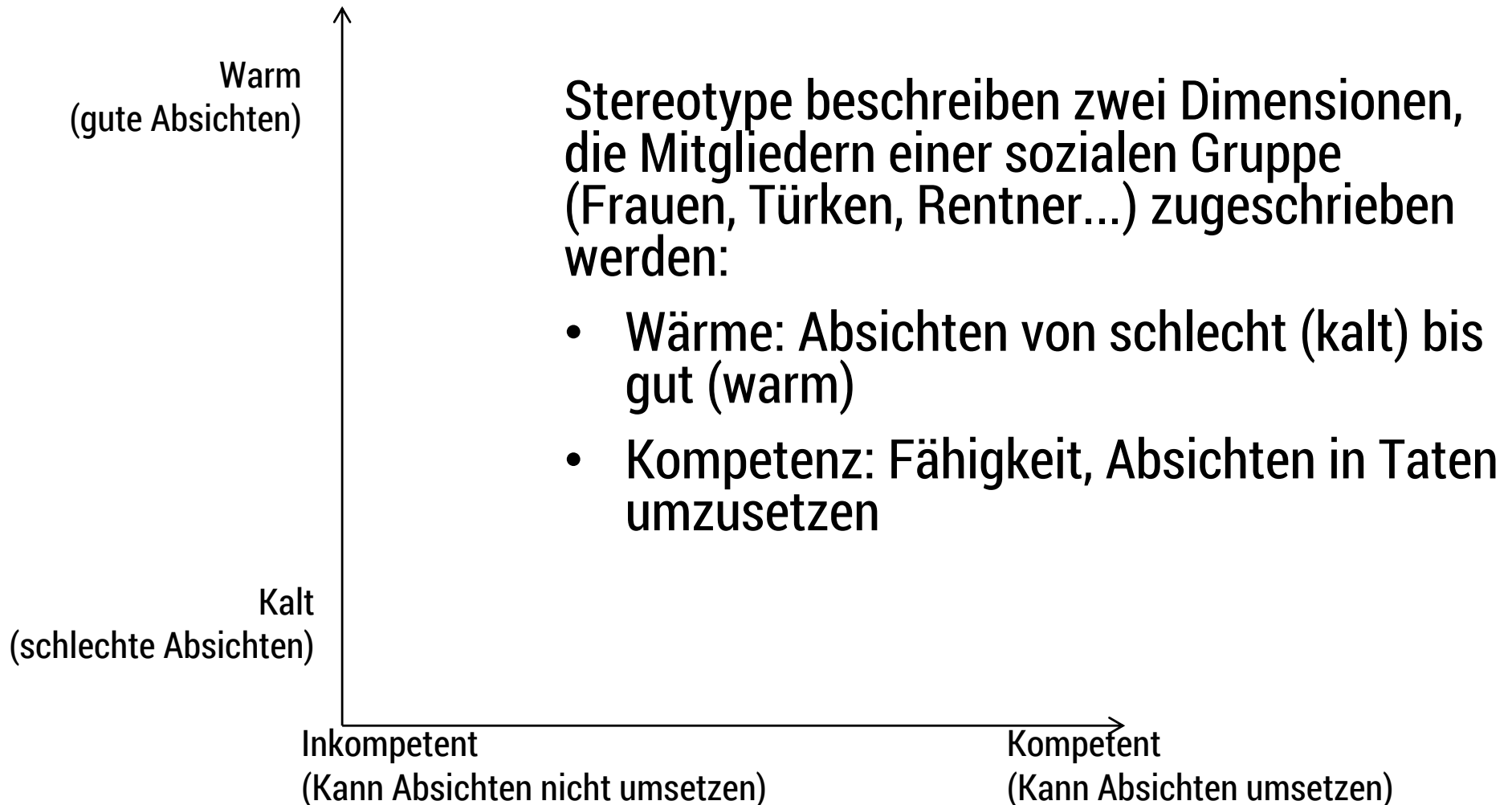
Übrigens: Mädchen und Jungen sind gleich gut in Mathe



