

Sexy Skalen?

Generierung zweier Skalen zu karrierebezogener Geschlechtsrollenorientierung

Michael Schiffinger & Thomas M. Schneidhofer
Interdisziplinäre Abteilung für verhaltenswissen-
schaftlich orientiertes Management (ivm)

ViCaPP (Vienna Career Panel Project)

Karriereverläufe von WU-AbsolventInnen

Erhebung für drei Kohorten: 1970, 1990, 2000 (200?)
Psychometrische und soziodemographische Daten &
jährliche Daten zu beruflicher Entwicklung (tw. retrospektiv)

Zentrale Ziele:

- Beschreibung und theoretische Verortung von Karriereverläufen und deren Veränderungen
- Identifizierung von Einflussfaktoren auf Karrieren und Karriereergebnisse

Virtuelle Zwillinge: 52 Paare



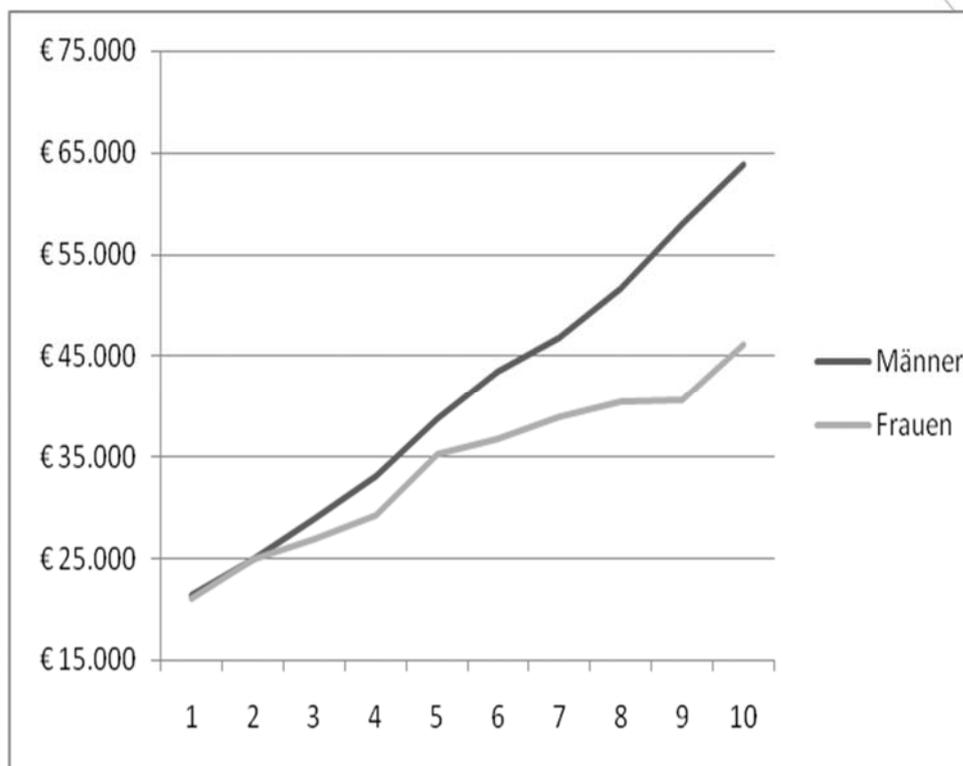
Soziodemografische Daten	Wahrscheinlichkeit für das Fehlen von Unterschieden
Alter der Personen	82%
Soziale Schicht des Vaters, definiert über den Beruf	45%
Soziale Schicht der Mutter, definiert über den Beruf	28%
Bildungsniveau des Vaters	7%
Bildungsniveau der Mutter	92%
Größe des Wohnortes in dem die Personen aufgewachsen sind	39%
Studienerfolg	
Notendurchschnitt zum Studienabschluss	66%
Persönlichkeitsstruktur, Motivationsstruktur	
Emotionale Stabilität	23%
Gewissenhaftigkeit	48%
Fähigkeit zur Selbstdarstellung	42%
Flexibilität	66%
Kontaktfähigkeit	24%
Teamorientierung	45%
Leistungsmotivation	13%
Führungsmotivation	13%
Wettbewerbsorientierung	59%
Mobilität	66%
Karriereaspiration (Organisationale vs. Post-organisationale Karriereorientierung)	35%
Karrieretaktisches Verhalten	
Sich Freunde und Verbündete schaffen	29%
Kontakte knüpfen und pflegen	49%
Autorität und Macht demonstrieren	46%
Eigene Fähigkeiten und Ideen herausstreichen	63%
Eigene Attraktivität am Arbeitsmarkt kennen und steigern	63%

ivm@research

Strunk et al. (2005)



