Erratum zu: „Think-Manager-Consider-Female“: Eine Analyse stereotypischer Ansichten über weibliche Führungskräfte und die empirische Überprüfung ihrer realen Persönlichkeit anhand der Big Five und dunklen Triade

Christian Mai · Marion Büttgen · Dominik Schwarzingen

Online publiziert: 18. Juni 2020
© Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V. 2020

Erratum zu:
Schmalenbachs Z betriebswirtsch Forsch (2016)
<https://doi.org/10.1007/s41471-016-0022-9>

Liebe Leserinnen, lieber Leser,

vielen Dank für Ihr Interesse an unserem Artikel. Leider hat sich trotz sorgfältiger Prüfung ein Fehler des Erstautors Christian Mai eingeschlichen, der uns nunmehr aufgefallen ist. Unter den acht untersuchten Persönlichkeitsdimensionen wurden die Items der Dimension Verträglichkeit falsch rekodiert. Die verwendete Original-Skala des NEO-FFI beinhaltet überwiegend revers kodierte Items für Verträglichkeit und im Rahmen der Rekodierung erfolgte leider eine Umkodierung der positiv ausgerichteten Items anstelle der gedrehten Items. Dies wurde nun korrigiert, wonach sich für die weiblichen wie auch die männlichen Führungskräfte der Studie eine hohe Ausprägung der Dimension Verträglichkeit innerhalb der Big Five ergibt. Für den Artikel wurden die nachfolgenden Korrekturen jetzt ausgeführt:

Die Online-Version des Originalartikels ist unter <https://doi.org/10.1007/s41471-016-0022-9> zu finden.

C. Mai (✉) · M. Büttgen
Institut für Marketing & Management, Lehrstuhl für Unternehmensführung, Universität Hohenheim,
Stuttgart, Deutschland
E-Mail: ch-mai@gmx.net

M. Büttgen
E-Mail: buettingen@uni-hohenheim.de

D. Schwarzingen
Fachbereich Psychologie, HMKW Hochschule für Medien, Kommunikation und Wirtschaft, Berlin,
Deutschland
E-Mail: d.schwarzingen@hmkw.de

Tab. 1 Mittelwerte und Unterschiede der Big-Five-Ausprägungen weiblicher und männlicher Führungskräfte

Dimension		Mittelwert (MW)	Standardabweichung (SD)	Signifikanz (p)
Neurotizismus	Frau	2,0	0,8	0,65
	Mann	2,0	0,9	
Extraversion	Frau	5,3	0,9	0,07*
	Mann	5,1	0,8	
Offenheit für Erfahrung	Frau	5,0	1,1	0,00***
	Mann	4,7	1,1	
Verträglichkeit	Frau	5,4	1,0	0,02**
	Mann	5,1	1,0	
Gewissenhaftigkeit	Frau	5,9	0,7	0,93
	Mann	5,9	0,8	

*** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,1$

1: S. 23, Tab. 1: Mittelwerte und Unterschiede der Big-Five-Ausprägungen weiblicher und männlicher Führungskräfte.

2: S. 23: (...) Es zeigt sich außerdem, dass Frauen in hohem Maße verträglich (MW = 5,4; SD = 1,0) sind. Weiterhin sind sie besonders gewissenhaft (MW = 5,9; SD = 0,7), weshalb die Hypothese H1 c bestätigt und die Hypothese H1 e abgelehnt wird. Gegenüber ihren männlichen Kollegen weisen die Frauen signifikant höhere Werte in Offenheit für Erfahrungen (5,0 vs. 4,7; $p < 0,01$) und in Verträglichkeit (5,4 vs. 5,1; $p < 0,05$) auf. Demnach muss die Hypothese H1 f bezüglich nicht vorhandener Unterschiede zwischen den Geschlechtern abgelehnt werden. Die Ergebnisse sind in Tab. 1 dargestellt.

3: S. 24, Tab. 3: Vergleich der Führungskräfte (m/w) und Personen gleichen Alters aus der allgemeinen Bevölkerung.

4: S. 24: (...) Führungsfrauen sind signifikant emotional stabiler, extravertierter, offener für Erfahrungen, verträglicher und gewissenhafter als der weibliche Bevölkerungsdurchschnitt. (...) Für die Männer in Führungspositionen ergibt sich im Vergleich zur männlichen Bevölkerungsgruppe gleichen Alters ($N = 399$), dass männliche Führungskräfte keine signifikanten Unterschiede auf der Skala Neurotizismus,

Tab. 3 Vergleich der Führungskräfte (m/w) und Personen gleichen Alters aus der allgemeinen Bevölkerung

Dimension	FK-Frauen (n = 124)	Bev.-Frauen (n = 700)	Vgl.	FK-Männer (n = 208)	Bev.-Männer (n = 399)	Vgl.
N	0,6	0,8	0,00***	0,7	0,6	0,12
E	2,9	1,4	0,00***	2,7	1,2	0,10*
O	2,7	2,0	0,00***	2,5	1,9	0,00***
A	2,9	2,1	0,00***	2,7	2,2	0,00***
C	3,3	2,0	0,00***	3,3	2,0	0,00***

*** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$; * $p < 0,1$

aber signifikant höhere Werte auf den Skalen Extraversion, Offenheit, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit aufweisen. Danach kann die Hypothese 3 nicht vollständig bestätigt werden.

5: S. 25: (...) Für den Vergleich der Geschlechter zeigt sich entgegen den Erwartungen, dass Frauen im Bereich Verträglichkeit einen signifikant höheren Skalenwert aufweisen, was auf ein kooperativeres Führungsverhalten als bei den männlichen Kollegen schließen lässt. (...) Zusammenfassend zeigt sich für die weiblichen Führungskräfte ein ähnliches Persönlichkeitsbild wie für ihre männlichen Kollegen: Es setzen sich demnach solche Frauen in Führungspositionen durch, die emotional besonders stabil sind, einen erhöhten Grad an Extraversion, Offenheit für Erfahrungen sowie Verträglichkeit aufweisen und besonders gewissenhaft sind. Die Annahme, dass die Ausprägung für die Dimension Verträglichkeit zum Teil darauf zurückzuführen ist, dass Frauen sich in Führungspositionen (oder auf dem Weg dorthin) besonders maskuline Führungsattribute aneignen, muss daher revidiert werden.

6: S. 25: Diskussion der Ergebnisse: Für die im Paper angeführten Implikationen der ursprünglich und fälschlicherweise als niedrig angenommenen Ausprägung von Verträglichkeit gilt nunmehr, dass diese entsprechend den korrigierten Ergebnissen für die Dimension zu interpretieren sind.

7: S. 26, Abb. 3: Persönlichkeitsausprägungen weiblicher Führungskräfte anhand der Big Five und Dunklen Triade.

Abb. 3 Persönlichkeitsausprägungen weiblicher Führungskräfte anhand der Big Five und Dunklen Triade