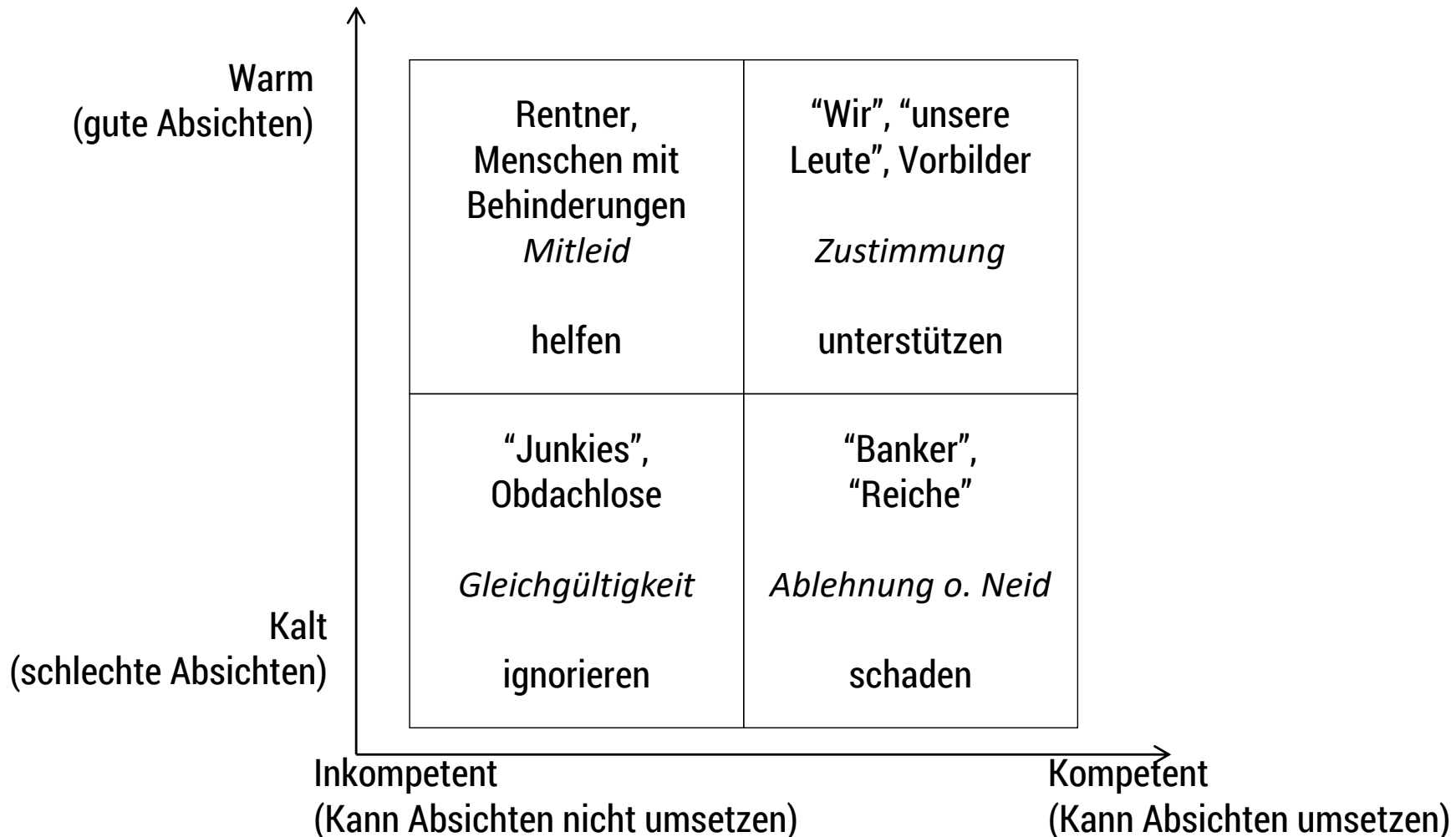
Effect sizes across grades and U.S. states. The weighted mean is 0.0065, consistent with no gender difference. Each square represents the effect size for one grade within one state. New Mexico (pea green), Kentucky (pink), Wyoming (dark brown), Minnesota (teal), Missouri (red), West Virginia (gold), Connecticut (tan), California (orange), Indiana (yellow), New Jersey (purple).

**Mittlere Mathenote der Jungen – mittlere Mathenote der Mädchen
jedes Kästchen ist ein Schuljahr (2-11) pro US-Bundesstaat**

Eindrucksbildung durch Stereotype: Das Stereotype Content Model (SCM, Fiske et al., 2007)

