

Frauen & Erfolgreiche Zielumsetzung bei Verhandlungen

Inwiefern trägt ein höherer Frauenanteil in Teams zur erfolgreichen Zielumsetzung bei Verhandlungsprozessen bei? Welche Qualitäten sind Teil dieses erfolgreichen Resultats?

Relevanz

Die Forderung nach Gleichbehandlung von Mann und Frau ist immer mehr zur gesellschaftlichen Norm geworden und zeigt sich ebenso im medialen und wissenschaftlichen Diskurs. Durch geeignete Maßnahmen wird vor allem in Unternehmen versucht, eine Gleichstellung der Frauen als Arbeitnehmerinnen zu gewährleisten. Allerdings zeigt sich die Ungleichheit der Geschlechter noch besonders in der Besetzung von Entscheiderpositionen großer Unternehmen. Wir beschäftigen uns mit dem Gewinn, den Unternehmen generieren können, indem sie in die oftmals männlich dominierten Verhandlungsteams ihrer Wirtschaftsverhandlungen vermehrt Frauen integrieren.

Ziel

Unser Forschungsprojekt zielt darauf ab, aufzuzeigen, ob und inwiefern gemischte Verhandlungsteams, ergo die verstärkte Integration von Frauen in hochrangige Entscheidungsprozesse, einen gewinnbringenden Faktor für den Unternehmenserfolg darstellen. Dabei soll eine mögliche Effizienzsteigerung durch vermehrte Genderdiversität in Verhandlungsteams untersucht werden. Ebenso hat unsere Forschung zum Ziel, jene Eigenschaften der weiblichen Teilnehmenden abzubilden und zu eruieren, welche zu einer erfolgreichen Verhandlungsführung beitragen.



Methodik

1. Überprüfen der Zieldurchsetzung

Vergleich von Zielvorgabe und Verhandlungsergebnis
Qualitative Inhaltsanalyse von Verhandlungsberichten

2. Zusammensetzung der Verhandlungsteams

Bildung von Operationalisierungskategorien für die prozentualen Anteile, **Regressionsmodell** mit Ergebnissen von 1, **Hypothesenbildung**

3. Herausarbeiten der weiblichen Qualitäten in Verhandlungen

Hypothesenprüfung an einer Fallstudienauswahl: anonymisierte Fragebögen & Interviews, teilnehmende Beobachtung

Zeitplan

Tätigkeit	Monat(e)					
	0-6	6-12	12-18	18-24	24-30	30-36
Materialrecherche/Datenerhebung						
Quantitative Auswertung						
Regressionsrechnung						
Hypothesenbildung						
Fallstudienauswahl/Recherche						
Interviews						
Analyse/Workshop						

Literaturverzeichnis (Auswahl):

- Amanatullah, E. T., & Morris, M. W. (2010). Negotiating gender roles: Gender differences in assertive negotiating are mediated by women's fear of backlash and attenuated when negotiating on behalf of others. *Journal of personality and social psychology*, 98(2), 256.
- Bowles, H. R., Babcock, L., & Lai, L. (2007). Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103(1), 84-103.
- Callahan-Levy, C. M., & Messe, L. A. (1979). Sex differences in the allocation of pay. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(3), 433.
- Heilman, M. E., Block, C. J., & Martell, R. F. (1995). Sex stereotypes: Do they influence perceptions of managers?. *Journal of Social Behavior and Personality*, 10(4), 237.
- Maccoby, E. E., & Jacklin, C. N. (1974). *The psychology of sex differences* (Vol. 1). Stanford University Press.
- Stuhlmacher, A. F., & Walters, A. E. (1999). Gender differences in negotiation outcome: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 52(3), 653-677.

Kooperationspartner:

