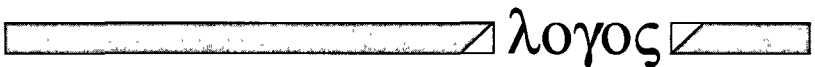


Susanne Günther

Führungsfrauen im Management –
Erfolgsmerkmale und Barrieren in ihrer Berufslaufbahn



Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG	1
2. STRUKTUR DER ARBEIT	5
3. FORSCHUNGSSTAND, FRAGESTELLUNG UND BEDEUTUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN IM ORGANISATIONALEN KONTEXT	7
3.1. ARBEITSBEDINGUNGEN UND PSYCHISCHES BEFINDEN	10
3.2. DAS RAHMENKONZEPT DER ARBEITSBEDINGUNGEN	11
3.3. ZUSAMMENFASSUNG	16
4. EIN ALLGEMEINER ANSATZ UND ZENTRALE ANNAHMEN ZUR BERUFLAUFBAHN-ENTWICKLUNG VON FRAUEN IM MANAGEMENT	17
4.1. EIN ALLGEMEINER ANSATZ ZUR BERUFLAUFBAHN-ENTWICKLUNG VON MANAGERINNEN UND OPERATIONALISIERUNG DER EINFLUSSVARIABLEN	17
4.2. ANNAHMEN ZUR BERUFLAUFBAHN-ENTWICKLUNG VON FRAUEN IM MANNERDOMINIERTEN MANAGEMENT	21
4.3. ZUSAMMENFASSUNG	21
5. BESCHREIBUNG DER REGULATIONSPROBLEME VON FRAUEN IM MANAGEMENT	23
5.1. DER TOKENSTATUS IM KONTEXT DER ARBEITSUMWELT.....	25
5.1.1. <i>Operationalisierung des Tokenstatus</i>	25
5.1.2. <i>Zusammenfassung</i>	28
5.2. KONSEQUENZEN DER GESCHLECHTSROLLEN-STEREOTYPISIERUNG	28
5.2.1. <i>Effekte der Diskriminierung</i>	29
5.2.2. <i>Folgen von Netzwerkausschluss</i>	34
5.2.3. <i>Zusammenfassung</i>	37

6. THEORETISCHE GRUNDLAGEN DER INTERNALEN UND EXTERNALEN RESSOURCEN 39

6.1. RESSOURCENKONSERVIERUNGS-THEORIE	39
6.1.1. Annahmen, Definition und Kategorien der Ressourcenkonservierungs-Theorie	40
6.1.2. Axiome der Ressourcenkonservierungs-Theorie	42
6.1.3. Zusammenfassung und Interventionsansätze	43
6.2. ERSTE INTERNALE RESSOURCE: SELBSTWIRKSAMKEIT	45
6.2.1. Bedeutung der Selbstwirksamkeit	46
6.2.2. Funktion der Selbstwirksamkeit	47
6.2.3. Interaktive Beeinflussung der Selbstwirksamkeit	49
6.2.4. Selbstwirksamkeits- und Handlungsergebnis-Erwartungen.....	50
6.2.5. Das Leistungs-Modell der sozialkognitiven Laufbahn-Theorie	53
6.2.6. Zusammenfassung und Interventionsansätze	55
6.3. ZWEITE INTERNALE RESSOURCE: GESCHLECHTSROLLEN-ORIENTIERUNG.....	56
6.3.1. Geschlecht und Gender	56
6.3.2. Die Entwicklung der Geschlechtsrollen-Orientierung	58
6.3.3. Instrumentelle und expressive Persönlichkeitscharakteristika	59
6.3.4. Die Theorie der Androgynie von Sandra L. Bem	63
6.3.5. Zusammenfassung und Interventionsansätze	66
6.4. DRITTE INTERNALE RESSOURCE: AKTIVES COPING	67
6.4.1. Die Theorie von Lazarus und Folkman	68
6.4.2. Problemfokussiertes versus emotionsfokussiertes Coping	69
6.4.3. Zusammenfassung und Interventionsansätze	71

