

**Vernetzungstreffen der Diversity-Forschenden aus Deutschland,  
Österreich und der Schweiz  
Helmut-Schmidt-Universität Hamburg  
Universität der Bundeswehr  
– 25. Juni 2015 –**

---

Führungsmotivation im Geschlechtervergleich  
Elprana, Felfe, Gatzka, & Stiehl, Helmut-Schmidt-Universität Hamburg

Flexible Arbeitsmodelle für Führungskräfte  
Huesmann & Gärtner, HWR Berlin

Diversity Trainings für Jurist\_innen  
Jäger, HU Berlin

Diversity Management Practices  
Müller, Karlsruhochschule Karlsruhe

Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden  
Hochfeld, Schraudner, Genz & Sinell, Fraunhofer CeRRI, Berlin



HELMUT SCHMIDT  
UNIVERSITÄT

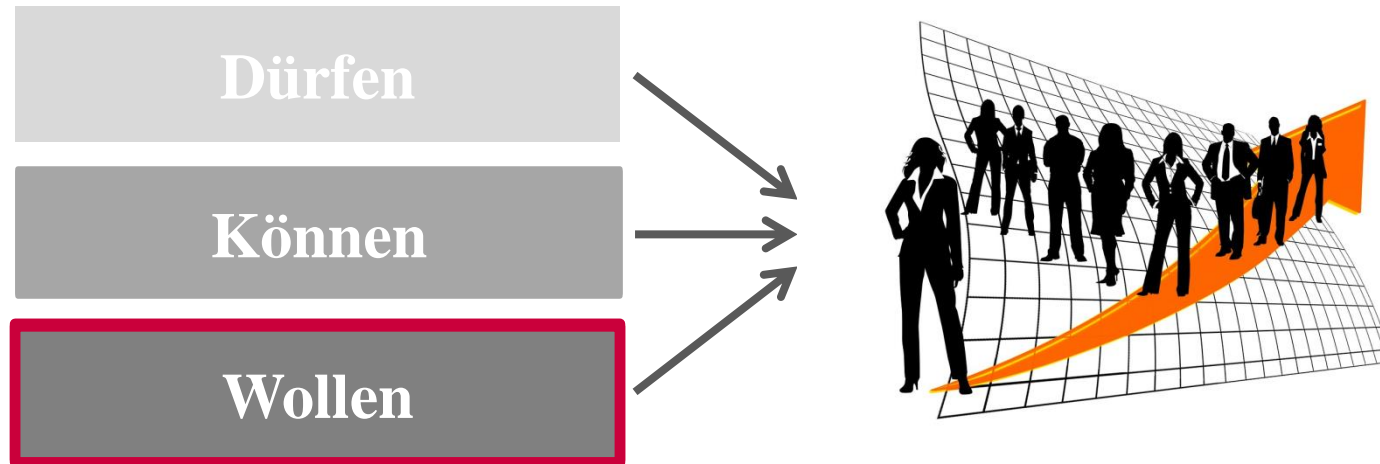
Universität der Bundeswehr Hamburg

# Führungsmotivation im Geschlechtervergleich

Dr. Gwen Elprana  
elprana@hsu-hh.de

Vernetzungstreffen der Diversity-Forschenden aus Deutschland, Österreich und der Schweiz  
Helmut-Schmidt-Universität Hamburg  
Universität der Bundeswehr  
25. Juni 2015

# Drei Bedingungen für erfolgreiche Führungskarrieren



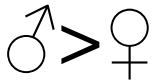
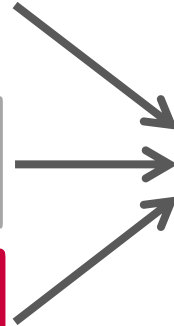
vgl. Campbell, Simpson, Stewart, & Manning (1990)

# Drei Bedingungen für erfolgreiche Führungskarrieren

Dürfen

Können

Wollen



vgl. Campbell, Simpson, Stewart, & Manning (1990)

# Ursachen des Geschlechterunterschieds

---

## Studien 1-3: Soziokulturelle Einflussfaktoren

*Forschungsfrage:*

Welche Variablen erklären bzw. beeinflussen den  
Geschlechterunterschied in a-MtL?

Elprana, G., Felfe, J., Stiehl, S. & Gatzka, M. (in press). Exploring the sex-difference in affective Motivation to Lead. Furthering the understanding of women's underrepresentation in leadership positions. *Journal of Personnel Psychology*.

