

Weiterführende wissenschaftliche Quellen

Wahrnehmungsverzerrungen

Das Chefsache-Training zeigt: Wir lassen uns von Faktoren beeinflussen, die für unser Urteil eigentlich gar nicht relevant sind. Hier finden Sie weitere Beispiele für dieses Phänomen:

„Ein warmes Getränk in der Hand lässt uns positiver urteilen“

Williams, L. E., Bargh, J. A., 2008. Experiencing Physical Warmth Promotes Interpersonal Warmth. *Science*, 322(5901), S. 606-607.

„Unbewusstes Kopfnicken während einer Audiobotschaft erhöht die spätere Zustimmung zu ihrem Inhalt“

Brinol, P., Petty, R. E., 2003. Overt Head Movements and Persuasion: A Self-Validation Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(6), S. 1123-1139.

Stereotypen in Bezug auf Frauen

Unsere unbewussten Erwartungen an Frauen oder „typisch weibliches“ Verhalten sind für Frauen im Arbeitsleben oft hinderlich. Hier finden Sie einige Studien, die sich mit Stereotypen bzw. Biases gegenüber Frauen beschäftigen:

„Frauen passen nicht zu Führungspositionen“

Duehr, E. E., Bono, J. E., 2006. Men, Women, and Managers: Are Stereotypes Finally Changing? *Personnel Psychology*, 59, S. 815-846.

Eagly, A. H., Karau, S. J., 2002. Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review*, 109(3), S. 573.

Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., Ristikari, T., 2011. Are Leader Stereotypes Masculine? A Meta-Analysis of Three Research Paradigms. *Psychological Bulletin*, 137(4), S. 616-642.

„Frauen dürfen nicht nach Macht streben“

Okimoto, T. G., Brescoll, V. L., 2010. The Price of Power: Power Seeking and Backlash Against Female Politicians. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(7), S. 923-936.

„Mütter sind nicht kompetent“

Cuddy, A. J., Fiske, S. T., Glick, P., 2004. When Professionals Become Mothers, Warmth Doesn't Cut the Ice. *Journal of Social Issues*, 60(4), S. 701-718.

Heilman, M., Okimoto, T. G., 2008. Motherhood: A Potential Source of Bias in Employment Decisions. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), S. 189-198.



Stereotypen in Bezug auf Männer

Auch an Männer haben wir unbewusste Erwartungen, die zum Hindernis werden können. Beispiele hierfür finden Sie in den folgenden Studien:

„Männer können nicht in Frauenberufen kompetent sein“

Heilman, M., Wallen, A., 2006. Wimpy and Undeserving of Respect: Penalties for Men's Gender-Inconsistent Success. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(4), S. 664-667.

„Männer dürfen nicht um Elternzeit bitten“

Rudman, L. A., Mescher, K., 2013. Penalizing Men Who Request a Family Leave: Is Flexibility Stigma a Femininity Stigma? *Journal of Social Issues*, 69, S. 322-340.

„Männliche Führungskräfte fragen nicht“

Rosette, A. S., Mueller, J. S., Lebel, R. D., 2015. Are Male Leaders Penalized for Seeking Help? The Influence of Gender and Asking Behaviors on Competence Perceptions. *The Leadership Quarterly*, 16(5), S. 749-762.

Weitere interessante Studien

Es gibt noch viele weitere Studien zu Unconscious Bias und Stereotypen sowie deren Konsequenzen für das menschliche Verhalten. Hier finden Sie einige weitere Denkanstöße:

Geschlechterrollen sind schon in der frühen Kindheit relevant

Mondschein, E. R., Adolph, K. E., Tamis-LeMonda, C. S., 2000. Gender Bias in Mothers' Expectations About Infant Crawling. *Journal of Experimental Child Psychology*, 77, S. 304-316.

Bewusstsein über stereotypisierendes Verhalten kann dieses verstärken

Duguid, M. M., Thomas-Hunt, M. C., 2015. Condoning Stereotyping? How Awareness of Stereotyping Prevalence Impacts Expression of Stereotypes. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), S. 343-59.

