

Internationaler Kongress

High Touch - Emotionen und Intuitionen in Führung und Management

7./8. November 2013

PowerPoint Präsentation

Emotionen, Geschlecht, Management – diskursive Verknüpfungen

Prof. Dr. Gertraude Krell, Univ.-Prof. a. D.
Freie Universität Berlin

Prof. Dr. Gertraude Krell



Gertraude Krell, Dr. rer. pol., pensionierte Universitätsprofessorin für Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Personalpolitik, Freie Universität Berlin, forscht, publiziert und referiert weiterhin zu den Arbeitsschwerpunkten Chancengleichheit der Geschlechter, insbesondere Entgelt und Führungspositionen, Verständnis und Verhältnis von Gender & Diversity, Emotionen in Organisationen, Diskursgeschichte der Ökonomie. Das von ihr mit-herausgegebene Standardwerk „Chancengleichheit durch Personalpolitik“ ist 2011 in der 6. Auflage erschienen.

Speziell um Emotionen geht es z.B. in:

Krell, Gertraude (2013): Emotionen, Frauen, Arbeit und Führung: Diskursive Fabrikationen und Verschränkungen in der Managementforschung. In: Jarzebowski, Claudia/Kwaschik, Anne (Hg.): Performing Emotions. Göttingen: V & R unipress, S. 259-282.

Krell, Gertraude/Weiskopf, Richard (2006): Die Anordnung der Leidenschaften. Wien: Passagen.

Emotionen, Geschlecht, Management – diskursive Verknüpfungen

Gertraude Krell

„High Touch –
Emotionen und Intuitionen in Führung und Management

Internationaler Kongress
Hochschule Luzern – Soziale Arbeit
7./8. November 2013

Emotionen, Geschlecht, Management – diskursive Verknüpfungen Gliederung

- 1 Fundamentale und folgenreiche diskursive Anordnungen
- 2 Geschlechter- & Führungsforschung:
Unterschiede oder Unterscheidungen im Zentrum?
- 3 Vereigenschaftlichungen und Versämtlichungen:
Darstellung und Kritik
- 4 Plädoyer für einen Perspektivenwechsel
- 5 Zum Schluss
- 6 Literatur

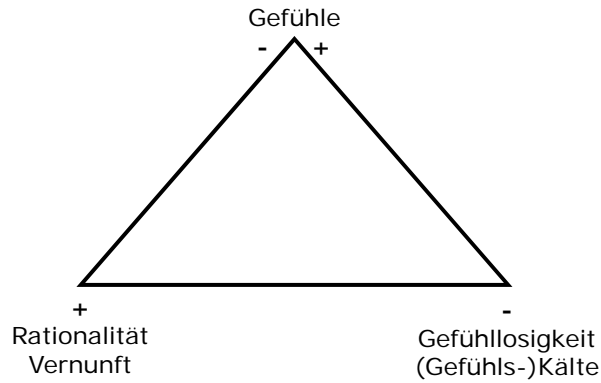
gertraude.krell@fu-berlin.de

2

Emotionen, Geschlecht, Management – diskursive Verknüpfungen

1 Fundamentale und folgenreiche diskursive Anordnungen

Emotionsdiskurse als „verworrene Dreiecksgeschichte“ (Benard/Schlaffer 1987)



gertraude.krell@fu-berlin.de

3

Emotionen, Geschlecht, Management – diskursive Verknüpfungen

1 Fundamentale und folgenreiche diskursive Anordnungen

„Polarisierung der ‚Geschlechtscharaktere‘“ Ende d. 18. Jh. (Hausen 2012 [1976])

