

Über Männer und Frauen und alles dazwischen

Geschlecht und Geschlechterrollentypus und ihre Auswirkungen auf objektiven und subjektiven Karriereerfolg

Thomas M. Schneidhofer, Michael Schiffinger, Wolfgang Mayrhofer
 Interdisziplinäre Abteilung für Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management (ivm),
 Wirtschaftsuniversität Wien
 6. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor)
 14. & 15. November 2008, Gießen

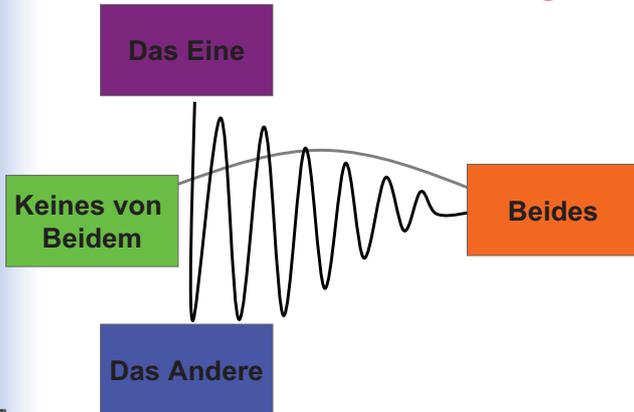
Geschlechtertypik

Möglichkeiten der Konzeptualisierung

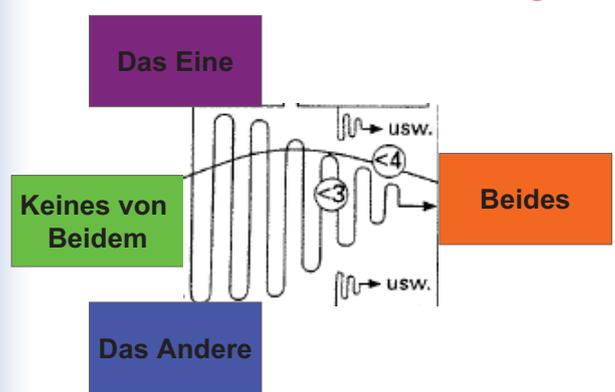


Eckes (2004: 165f.)

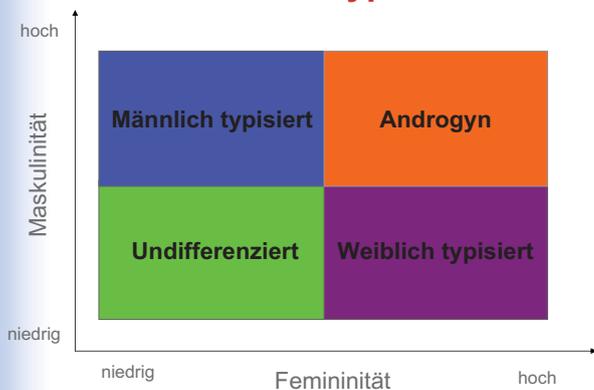
Geschlechtsrollenorientierung



Geschlechtsrollenorientierung



Geschlechterrollentypen



Abele (1994)

Skala feminine Eigenschaften

- Gefühlsbetont (3):** "Ich gelte als ein zurückhaltender Mensch" (-)
- Fähig, auf andere einzugehen (4):** "Mir ist es wichtig, dass ich mich bei meiner Tätigkeit nicht ständig mit anderen abstimmen muss" (-)
- Sanft (2):** "Wenn jemand meine Pläne blockiert, lasse ich es notfalls auf eine Kraftprobe ankommen" (-)
- Hilfreich (3):** "Meine Kollegen meinen, ich sei ein Einzelkämpfer" (-)
- Freundlich (2):** "Meine Beziehungen zu beruflich relevanten Personen beschränke ich auf das rein Dienstliche" (-)
- Der Gefühle anderer bewusst (2):** "Es fällt mir schwer, andere zu kritisieren"
- Verständnisvoll (1):** "Ich treffe ungerne Entscheidungen, die den Handlungsspielraum anderer einschränken"
- Herzliche Beziehungen (4):** "Ich brauche eine Weile, bis ich Bekanntschaften schließe" (-)

Skala maskuline Eigenschaften

- Unabhängig (2):** "Ich halte mich aus Seilschaften und Cliquen konsequent heraus"
- Aktiv (3):** "In Gesellschaft überlasse ich es anderen, Witze und Geschichten zu erzählen" (-)
- Entscheidungsfreudig (2):** "Ich trage gern die Verantwortung für wichtige Entscheidungen"
- Nicht leicht aufgebend (2):** "Zu häufig bin ich entmutigt und will aufgeben, wenn etwas schief geht" (-)
- Selbstsicher (3):** "In Besprechungen übernehme ich vielfach die Gesprächsführung, auch wenn ich nicht die Leitungsposition innehab" (-)
- Überlegen (3):** "Andere orientieren sich an mir"
- Druck gut standhaltend (2):** "Ich bin nicht leicht beunruhigt"

Skalenkennwerte

Kennwert	Femininität	Maskulinität
Anzahl Items	21	17
Herkunft Items	12x BIP (Kontaktf., Führungsmot., Teamorient.) 7x KATA 1x NEO-FFI (EmoStab) 1x SÜW	7x BIP (Führungsmot., Leistungsmot., Flexibilität) 5x NEO-FFI (EmoStab, Gewissenhaftigkeit) 2x SÜW, 2x KATA, 1x KAS
Cronbach-Alpha	0.67	0.77
Mittelwerte	Frauen: 3.82 Männer: 3.70	Frauen: 4.08 Männer: 4.33
Interkorrelation	0.23	