Stereotypen zu anderen sozialen Gruppen

Ng, T. W., Feldman, D. C., 2012. Evaluating Six Common Stereotypes About Older Workers With Meta-Analytical Data. *Personnel Psychology*, 65(4), S. 821-858.

Diekman, A. B., Hirnisey, L., 2007. The Effect of Context on the Silver Ceiling: A Role Congruity Perspective on Prejudiced Responses. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(10), S. 1353-1366.



Weiterführende Multimedia-Materialien

Weitere Formate des Impliziten Assoziationstests

Wir haben unbewusste Assoziationen nicht nur beim Thema Geschlecht und Karriere/Familie. Ähnliche Muster existieren in Bezug auf Hautfarbe, sexuelle Orientierung oder psychische Verfassung. Die folgenden Links führen Sie zu den entsprechenden Tests:

- Assoziationen zu bestimmten Bevölkerungsgruppen
<https://implicit.harvard.edu/implicit/selectatest.html>
- Assoziationen zur psychischen Verfassung
<https://implicit.harvard.edu/implicit/user/pimh/selectastudy.html>

Trainingsformate anderer Institutionen

Verschiedene andere Institutionen haben eigene Trainingsformate entwickelt, bisher vorwiegend in englischer Sprache. Hier finden Sie einige Beispiele:

- *Managing Unconscious Bias* (Facebook):
<https://managingbias.fb.com/>
- *Unconscious Bias at Work* (Google):
<https://library.gv.com/unconscious-bias-at-work-22e698e9b2d#.4cl71cqg>
- *Unconscious Bias* (Microsoft):
<https://www.microsoft.com/en-us/diversity/training/default.aspx>
- *Decide* (NeuroLeadership Institute):
<https://neuroleadership.com/portfolio-items/preview-decide-a-scalable-learning-solution-for-breaking-unconscious-bias/>

Videos zum Thema

Auch in einigen Videos wird verdeutlicht, wie uns unsere unbewussten Annahmen in allen Lebensbereichen begleiten. Hier finden Sie eine kleine Auswahl:

- *#LikeAGirl* (Always):
<https://www.youtube.com/watch?v=XjQBJWYDTs>
- *#RedrawTheBalance* (InspiringTheFuture.org):
<https://www.youtube.com/watch?v=qv8VZVP5csA>
- *What if the World were different than we assumed?* (McKinsey & Company):
<https://www.youtube.com/watch?v=JFW2cfzevio>



Wissenschaftliche Quellen im Chefsache-Training

Cropanzo, R., Rupp, D. E., 2003. An Overview of Organizational Justice: Implications for Work Motivation. *Motivation and work behavior*, 7, S. 82-95.

Heilman, M. E., Haynes, M. C., 2005. No Credit Where Credit Is Due: Attributional Rationalization of Women's Success in Male-Female Teams. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), S. 905-916.

Kahneman, D., 2011. *Schnelles Denken, Langsames Denken*. München: Siedler Verlag.

Kanter Moss, R., 1977. *Men and Women of the Corporation*. New York: s.n.

Martell, R., Lane, D., Emrich, C., 1996. Male-female Differences: A Computer Simulation. *American Psychologist*, 51(2), S. 157-158.

Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J. Handelsman, J., 2012. Science Faculty's Subtle Gender Biases Favor Male Students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), S. 16474-16479.

Nickerson, R., 1998. Confirmation Bias: A Ubiquitous Phenomenon in Many Guises. *Review of General Psychology*, 2(2), S. 175.

Pohl, R. F., 2004. *Cognitive Illusions: A Handbook on Fallacies and Biases in Thinking, Judgement and Memory*. New York: Psychology Press.

Project Implicit, 2011. [Online]; available at: <https://implicit.harvard.edu/implicit/>

Tversky, A., Kahneman, D., 1991. Loss Aversion in Riskless Choice: A Reference-Dependent Model. *The Quarterly Journal of Economics*, S. 1039-1061.