Mann	Frau
<p>Bestimmung für außen Weite öffentliches Leben</p>	<p>Bestimmung für innen Nähe häusliches Leben</p>
<p>Aktivität Energie, Kraft, Willenskraft Festigkeit Tapferkeit, Kühnheit</p>	<p>Passivität Schwäche, Ergebung, Hingebung Wankelmut Bescheidenheit</p>
<p>Rationalität Geist Vernunft Verstand Denken Wissen Abstrahieren, Urteilen</p>	<p>Emotionalität Gefühl, Gemüt Empfindung Empfänglichkeit Rezeptivität Religiosität Verstehen</p>

gertraude.krell@fu-berlin.de

4

Emotionen, Geschlecht, Management – diskursive Verknüpfungen

2 Geschlechter- & Führungsforschung: Unterschiede oder Unterscheidungen ...?

	Geschlechterforschung	Führungsforschung	Zusammenspiel Führung und Geschlecht
Gegebene Unterschiede	Essentialistische Differenz-Ansätze z.B. „weibliche Moral“ (mit Fokus auf Kultur und/oder Natur)	Eigenschafts- + Führungsstil-Ansätze (Modellierung: Eigenschaften-> Verhalten->Erfolg)	Geschlechtsunterschiede in Führungseigenschaften/-stilen (widersprüchliche Befunde)
Gemachte Unterscheidungen (1)	Konstruktivist. Ansätze „Doing Gender“	Attributions- bzw. Kategorisierungstheorien: Führungs-Prototypen	Zuschreibung von Führung „Think Manager, think male“

gertraude.krell@fu-berlin.de

5

Emotionen, Geschlecht, Management – diskursive Verknüpfungen

2 Geschlechter- & Führungsforschung: Unterschiede oder Unterscheidungen ...?

Gemachte Unterscheidungen (2)

Im Fokus: Diskursive Fabrikation von

Geschlecht / Geschlechterdifferenzen

„Die Polarisierung der ‚Geschlechtscharaktere‘...“ (Hausen 2012 [1976])

„Gender Marketing...“ (Krell 2009)

„guter“ Führung (Eigenschaften und Verhalten)

„Management und Emotionen“ (Sieben 2007)

„Die Anordnung der Leidenschaften“ (Krell/Weiskopf 2006)

und deren Verschränkungen

„(Management-)Diskurse über Emotionen und Geschlechter“ (Krell/Sieben 2010)

„Emotionen, Frauen, Arbeit und Führung: Diskursive Fabrikationen und Verschränkungen in der Managementforschung“ (Krell 2013)

sowie die damit verbundenen Machtwirkungen

gertraude.krell@fu-berlin.de

6

Emotionen, Geschlecht, Management – diskursive Verknüpfungen

2 Geschlechter- & Führungsforschung: Unterschiede oder Unterscheidungen ...?

Aus der Perspektive der Diskursforschung nach Foucault wird davon ausgegangen, dass Diskurse

„systematisch die Gegenstände bilden, von denen sie sprechen“ (Foucault 1981, S. 74)

verbunden sind mit „Deutungskämpfen“ (Jäger/Jäger 2007)

und mit Machtwirkungen (vgl. z.B. Foucault 1976; 1994)

subjektivierend (Unterwerfung und Identitätsangebote)

objektivierend (Zuweisung von Platz und Rang)

gertraude.krell@fu-berlin.de

7

Emotionen, Geschlecht, Management – diskursive Verknüpfungen

3 Vereigenschaftlichungen und Versämtlichungen

Beides Begriffe aus der Frauen- & Geschlechterforschung*

Hier bezogen auf die diskursiven Fabrikationen:

„Die“ (= alle) Frauen / weiblichen Führungskräfte
sind (zu) emotional

„Die“ (= alle) Männer / männlichen Führungskräfte
sind nicht / weniger emotional

* „Versämtlichung“ wird Hedwig Dohm zugeschrieben,
„Vereigenschaftlichung“ verwendet Gudrun Axeli Knapp (2005, S. 70; sie kritisiert dort,
dass Geschlecht als Eigenschaft betrachtet wird).