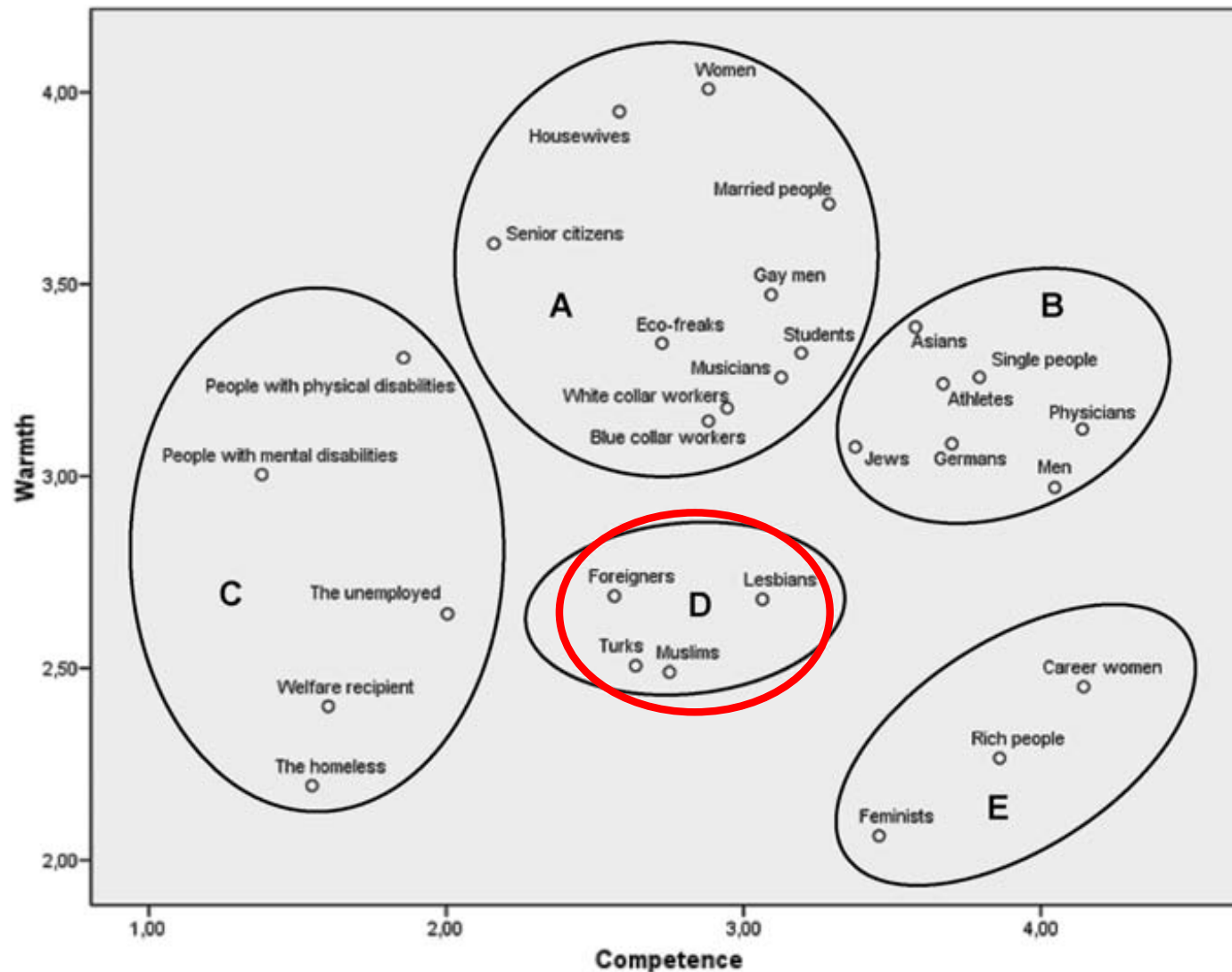


Stereotype Content Model (SCM; Fiske, Cuddy & Glick, 2007)



Fiske, S. T., Cuddy, A. J., & Glick, P. (2007). Universal dimensions of social cognition: Warmth and competence. Trends in cognitive sciences, 11, 77–83. doi: 10.1016/j.tics.2006.11.005

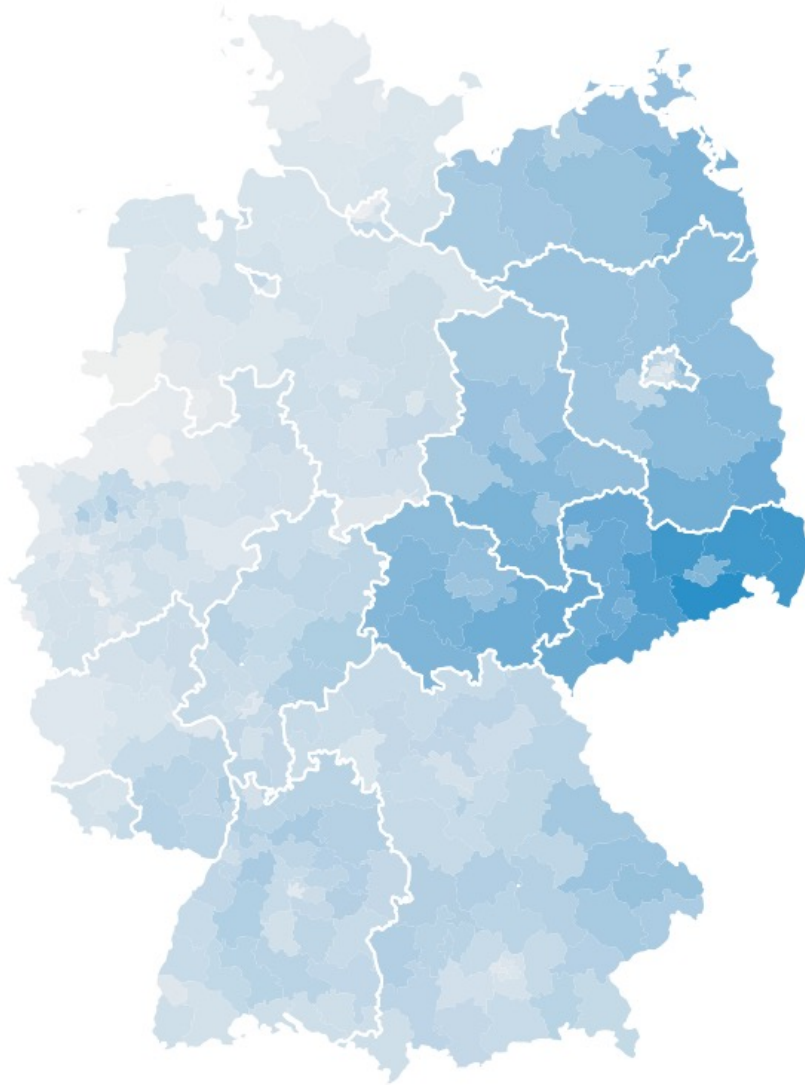
Evidenz für das SCM aus Deutschland (Asbrock et al, 2010)



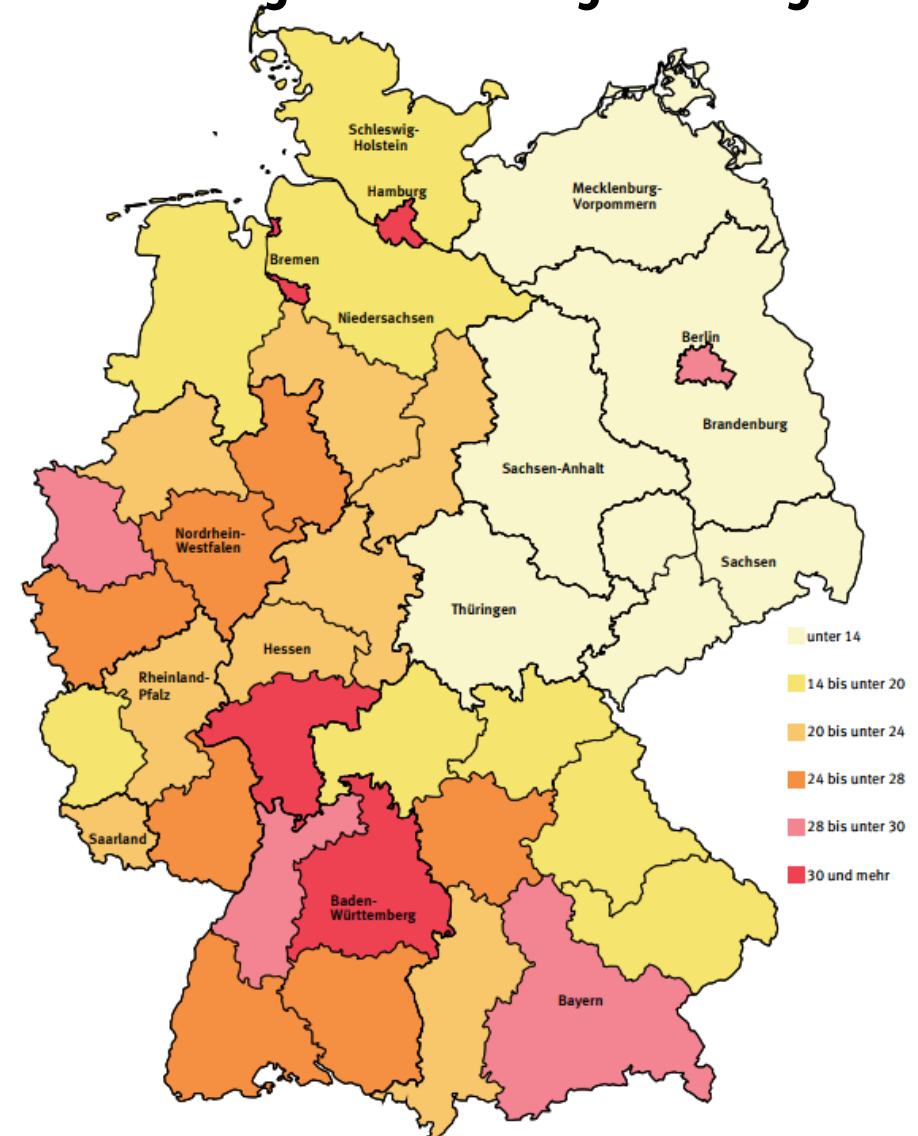
Asbrock, F. (2010). Stereotypes of social groups in Germany in terms of warmth and competence. *Social Psychology*, 41, 76–81. doi: 10.1027/1864-9335/a000011