Stichprobe und Analyseverfahren

- Wirtschaftsakademiker/innen aus zwei Abschlussjahrgängen:

1990: n = 263 (62% männlich, 43 Jahre ± 3,3)
 2000: n = 554 (52% männlich, 34 Jahre ± 3,8)

- Gemischte Linearmodelle für Längsschnittdaten

AV: Bruttoeinkommen und Zufriedenheit

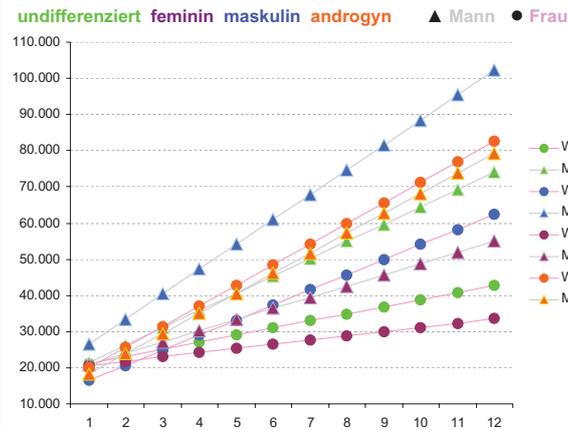
Feste Effekte: Geschlecht, Geschlechtsrollentypus, Karrierejahr (≤ 12 für 90er, ≤ 7 für 2000er)

Effekte Einkommen

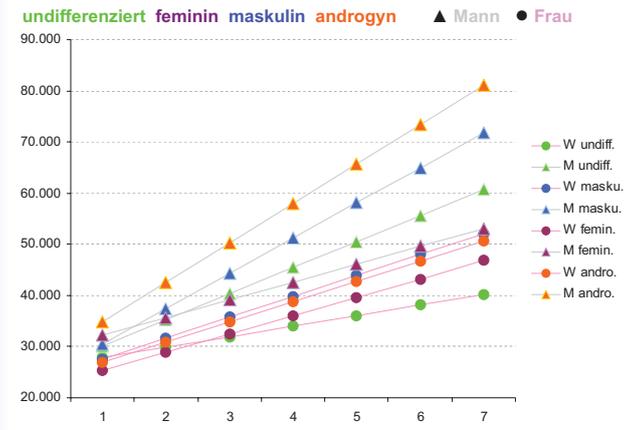
Effekt	1990er	2000er
Geschlecht		
Geschlechtsrollentypus		
Karrierejahr (KJ)	**	**
Geschlecht x KJ	**	**
GRT x KJ	**	**
Geschlecht x GRT		
Geschlecht x GRT x KJ	†	†

Marginales R-Quadrat: 0,36 (1990er), 0,37 (2000er)
 **: p < 0,01 †: p < 0,1

Ergebnisse Einkommen 1990er



Ergebnisse Einkommen 2000er

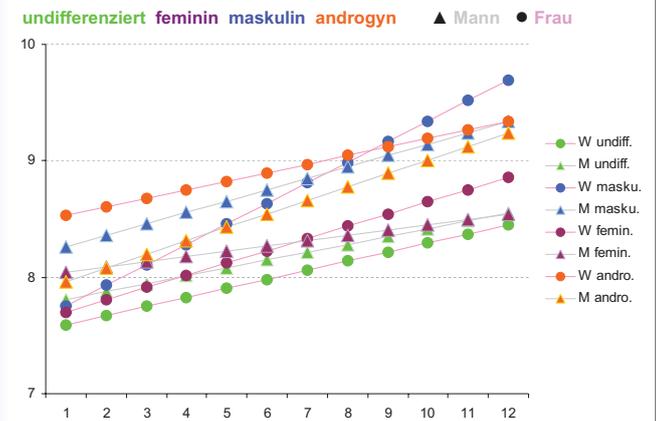


Ergebnisse Karrierezufriedenheit

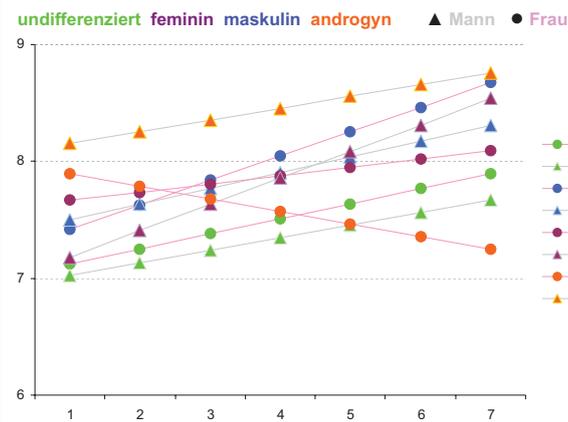
Effekt	1990er	2000er
Geschlecht		
Geschlechtsrollentypus		
Karrierejahr (KJ)	**	*
Geschlecht x KJ		
GRT x KJ		
Geschlecht x GRT		
Geschlecht x GRT x KJ		

Marginales R-Quadrat: 0,02 (1990er), 0,03 (2000er)
 **: p < 0,01 * : p < 0,05

Ergebnisse Zufriedenheit 1990er



Ergebnisse Zufriedenheit 2000er



Caveats

- Messung von Geschlechtsrollenverhalten:
 - valide?
 - zeitgemäß?
- Homogenes, spezielles Sample
- Retrospektive vs. laufende Erhebung der AV