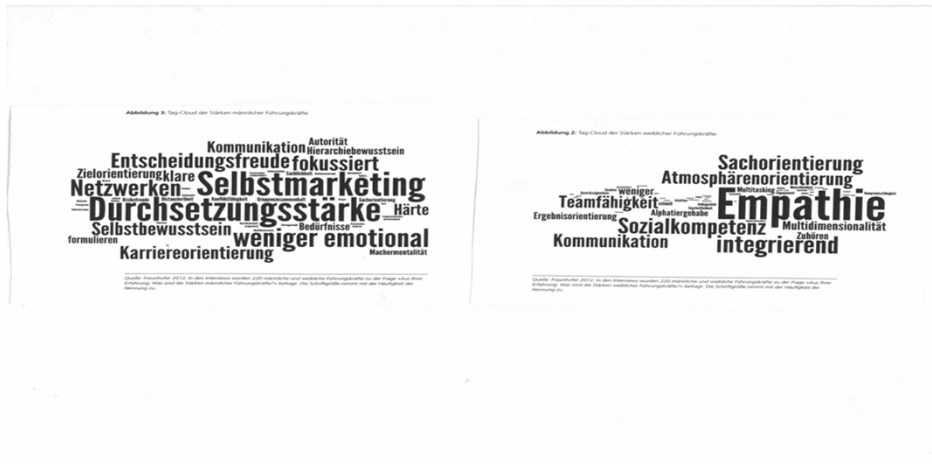
gertraude.krell@fu-berlin.de

8

Emotionen, Geschlecht, Management – diskursive Verknüpfungen

3 Vereingenschaftlichungen und Versämtlichungen: Darstellung

Männl. und weibl. Führungskräften zugeschriebene Stärken (Kaiser u.a. 2012, S. 24f.)



gertraude.krell@fu-berlin.de

9

Emotionen, Geschlecht, Management – diskursive Verknüpfungen

3 Vereingenschaftlichungen und Versämtlichungen: Darstellung

Negativvorzeichen:

Von den von Sonja Bischoff (2010, S. 200)* Befragten kritisieren 7% der Männer und 8% der Frauen,

weibliche Vorgesetzte

seien „zu emotional“ und

träfen zu viele Entscheidungen „aus dem Bauch“

* Befragt wurden 369 Führungskräfte des mittleren Managements aus unterschiedlichen Unternehmen und Funktionen, darunter 183 Frauen.

gertraude.krell@fu-berlin.de

10

Emotionen, Geschlecht, Management – diskursive Verknüpfungen

3 Vereingenschaftlichungen und Versämtlichungen: Darstellung

Positivvorzeichen: „Weibliche Führung“ als Erfolgsfaktor (nach Loden 1988)
anknüpfend an (Re-) Emotionalisierung von Führung (Krell 2008; 2011a)

Maskulines Führungsmodell	Weibliches Führungsmodell
Stil des Handelns: wettbewerbsorientiert	Stil des Handelns: kooperativ
Organisationsstruktur: Hierarchie	Organisationsstruktur: Team
Grundlegendes Ziel: gewinnen	Grundlegendes Ziel: Qualitäts-Output
Stil des Problemlösens: rational	Stil des Problemlösens: intuitiv rational
Schlüsseigenschaften: starke Kontrolle strategisch unemotional analytisch	Schlüsseigenschaften: geringere Kontrolle einfühlsam auf Zusammenarbeit eingestellt hohe Leistungsstandards

gertraude.krell@fu-berlin.de

11

Emotionen, Geschlecht, Management – diskursive Verknüpfungen

3 Vereingenschaftlichungen und Versämtlichungen: Kritik

Kritikpunkte bezogen auf (Diskurs-)Verschränkungen

„Alle Frauen / weiblichen Führungskräfte *sind* (zu) emotional“

„Alle Männer / männlichen Führungskräfte *sind* nicht oder weniger emotional“

blendet aus, dass

es Unterschiede innerhalb der Gruppen
der Frauen und der Männer gibt

es auch kontextabhängig ist, ob und wie emotional
Frauen und Männer sind oder besser (re-)agieren

das gleiche Verhalten bei Frauen und Männern
unterschiedlich wahrgenommen und bewertet wird

gertraude.krell@fu-berlin.de

12

Emotionen, Geschlecht, Management – diskursive Verknüpfungen

3 Vereingenschaftlichungen und Versämtlichungen: Kritik

Kritikpunkte bezogen auf die Versämtlichung von Emotionen

Was heißt überhaupt (zu) „emotional“?