Zweitstimmenanteil AfD BTW 2017

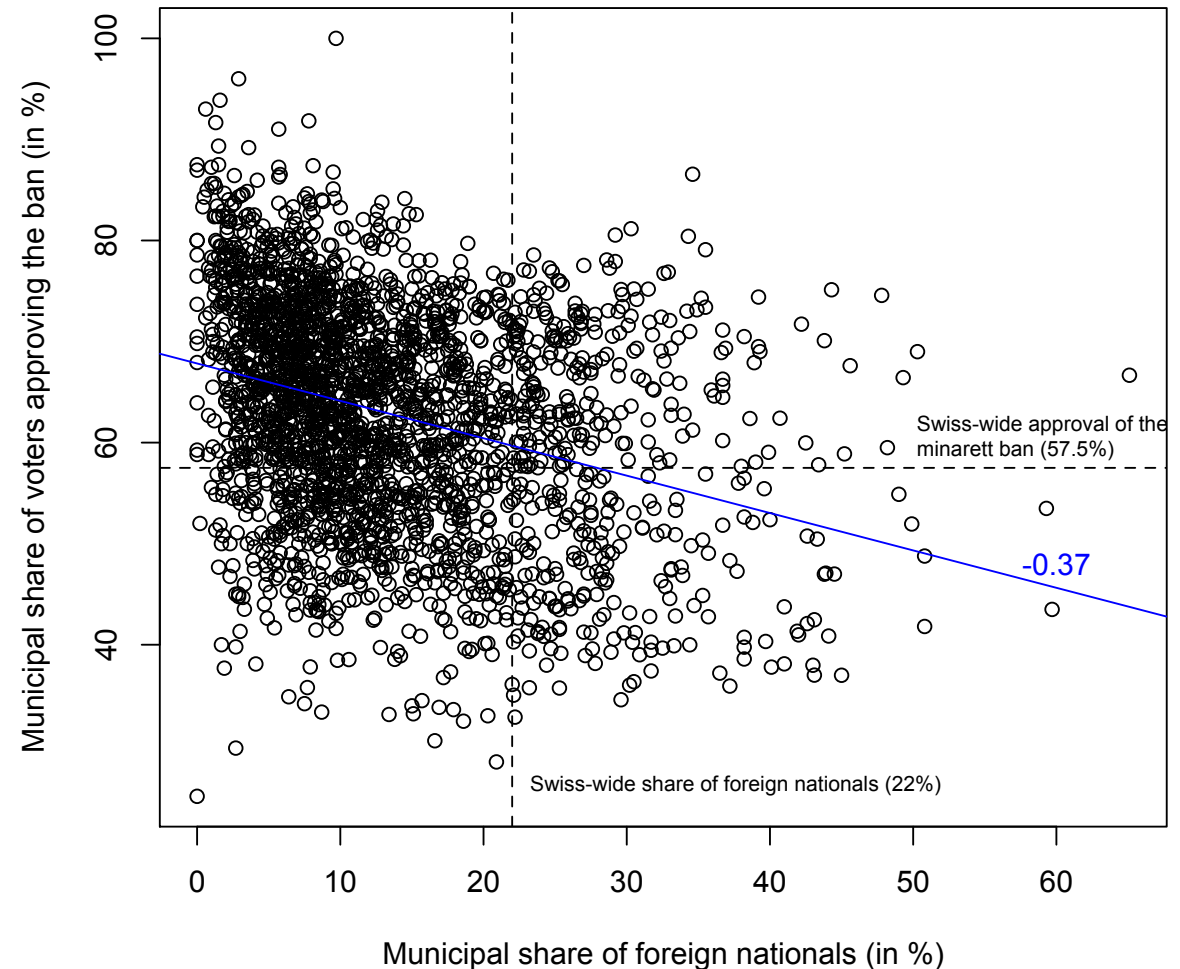


Bevölkerungsanteil m. Migrationshg. 2016



Quelle: destatis.de (<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220167004.pdf>)