Zwillingsanalyse: Einkommen



ivm@research

Strunk et al. (2005)



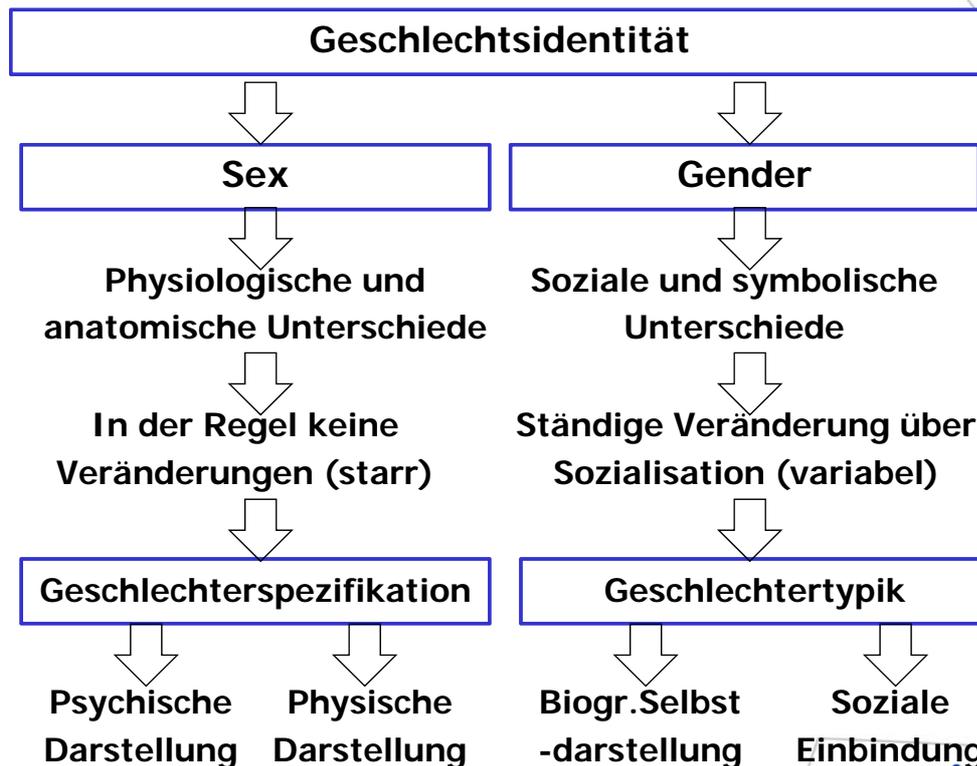
Konsequenzen der dichotomen Konstruktion von Geschlecht für „die“ Karriere



