

Einleitung	9
1. Akademische Qualifikation von Frauen und Erwerbstätigkeit von Frauen in Führungspositionen	11
2. Karrierepsychologie	14
2.1 Theorien zu Berufswahl und beruflicher Entwicklung	14
2.2 Theorien zur beruflichen Laufbahnentwicklung bei Frauen	16
2.3 Modelle zu Determinanten der beruflichen Motivation und Laufbahnentscheidung von Frauen	18
3. Karriereorientierung - Karrieremotivation	22
3.1 Zum Begriff der „Karriere“	22
3.2 Komponenten der Karrieremotivation: Leistungs- und Machtmotivation	23
4. Geschlecht und Karrieremotivation	24
4.1 Geschlecht und Stellenwert von Berufstätigkeit	24
4.2 Geschlecht und berufliche Motivation	24
4.3 Geschlecht und Leistungs- und Machtmotivation	28
5. Geschlecht versus Geschlechtsrollenorientierung als Determinanten der Karriereorientierung	30
5.1 Soziale Geschlechtsrollenorientierung	30
5.2 Studien zu Geschlecht, Geschlechtsrollenorientierung und Karriereorientierung	32
6. Theoretischer Ansatz der vorliegenden Studien	35
7. Methodisches Vorgehen	40
7.1 Datenerhebung und Beschreibung des Fragebogens	40
7.2 Stichprobenbeschreibung	42

7.2.1	Stichprobe der Universität Erlangen-Nürnberg	42
7.2.2	Stichprobe der Universität Leipzig	45
7.3	Statistische Kennwerte der Meßinstrumente	47
7.3.1	Geschlechtsrollenorientierung	47
7.3.2	Allgemeine Leistungsmotivation	47
7.3.3	Karrieremotivation	48
7.3.4	Konnotation des Begriffs „Karriere“	53
7.4	Zusammenfassender Index der Karriereorientierung	55
7.5	Zusammenfassung der Befunde zu den verwendeten Skalen	55
8.	<i>Ergebnisse für die Stichprobe der Universität Erlangen-Nürnberg</i>	56
8.1	Auswertungsstrategie	56
8.2	Determinanten der sozialen Geschlechtsrollenorientierung	57
8.3	Determinanten der allgemeinen Leistungsmotivation	60
8.4	Determinanten der familialen Orientierung	63
8.5	Zusammenhänge zwischen den psychologischen Variablen der allgemeinen Leistungsmotivation, der Geschlechtsrollenorientierung und der familialen Orientierung	65
8.6	Karriereorientierung in den verschiedenen Studienfächern	66
8.7	Zusammenfassende Untersuchung der Determinanten der Karriereorientierung	67
8.8	Karriereorientierung bei den vier Geschlechtsrollentypen	71
8.9	Karrieremotivation bei Anfangs- versus Endsemesterstudierenden	73
8.10	Zusammenfassung der Befunde der Erlanger Stichprobe	78
9.	<i>Ergebnisse der Stichprobe der Universität Leipzig</i>	83
9.1	Determinanten der sozialen Geschlechtsrollenorientierung	83
9.2	Determinanten der allgemeinen Leistungsmotivation	86
9.3	Determinanten der familialen Orientierung	88
9.4	Zusammenhänge zwischen den psychologischen Variablen der allgemeinen Leistungsmotivation, der Geschlechtsrollenorientierung und der familialen Orientierung	88

9.5	Karriereorientierung in den verschiedenen Studienfächern	89
9.6	Zusammenfassende Untersuchung der Determinanten der Karriereorientierung	90
9.7	Karriereorientierung bei den vier Geschlechtsrollentypen	93
9.8	Karrieremotivation bei Anfangs- versus Endsemester- studierenden	96
9.9	Zusammenfassung der Befunde der Leipziger Stichprobe	96
10.	<i>Vergleich der Befunde beider Stichproben</i>	101
10.1	Gleiche Geschlechtsrollenorientierung trotz unter- schiedlicher Sozialisationsbedingungen	101
10.2	Das Rollenmodell der Mutter wirkt sich in beiden Stichproben unterschiedlich auf die allgemeine Leistungsmotivation der Kinder aus	103
10.3	Höhere familiäre Orientierung bei der Leipziger Stichprobe	105
10.4	Bei der Leipziger Stichprobe ist die extrinsische Karrieremotivation höher ausgeprägt	105
10.5	Fachspezifische Effekte	106
10.6	Die vier Geschlechtsrollentypen	107
10.7	Determinanten der Karriereorientierung	108
10.8	Karriereorientierung im Studienverlauf	109
10.9	Ost- versus Weststichprobe: Viele Gemeinsamkeiten, aber einige bedeutsame Unterschiede	111
11.	<i>Folgerungen: Muster und Determinanten der Karriereorientierung bei angehenden Akademikerinnen und Akademikern</i>	114
11.1	Muster der Karriereorientierung: Die „sanfte Karriere“ ist gefragt	114
11.2	Das Geschlecht ist kein geeignetes Differenzierungs- kriterium für Karriereorientierung	115
11.3	Soziale Geschlechtsrollenorientierung als zentrale Determinante der Karriereorientierung: Androgynie und „sanfte Karriere“	116

11.4	Allgemeine Leistungsmotivation und Karriereorientierung: Mißerfolgsangst fördert die extrinsische Karrieremotivation	118
11.5	Die differentielle Bedeutung des elterlichen Rollenmodells für Töchter und Söhne	119
11.6	Die Bedeutung von Arbeitserfahrungen vor dem Studium	120
11.7	Familiale Orientierung ist kein Hinderungsgrund für Karrieremotivation	121
11.8	Gibt es über Geschlechtsrolleneffekte hinaus keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern?	122
11.9	Folgerungen für das theoretische Modell und für zukünftige Studien	124
11.10	Anwendungsbezogene Folgerungen: Geschlechterstereotype, Immunisierung und Sensibilisierung	126
	Literatur	131