Kontakthypothese (Allport, 1954): Stereotype wirken vor allem dort, wo es wenig Kontakt zu „den andern“ gibt.



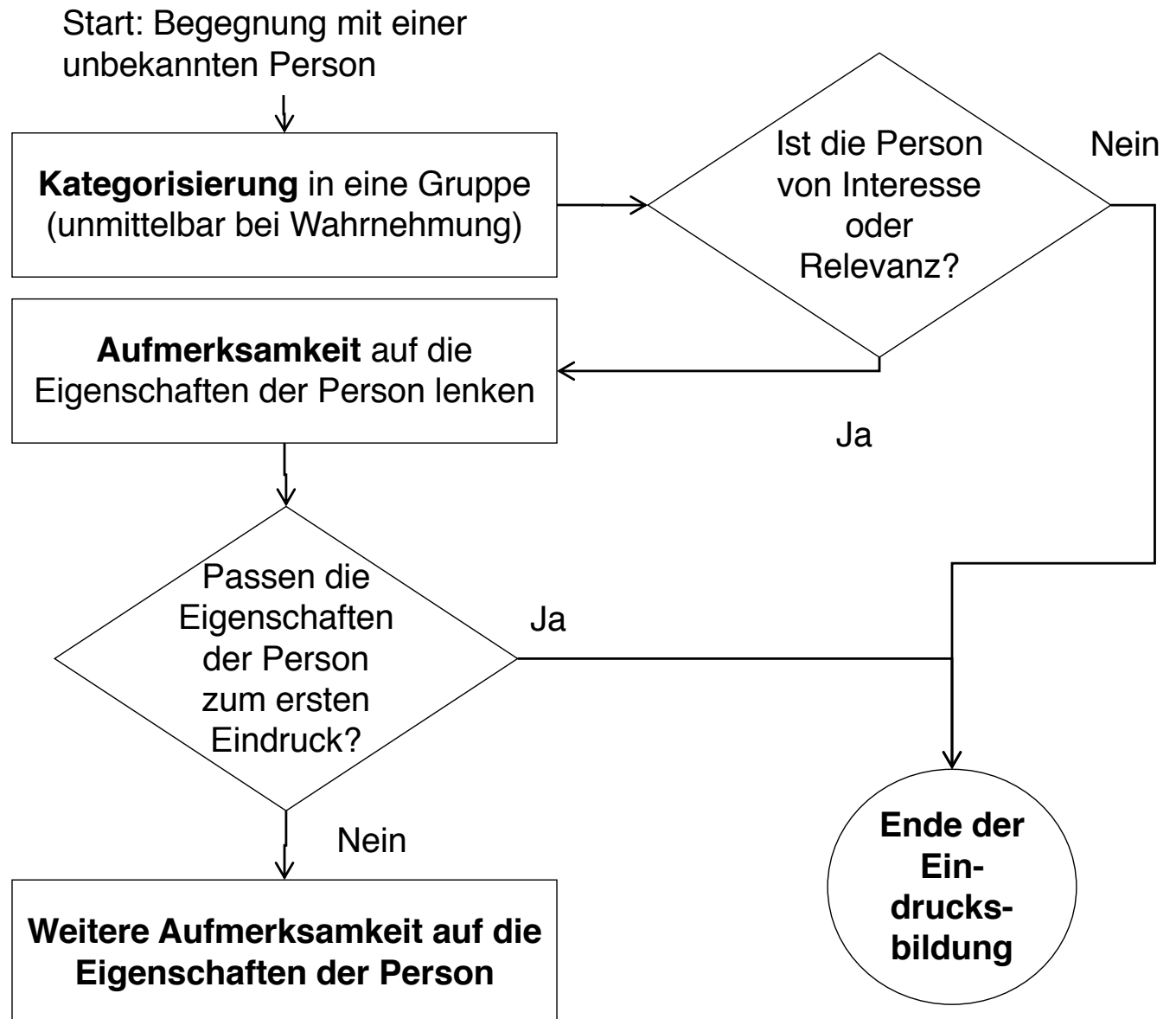


Lack of Fit Model (Heilman, 1983; 2001; 2012) und Role Congruity Theory (Eagly & Karau, 2002)