nicht „die Emotion“,
sondern viele verschiedene Emotionen

Aber Achtung:

Die beliebte Einteilung von Emotionen
in „positive“ und „negative“ ist auch problematisch,
weil dabei unberücksichtigt bleibt, dass auch kontext- und
interessenabhängig ist, wer, wann welche Emotion als positiv
oder negativ betrachtet - und warum

gertraude.krell@fu-berlin.de

13

Emotionen, Geschlecht, Management – diskursive Verknüpfungen

4 Plädoyer für einen Perspektivenwechsel

Intuition als Einfallstor für „unconscious bias“ / „prototype bias“* bei der Rekrutierung von (Top-)Führungskräften

Je höher die Position angesiedelt, desto intransparenter Kriterien und
Verfahren (Schlamecher 2011; Kaiser u.a. 2012; Erfurt 2013)

Lt. Personalberater_innen und rekrutierenden Führungskräften
Anteil des „intuitiven Wissens“ / der „Menschenkenntnis“
an der Auswahlentscheidung 80-90 Prozent (Kleebaur 2004)

Weder Laien (Studierende) noch Fachleute
schätzen im Laborexperiment „Führungstärke“ intuitiv richtig ein,
aber für beide gilt: „think manager, think male“ (Hoffmann 2008)

* Da es nicht nur um Wahrnehmungsverzerrungen durch Stereotype geht, sondern
auch um Dominanzverhältnisse, sind Aufklärung (Trainings) sowie transparentere
Verfahren notwendig, aber nicht hinreichend.

gertraude.krell@fu-berlin.de

14

Emotionen, Geschlecht, Management – diskursive Verknüpfungen

4 Plädoyer für einen Perspektivenwechsel

Aus der Forschung wissen wir zwar, dass weibliche Führungs-
(nachwuchs)kräfte tendenziell eher schlechter beurteilt werden
als ihre männlichen Kollegen

Aber auch milde(re) Beurteilungen erweisen sich als Fallstricke*

Das Szenario: Eine männliche und eine weibliche Führungsnachwuchskraft
werden gleichzeitig eingestellt. Die Frau wird von ihrem Vorgesetzten immer
positiv beurteilt. Der Mann erhält von diesem deutlich mehr kritische
Rückmeldungen – verbunden mit der Botschaft „er könne es doch besser“
und auch mit konkreten Verbesserungsvorschlägen.

Als nach drei Jahren entschieden wird, wer von den beiden befördert werden
soll, fällt die Wahl auf den Mann, weil dieser sich entwickelt habe, während
dies bei der Frau nicht der Fall gewesen sei.

* Vgl. zu beidem: Krell (2010; 2011a+b).

gertraude.krell@fu-berlin.de

15

Emotionen, Geschlecht, Management – diskursive Verknüpfungen

4 Plädoyer für einen Perspektivenwechsel

Dieses Szenario stammt aus einem Führungskräfte-Training

Die von mir interviewte Diversity-Expertin erläuterte:

Viele der teilnehmenden männlichen Vorgesetzten
würden sich wiedererkennen

Als Begründung für die „Schonstrategie“ gegenüber Frauen
werde von diesen männlichen Führungskräften immer wieder die
Angst vor einer emotionalen (Über-)Reaktion der Mitarbeiterin
auf ihre Kritik angeführt*

* Diese Beobachtung teilt Cornelia Edding aus ihrer Coaching-Erfahrung. In dem
Hörbuch „(Ver-)Führung zur Chancengleichheit“ (Bertelsmann [Hg.] in Zusammen-
arbeit mit Jochen Geppert und Cornelia Edding 2013) wird sie deshalb angesprochen
und werden Vorschläge zum Umgang mit der befürchteten Situation gemacht.

gertraude.krell@fu-berlin.de

16

Auf der anderen Seite:

„... und schon gar nicht Tränen einsetzen“
Gender, Emotionsarbeit und Mikropolitik im Management“
(Titel eines Beitrages von Doris Cornils und Daniela Rastetter 2012 über ihr
Aktionsforschungsprojekt „Mikropolitik und Aufstiegskompetenz von Frauen“)

Aber:

Emotionsarbeit als Führungs(nachwuch)kraft
nicht „Frauensache“, sondern
alle Führungs(nachwuchs)kräfte
können als Emotionsarbeitende
betrachtet – und auch beraten – werden
(vgl. z.B. Conrad 1991; Doppler/Voigt 2012; Krell 2013)

„High Touch“: Quotenängste nach Sattelberger (2012, S. 432)

Generell: „*Angst*, dass man die Büchse der Pandora öffnet, indem man
Quotenforderungen auch bei anderen [...] Gruppen auslöst“ und
„die allergrößte *artikulierte Furcht*, dass durch die Quote die ‚Bestenauswahl‘
verhindert wird“ GK: Gefühl oder Kalkül?

Mit Blick auf „Führungskräfte“: „*Angst*, dass man ihnen
das *Gefühl* der „Entmündigung“ gibt durch Einschränkungen,
z.B. der absoluten Wahlfreiheit bei Stellenbesetzungen“

Mit Blick auf „Frauen“: deren *Angst* vor der Stigmatisierung als „Quotenfrau“
sowie „*Angst* „dass die Frauen, die es geschafft haben, eine Quote als
Abwertung ihrer Herkulesarbeit *empfinden* könnten“

* ... die er selbst als Mythos betrachtet.

Statements zum Hervorrufen und Instrumentalisieren der „Quotenängste von Frauen“

„Das Killerwort ‚Quotenfrau‘ ist eines der hinterhältigsten Worte, um zu verhindern, dass aus einer realen Quote von 10 zu 90 vielleicht eine von 30 zu 70 wird, dass die Schattenseiten der Karrierepolitik vieler Unternehmen ans Tageslicht kommen – oder zu sichern, dass auch im Schatten weiterhin Politik gemacht werden kann“ (Sattelberger, ebd.)

Frauen „wollen keine Quote“ / „Frauen haben Angst vor der Quote“
= Versämtlichung.

Bekanntlich gibt es auch Frauen,
die Quoten wollen,
bei denen Quoten positive Gefühle auslösen
– und das hat auch mit deren Erfahrungen zu tun

Ergänzungen zu „Männerängsten“

Weibliche „Überkompetenz“ als Bedrohung für Männer
„Frauen, würde ich sagen, versuchen vielfach, sich auch eine Überkompetenz oft darzustellen, indem sie immer das Gefühl haben, sie müssten mehr leisten als Männer. [...] [Frauen] die auch mehr tun und teilweise, da möglicherweise auch ein bisschen über das Ziel hinausschießen, dass sie eben mehr machen als andere und das wird teilweise von den Männern auch so'n bisschen als Bedrohung auch vielleicht empfunden.“*

* Männliche Führungskraft, die Ulrike Schlamelcher (2011) im Rahmen ihrer Fallstudie „Paradoxien und Widersprüche der Führungskräfteerekrutierung: Personalauswahl und Geschlecht“ interviewt hat (ebd., S. 303; Einfügungen und Auslassungen i.O.; farbliche Hervorhebungen von mir)

Ergänzungen zu „Männerängsten“

„Wie die Frauenquote Männerkarrieren bedroht“
(Schlagzeile der WirtschaftsWoche vom 8. April 2011)
=> Emotionalisierung als politische Strategie!

und als ein Vorschlag zum Abbau dieser Ängste
„So mag z.B. das Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen
fast zu verdoppeln, zu diffusen Ängsten bei männlichen
Führungs(nachwuchs)kräften führen, dass in den kommenden Jahren
kaum noch Führungspositionen von Männern besetzt werden.
Wenn jedoch zusätzlich kommuniziert wird, dass das Ziel erreicht werden
kann, wenn z.B. jede dritte vakant werdende Führungsposition mit Frauen
besetzt wird, mag dies weitaus weniger Ängste schüren“
(Gieselmann 2012, S. 89)

Anstelle eines Schlusswortes / Fazits:

Danke für's Zuhören

Die Diskussion ist eröffnet

Emotionen, Geschlecht, Management – diskursive Verknüpfungen

6 Literatur

- Benard, Cheryl/Schlaffer, Edith (1987): Im Dschungel der Gefühle. Reinbek, Rowohlt.
- Bertelsmann Stiftung (Hg.) in Zusammenarbeit mit Jochen Geppert und Cornelia Edding (2013): (Ver-)Führung zur Chancengleichheit: Ein Wegweiser für Führungskräfte. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung (Hörbuch).
- Bischoff, Sonja (2010): Wer führt in (die) Zukunft? Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland – die 5. Studie. hg. von der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V., Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Conrad, Peter (1991): Managementrolle: Emotionsarbeiter, in: Staehle, Wolfgang H. (Hg.): Handbuch Management. Die 24 Rollen der exzellenten Führungskraft, Wiesbaden: Gabler, S. 411-445.
- Cornils, Doris/Rastetter, Daniela (2012): „...und schon gar nicht Tränen einsetzen“: Gender, Emotionsarbeit und Mikropolitik im Management, in: Krell/Rastetter/Reichel (2012), S. 157-178.
- Doppler, Klaus/Voigt, Bert (2012): Feel the Change!: Wie erfolgreiche Change Manager Emotionen steuern, Frankfurt/New York: Campus.
- Erfurt, Philine (2013): Persistant Homogeneity in Top Management: Organizational Path Dependence in Leadership Selection, Dissertation am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität Berlin, Download unter: http://www.diss.fu-berlin.de/diss/receive/FUDISS_thesis_00000095275 (Buchveröffentlichung in deutscher Sprache in Vorbereitung).
- Foucault, Michel (1976): Überwachen und Strafen, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Foucault, Michel (1981): Archäologie des Wissens, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Foucault, Michel (1994): Das Subjekt und die Macht, in: Dreyfus, Hubert L./Rabinow, Paul: Michel Foucault, 2. Aufl., Weinheim: Beltz Athenäum, S. 243-261.
- Gieselmann, Astrid (2012): Frauen führend machen. Die Deutungsmuster der Entscheidenden im Fokus, in: Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hg.): Geschenk wird einer nichts – oder doch? Festschrift für Gertraude Krell, München/Mering: Rainer Hampp, S. 85-90.
- Hausen, Karin (2012 [1976]): Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere“ – Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben, in: Dies. (2012): Geschlechtergeschichte als Gesellschaftsgeschichte, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 19-49 (zuerst erschienen in: Conze, Werner (Hg.) (1976): Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas, Stuttgart: Klett, S. 363-393).

gertraude.krell@fu-berlin.de

23

Emotionen, Geschlecht, Management – diskursive Verknüpfungen

6 Literatur

- Hoffmann, Mareike (2008): Verzerrt, Verfehlt, Verfälscht? Oder: Kann man Führungsstärke intuitiv erkennen? Dissertation an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln.
- Jäger, Margarete/Jäger Siegfried (2007): Deutungskämpfe: Theorie und Praxis kritischer Diskursanalyse, Wiesbaden: VS.
- Kaiser, Simone/Hochfeld, Katharina/Gertje, Elena/Schraudner, Martina (2012): „Unternehmenskulturen verändern - Karrierebrüche vermeiden“, Stuttgart: Fraunhofer.
- Kleebaum, Caroline (2004): Erfahrung ist Trumpf, in: Personal, 56. Jg., Heft 7+8, S. 57-59.
- Knapp, Gudrun Axeli (2005): „Intersectionality“ – ein neues Paradigma feministischer Theorie? Zur transatlantischen Reise von „Race, Class, Gender“, in: Feministische Studien 23. Jg., Heft 1, S. 68-81.
- Krell, Gertraude (2004): Gefühl und Geschlecht in Bürokratie, Gemeinschaft und ICH-AG, in: Pasero, Ursula/Priddat, Birger P. (Hg.): Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender, Wiesbaden: VS, S. 65-92.
- Krell, Gertraude (2008): „Vorteile eines neuen, weiblichen Führungsstils“: Ideologiekritik und Diskursanalyse, in: Dies. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 5. Aufl., Wiesbaden: Gabler, S. 319-330.
- Krell, Gertraude (2009): Gender Marketing: Ideologiekritische Diskursanalyse einer Kuppelproduktion, in: Diaz-Bone, Rainer/Krell, Gertraude (Hg.): Diskurs und Ökonomie, Wiesbaden: VS, S. 203-224.
- Krell, Gertraude (2010): Führungspositionen, in Projektgruppe GiB: Geschlechterungleichheiten im Betrieb, Berlin: Edition Sigma, S. 423-484.
- Krell, Gertraude (2011a): Geschlechterungleichheiten in Führungspositionen, in: Krell/Ortlieb/Sieben (2011), S. 403-422.
- Krell, Gertraude (2011b): Diskriminierungs- und Gleichstellungspotenzial von Leistungsbeurteilungen, in: Krell/Ortlieb/Sieben (2011), S. 261-274.
- Krell, Gertraude (2012): „Geschlecht“, „Führung“, „Karriere“ und deren Verschränkungen als diskursive Fabrikationen, in: Krell/Rastetter/Reichel (2012), S. 17-40.
- Krell, Gertraude (2013): Emotionen, Frauen, Arbeit und Führung: Diskursive Fabrikationen und Verschränkungen in der Managementforschung, in: Jarzebowski, Claudia/Kwaschik, Anne (Hg.): Performing Emotions. Interdisziplinäre Perspektiven auf das Verhältnis von Politik und Emotion in der Frühen Neuzeit und in der Moderne, Göttingen: v&u nipress, S. 259-282.