6.5. ZUSAMMENHANG ZWISCHEN WIRKCHARAKTERISTIKA UND DEM PROXIMALEN KONTEXT.....	73
6.6. EXTERNALE RESSOURCEN: SOZIALE UNTERSTÜTZUNG DURCH PERSONLICHE KONTAKTE AUS NETZWERKEN.....	76
6.6.1. <i>Die Ökologie persönlicher Beziehungen</i>	77
6.6.2. <i>Das Mesosystem als Quelle external-sozialer Ressourcen</i>	81
6.6.3. <i>Erste externe Ressource: soziale Netzwerke</i>	83
6.6.4. <i>Zweite externe Ressource: soziale Unterstützung</i>	86
6.6.5. <i>Zusammenfassung und Interventionsansätze</i>	91
7. HYPOTHESEN DER UNTERSUCHUNG.....	95
8. VORARBEITEN UND FRAGEBOGENKONSTRUKTION.....	99
8.1. DIE BEFRAGUNG ALS SOZIALWISSENSCHAFTLICHE FORSCHUNGSMETHODE.....	99
8.2. FUHRUNGSFRAUEN – FESTLEGUNG DER ZIELPOPULATION	102
8.3. EXTERNE FRAGENKATALOGE	105
8.3.1. <i>Die Skala der generalisierten Selbstwirksamkeits-Erwartung von Sherer und Kollegen (1982)</i>	105
8.3.2. <i>Die generalisierte arbeitsbezogene Selbstwirksamkeit nach Speier und Frese (1997)</i>	108
8.3.3. <i>Skala zum proaktiven Coping von Schwarzer, Greenglass und Taubert (1999)</i>	109
8.3.4. <i>The Sex-Role Inventory von Bem (1978, 1981)</i>	110
8.4. DAS ERHEBUNGSINSTRUMENT.....	112
8.4.1. <i>Verwendete Fragetypen</i>	112
8.4.2. <i>Konstruktion und Aufbau des Fragebogens</i>	116
8.4.3. <i>Operationalisierung der Themenkonstrukte im Fragebogen</i>	117

9. FRAGEBOGENAUSWERTUNG UND ERGEBNISSE	127
9.1. AKQUISITION DER ZIELPOPULATION DER FUHRUNGSFRAUEN	129
9.2. DURCHFÜHRUNG DER BEFRAGUNG.....	131
9.3. BESCHREIBUNG DER ZIELPOPULATION	132
9.4. ERGEBNISSE AUS DER GESCHLECHTSROLLEN-STEREOTYPISIERUNG.....	137
9.4.1. <i>Ergebnisse zum Thema der Diskriminierung und Netzwerkisolation</i>	137
9.4.2. <i>Zusammenfassung der Ergebnisse zur Geschlechtsrollen-Stereotypisierung</i> ..	154
9.5. ERGEBNISSE ZUM THEMA DER INTERNALEN RESSOURCEN	155
9.5.1. <i>Erste interne Ressource: Selbstwirksamkeit</i>	156
9.5.2. <i>Zweite interne Ressource: Geschlechtsrollen-Orientierung</i>	163
9.5.3. <i>Dritte interne Ressource: Copingverhalten</i>	174
9.5.4. <i>Zusammenfassung der Ergebnisse zu den internalen Ressourcen</i>	184
9.6. ERGEBNISSE ZUM THEMA DER EXTERNALEN RESSOURCEN	187
9.6.1. <i>Erste externe Ressource: Netzwerkpartizipation</i>	187
9.6.2. <i>Zweite externe Ressource: Soziale Unterstützung</i>	211
9.6.3. <i>Zusammenfassung der Ergebnisse zu den externalen Ressourcen</i> ..	229
10. ÜBERBLICK, DISKUSSION UND FOKUSSIERUNG DER ERGEBNISSE	235
10.1. GESCHLECHTSROLLEN-STEREOTYPISIERUNG – UNTERSCHIEDLICHE ERKLÄRUNGSANSATZE	236
10.2. INTERNALER RESSOURCEN – WIRKVARIABLEN IM KONTEXT	240
10.2.1. <i>Selbstwirksamkeits-Erwartungen</i>	240
10.2.2. <i>Geschlechtsrollen-Orientierung</i>	243
10.2.3. <i>Proaktives und instrumentelles Copingverhalten</i>	246

10.3. EXTERNALE RESSOURCEN – KONTEXTVARIABLEN IM FOKUS	248
10.3.1. <i>Netzwerkpartizipation</i>	248
10.3.2. <i>Soziale Unterstützung</i>	250
10.4. ZUSAMMENFASSUNG – INTERNALE UND EXTERNALE RESSOURCEN ALS ERFOLGSFAKTOREN	252
10.5. FOKUSSIERUNG DER ERGEBNISSE IN BEZUG AUF DIE FUNKTION DER RESSOURCEN	253
11. BEDEUTUNG DER ERGEBNISSE FÜR FORSCHUNG UND PRAXIS	259
11.1. DESIDERATE FÜR DIE FORSCHUNG	259
11.2. RELEVANZ FÜR DIE PRAXIS	261
11.2.1. <i>Ein Handlungsplan für Unternehmen zur Förderung von Frauen in die Senior-Management Ebene</i>	262
11.2.2. <i>Handlungswissen für ambitionierte Frauen</i>	268
12. SCHLUSS	273
13. LITERATURLISTE UND QUELLENANGABEN	275
14. ABBILDUNGS- UND TABELLENVERZEICHNIS	291
14.1. ABBILDUNGEN	291
14.2. TABELLEN	292
15. ANHANG	293
15.1. VERWENDETER FRAGEBOGEN	293
15.2. AQUISIONSSCHREIBEN AN DIE FÜHRUNGSFRAUEN	311