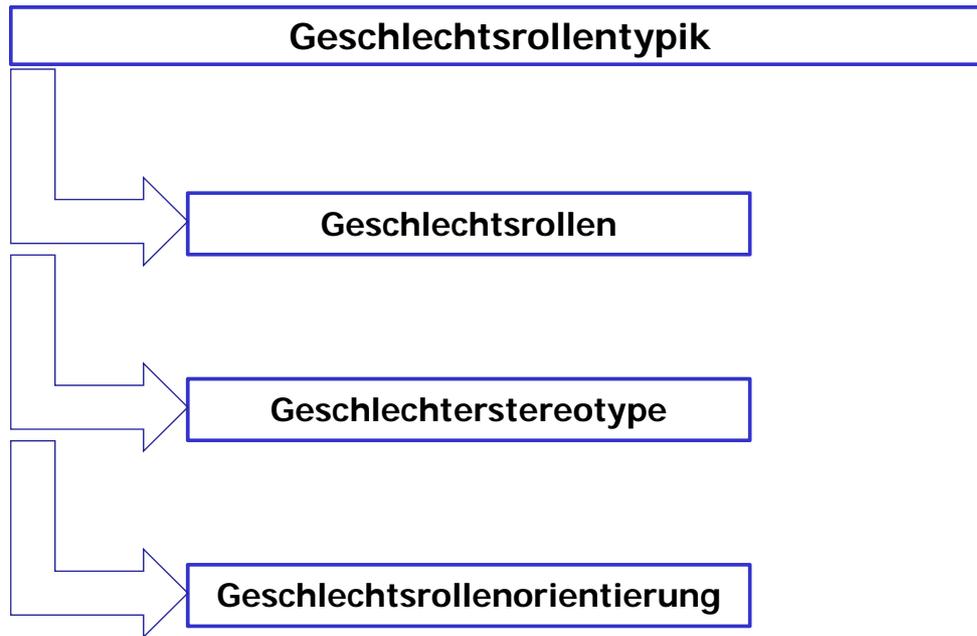
- **Frauen** sind **objektiv weniger** erfolgreich als Männer, weisen aber einen **höheren subjektiven** Karriereerfolg auf.
 - Frauen verdienen im Verlauf von zehn Jahren mehr als € 71 000 weniger als Männer, die sich in nichts von ihnen unterscheiden als ihrem Geschlecht
- **Männer** sind besonders häufig **zwar objektiv, nicht aber subjektiv erfolgreich**.
 - Um bei der Anzahl unterstellter Mitarbeiter erfolgreich zu sein genügt es im Wesentlichen, ein Mann zu sein. Erst als zweiter bedeutsamer Unterschied zeigt sich die Führungsmotivation (aber auch hier haben es die Männer leichter). Ähnliches gilt für die Anzahl von Führungsaufgaben und das Gehalt.
 - Der Unterschied ist besonders hoch im Falle der Inanspruchnahme von Karenzurlaub. Aber auch ohne Mutterschaftsurlaub gibt es eine „Risikoprämie“.
- Emotionale Stabilität ist besonders relevant für subjektiven, Führungsmotivation besonders relevant für objektiven Karriereerfolg.



Sex und Gender



Geschlechtsrollentypik

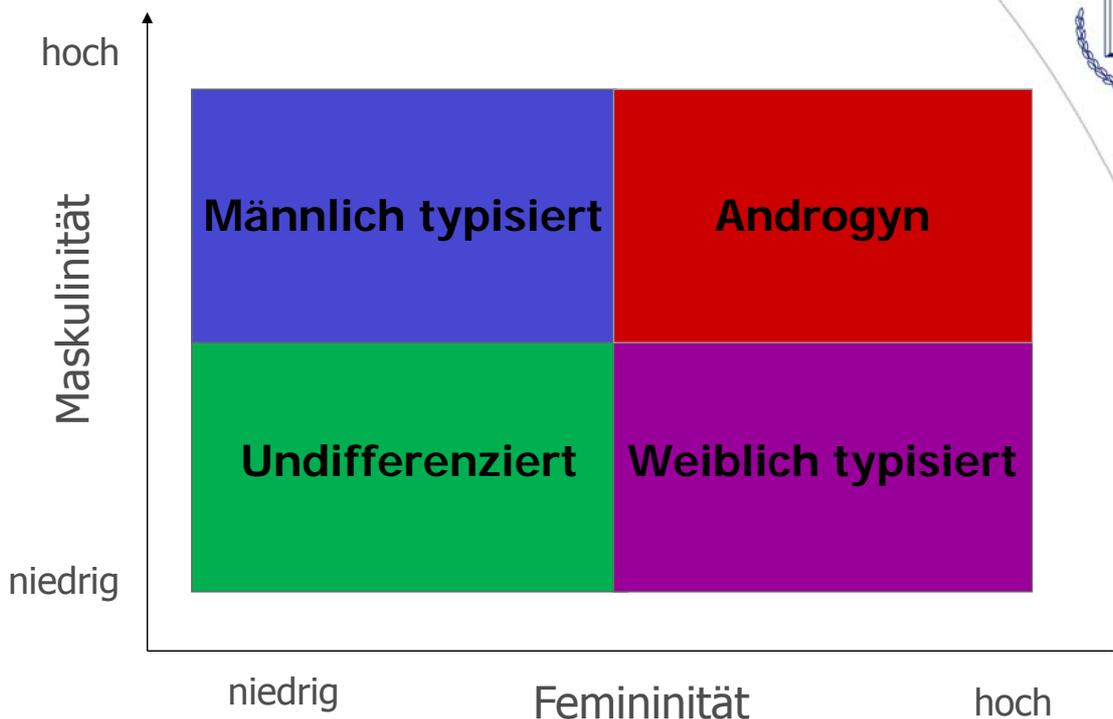


ivm@research

Eckes (2004: 165f.)