gertraude.krell@fu-berlin.de

24

Emotionen, Geschlecht, Management – diskursive Verknüpfungen

6 Literatur

- Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hg.) (2011): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 6. Aufl., Wiesbaden: Gabler.
- Krell, Gertraude/Rastetter, Daniela/Reichel, Karin (Hg.) (2012): GESCHLECHT MACHT KARRIERE IN ORGANISATIONEN: Analysen zur Chancengleichheit in Fach- und Führungspositionen, Berlin: Edition Sigma.
- Krell, Gertraude/Sieben, Barbara (2010): (Management-)Diskurse über Emotionen und Geschlechter, in: Soeffner, Hans-Georg (Hg.): Unsichere Zeiten: Herausforderungen gesellschaftlicher Transformationen. Verhandlungen des 34. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Jena 2008, Wiesbaden: VS (auf CD-ROM).
- Krell, Gertraude/Weiskopf, Richard (2001): Leidenschaften als Organisationsproblem, in: Schreyögg/Sydow (2001), S. 1-45.
- Krell, Gertraude/Weiskopf, Richard (2006): Die Anordnung der Leidenschaften, Wien: Passagen.
- Loden, Marylin (1988): Als Frau im Unternehmen führen – Feminine Leadership, Freiburg: Haufe.
- Sattelberger, Thomas (2011): Praxisbeispiel Telekom: Die Frauenquote – Qual der Entscheidung und der schwierige Weg vor uns, in: Krell/Ortlieb/Sieben (2011), S. 429-435.
- Schein, Virginia E./Davidson, Marilyn J. (1993): Think manager, think male, in: Management Development Review, 6. Jg., Heft 3, S. 24-28.
- Schlamecher, Ulrike (2011): Paradoxien und Widersprüche der Führungskräfteerkrutierung: Personalauswahl und Geschlecht, Wiesbaden: VS.
- Schreyögg, Georg/Sydow, Jörg (Hg.) (2001): Managementforschung 11: Emotionen und Management, Wiesbaden: Gabler.
- Sieben, Barbara (2001): Emotionale Intelligenz – Golemans Erfolgskonstrukt auf dem Prüfstand, in: Schreyögg/Sydow (2001), S. 135-170.
- Sieben, Barbara (2007): Management und Emotionen: Analyse einer ambivalenten Verknüpfung, Frankfurt/New York: Campus.
- Sieben, Barbara/Wettergren, Åsa (Hg.) (2010): Emotionalizing Organizations and Organizing Emotions, New York: Palgrave Macmillan.

Emotionen, Geschlecht, Management – diskursive Verknüpfungen

Notizen