- Für jeden Beruf bzw. Stelle gibt es eine Reihe von Charakteristika bzw. Kompetenzen, die wichtig für Erfolg sind
- Je mehr die **stereotyp** zugeschriebenen Eigenschaften einer Person zu den der Stelle/Rolle zugeschriebenen Charakteristika passen, desto eher wird eine Person als kompetent bewertet

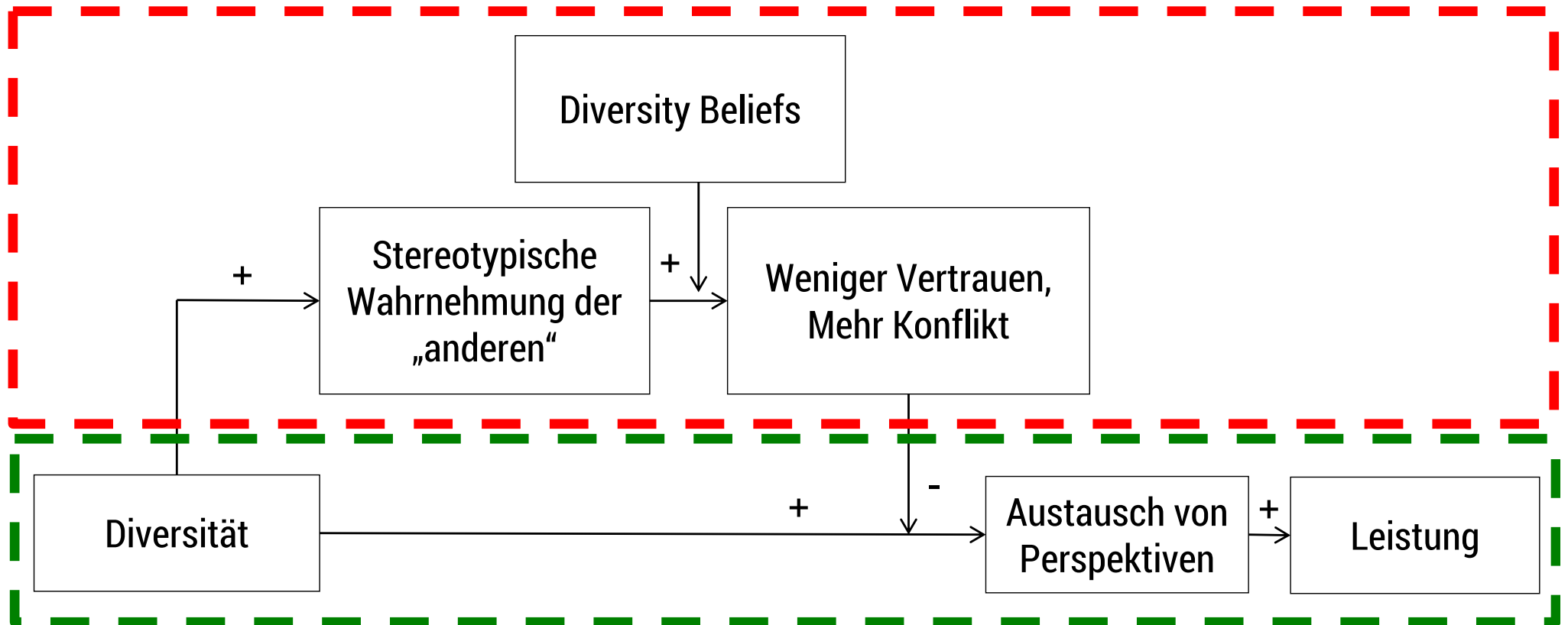


Eindrucksbildung: Das continuum model of impression formation (Fiske & Neuberg, 1990)



Deshalb: Diversität ist Chance und Risiko zugleich

Das CEM-Modell (vereinfacht)



van Knippenberg, D., De Dreu, C. K. W., & Homan, A. C. (2004). Work group diversity and group performance: An integrative model and research agenda. *Journal of Applied Psychology, 89*, 1008–1022. doi:10.1037/0021-9010.89.6.1008

Diversity Beliefs

- Überzeugung, dass Vielfalt nützlich für Zusammenarbeit ist
- Beispielaussagen aus Fragebogen (ADWS):
 - „Durch Zusammenarbeit in divers zusammengesetzten Teams verstehe ich Menschen besser, die anders sind als ich.“
 - „Divers zusammengesetzte Gruppen finden für komplizierte Probleme leichter eine Lösung.“
 - „Gruppen die aus ganz unterschiedlichen Menschen bestehen, sind kreativer.“
- Positive Einstellungen zu Diversität führen in heterogenen Teams zu mehr Leistung (Homan et al., 2007)

Ist Diversität nun gut oder schlecht für Unternehmen?

Corporate Governance: An International Review, 2010, 18(5): 396–414

The Gender and Ethnic Diversity of US Boards and Board Committees and Firm Financial Performance

David A. Carter, Frank D'Souza, Betty J. Simkins, and
W. Gary Simpson*

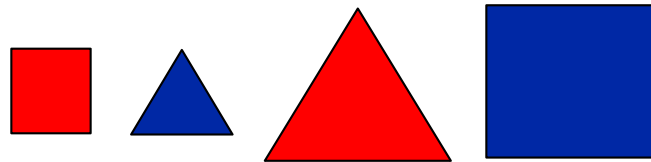
ABSTRACT

Manuscript Type: Empirical

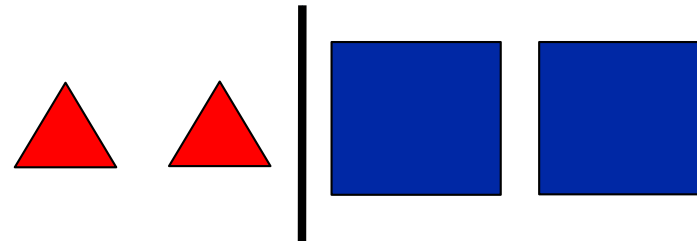
Research Question/Issue: We examine the business case for the inclusion of women and ethnic minority directors on the board. Specifically, we investigate the relationship between the number of women directors and the number of ethnic minority directors on the board and important board committees and financial performance measured as return on assets and Tobin's Q.

Research Findings/Insights: We do not find a significant relationship between the gender or ethnic diversity of the board, or important board committees, and financial performance for a sample of major US corporations. Our evidence also suggests that the gender and ethnic minority diversity of the board and firm financial performance appear to be endogenous.

Negative Effekte sind bei starken Gruppenbruchlinien wahrscheinlicher



Farbe: 2 x rot, 2 x blau
 Form: 2 Dreiecke, 2 Vierecke
 Größe: 2 x klein, 2 x groß



Farbe: 2 x rot, 2 x blau
 Form: 2 Dreiecke, 2 Vierecke
 Größe: 2 x klein, 2 x groß

- Gruppen sind bzgl. einzelner Attribute und „Gesamt-Diversität“ gleich divers
- Beide Gruppen unterscheiden sich in Ihrer Faultline-Stärke (cross-cut vs. starke faultline)
- Faultlines („Gruppenbruchlinien“) sind hypothetische Trennlinien, die eine Gruppe bezüglich mehreren Attributen in relativ homogene Subgruppen aufteilen (Lau & Murnighan, 1998; Meyer & Glenz, 2013).

Was braucht es für eine Beurteilung anderer, die frei von Stereotypen ist?

1. Anstrengung

- Die Beurteilung von anderen Menschen anhand von Stereotypen lässt sich nur durch bewusste geistige Anstrengung vermindern
- Stress, Zeitdruck, etc. verhindern diese geistige Anstrengung

2. Motivation

- Menschen müssen dazu motiviert werden, außerhalb von Stereotypen zu denken
- Dazu können Führungskräfte einen wichtigen Beitrag leisten:
 - Wertschätzung von Andersartigkeit
 - Vorleben der Werte
 - Karrierewege und Karriereerfolge von Minderheiten unterstützen



Zusammenfassung

- Diversität ist Chance und Risiko zugleich
- Chance: Unterschiedliche Perspektiven auf ein Problem führen zu mehr Leistung/Kreativität
- Risiko: Sichtbare Unterschiede aktivieren Stereotype über soziale Gruppen
- Stereotype lassen Individualität außer acht und können zu negativen Konsequenzen (Abwertung, Ausgrenzung, Konflikte) führen
- Um Diversität zu nutzen, müssen Stereotype überwunden werden:
 - Anstrengung, Motivation (Werte/Klima)
- Dabei spielen Führungskräfte eine zentrale Rolle

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

bertolt.meyer@psychologie.tu-chemnitz.de