Geschlechtsrollentypen



ivm@research

Abele (1994)



Skalen in ViCaPP (1/2)

- Karriereaspirationen
 - Organisationswelt ($\alpha=0,86$)
 - Professionalismus ($\alpha=0,70$)
 - Selbstständigkeit ($\alpha=0,80$)
 - Chronische Flexibilität ($\alpha=0,83$)
 - (Geld/Prestige) ($\alpha=0,78$)
 - (Unabhängigkeit/Individualität) ($\alpha=0,70$)
- Karrieretaktiken
 - Freunde und Verbündete gewinnen ($\alpha=0,83$)
 - Kontaktpflege ($\alpha=0,80$)
 - Macht und Status demonstrieren ($\alpha=0,71$)
 - Self-Promotion ($\alpha=0,77$)
 - Employability ($\alpha=0,78$)

ivm@research



Skalen in ViCaPP (2/2)

- Persönlichkeit
 - Emotionale Stabilität ($\alpha=0,86$)
 - Gewissenhaftigkeit ($\alpha=0,81$)
 - Self-Monitoring ($\alpha=0,83$)
- Berufsbezogene Persönlichkeit (BIP)
 - Leistungsmotivation ($\alpha=0,80$)
 - Führungsmotivation ($\alpha=0,86$)
 - Flexibilität ($\alpha=0,88$)
 - Kontaktfähigkeit ($\alpha=0,88$)
 - Teamorientierung ($\alpha=0,89$)
 - Wettbewerbsorientierung
 - Mobilität

ivm@research



Femininitäts-Skala



- 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 ungern Entscheidungen, die den Handlungsspielraum anderer einschränken"
- Herzliche Beziehungen** (4): "Ich brauche eine Weile, bis ich Bekanntschaften schließe" (-)

ivm@research



Maskulinitäts-Skala



- 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 innehabe" (-)
- Überlegen** (3): "Andere orientieren sich an mir"
- Druck gut standhaltend** (2): "Ich bin nicht leicht beunruhigt"

ivm@research



Skalenkennwerte

Kennwert	Femininität	Maskulinität
Anzahl Items	21	17
Herkunft Items	6x Kontaktfähigkeit 3x Führ.mot./Teamorient. 2x Freunde & Verbündete/Netzwerkpflege 1x EmoStab/Macht & Status/Self-Promotion/ Self-Monitoring/Employab.	4x EmoStab/Führungsmot. 2x Leistungsmot./Self-Monitoring 1x KAS (ohne Zuordnung)/ Gewissenhaftigkeit/ Netzwerkpflege/Flexibilität/ Employability
Cronbach-Alpha	0.67	0.77
Mittelwerte	Frauen: 3.82 Männer: 3.70	Frauen: 4.08 Männer: 4.33
Interkorrelation	0.23	

ivm@research



Korrelationen

		Fem-Skala	Mas-Skala
KAS	Organisationswelt	-,01	-,15
	Professionalismus	,03	,19
	Selbstständigkeit	,05	,27
	Chronische Flexibilität (Geld/Prestige)	,13	,32
	(Unabhängigkeit/Individualität)	,06	,25
		,16	,32
KATA	Freunde und Verbündete gewinnen	,38	,21
	Kontaktpflege	,55	,27
	Macht und Status demonstrieren	,03	,14
	Self-Promotion	,17	,46
	Employability	,40	,31
PERS	Emotionale Stabilität	,09	,65
	Gewissenhaftigkeit	,02	,34
	Self-Monitoring	,49	,51
BIP	Leistungsmotivation	,11	,57
	Führungsmotivation	,22	,70
	Flexibilität	,19	,57
	Kontaktfähigkeit	,72	,54
	Teamorientierung	,49	,12
	Wettbewerbsorientierung	,03	,22
	Mobilität	,21	,30



ivm@research



Literatur



Abele, Andrea E. (1994): Karriereorientierungen angehender Akademikerinnen und Akademiker, Bielefeld.

Eckes, Thomas (2004): Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In: Becker, Ruth & Kortendiek, Beate: Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: 165-177.

Strunk, Guido, Hermann, Anett & Praschak, Susanne (2005): Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen. In: Mayrhofer, Wolfgang, Meyer, Michael & Steyrer, Johannes: Macht? Erfolg? Reich? Glücklich? Einflussfaktoren auf Karrieren. Wien: 211-242.