Acceptance date: 10/24/2014

# Ursachen des Geschlechterunterschieds

*Distal antecedents:*

*Personality*

extraversion

*Sociocultural factors*

vertical individualism

*Semidistal/  
proximal antecedents:*

leadership experience

leadership self-efficacy

**a-MtL**

model above the dotted line: Chan & Drasgow (2001)

# Ursachen des Geschlechterunterschieds

---

## **Social Role Theory (Eagly & Wood, 2012)**

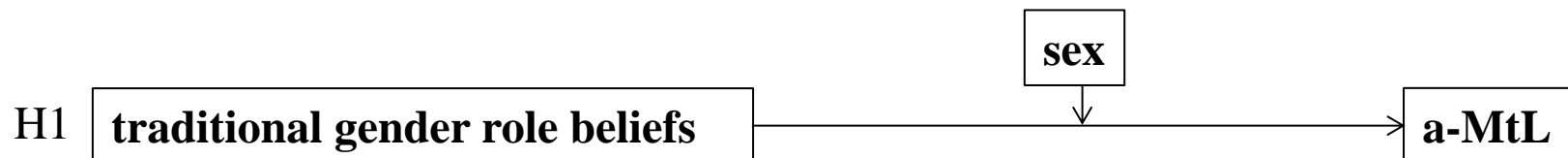
Zentraler Erklärungsansatz für die sexuelle Diskriminierung von Frauen in Führungspositionen durch Sozialisationseffekte

1. *Studie: Traditional Gender Role Beliefs* – Gender Role Beliefs & Rolleninkongruenz
2. *Studie: Same Sex Role Models* – Sozialisierung durch Vorbilder
3. *Studie: Awareness of Gender Inequality* – Bewusstsein über sexuelle Diskriminierung

# Ursachen des Geschlechterunterschieds

## Studie 1: Traditional Gender Role Beliefs

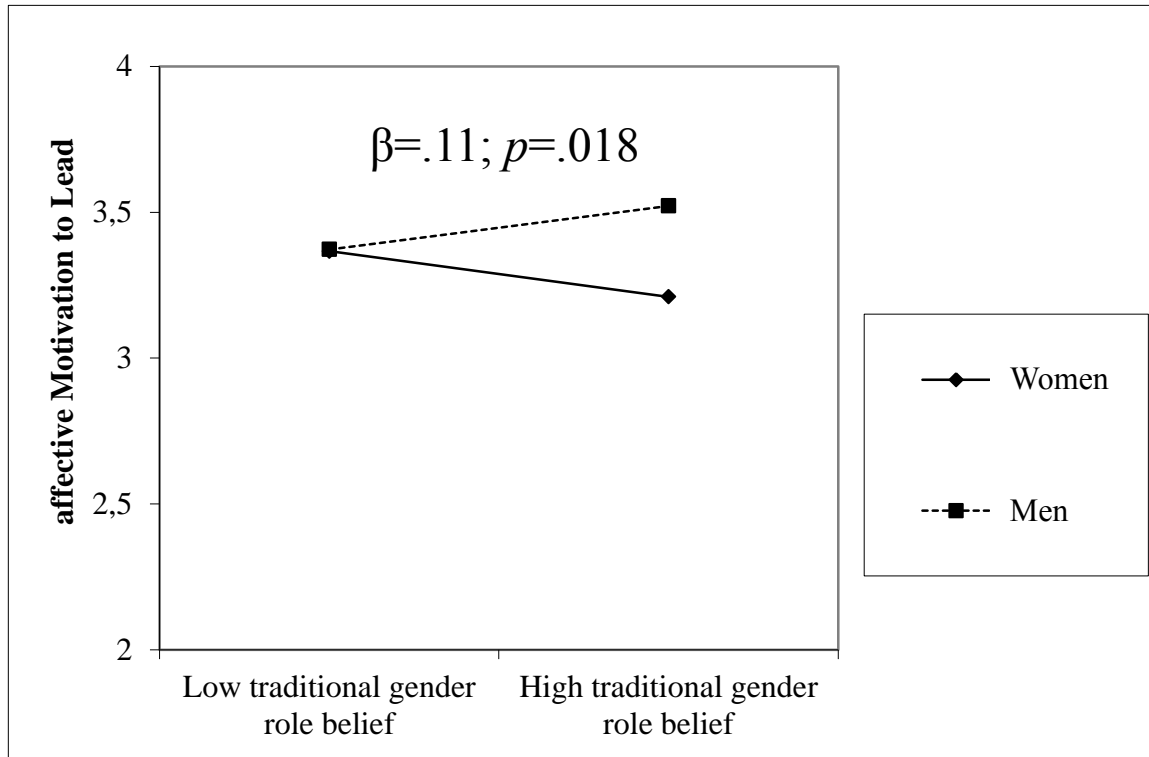
- Gender Role Beliefs zentrale Rolle bei sexuelle Diskriminierung
- Frauen mit Traditional Gender Role Beliefs:  
höhere Inkongruenz „Führungskraft“ ↔ „Frau“ (Eagly & Karau, 2002)
- Rolleninkongruenz → Dissonanz, Wertkonflikt, Unsicherheit...
- **Moderatoreffekt: Traditional Gender Role Beliefs gehen bei Frauen mit niedrigerer a-MtL einher (bei Männern nicht)**





# Ursachen des Geschlechterunterschieds

## Studie 1: Traditional Gender Role Beliefs



Simple Slope Analyse:

♀:  $B = -.09; t = -1.99; p = .047$

♂:  $B = .09; t = 1.90; p = .058$

$N = 481$  Studierende

Instrumente:

- FÜMO (Felfe et al., 2012)
- adapt. Gender Role Preference Scale (Becker & Wagner, 2009)

Abb. 3: Interaktion von Traditional Gender Role Beliefs mit Geschlecht auf a-MtL

# Ursachen des Geschlechterunterschieds

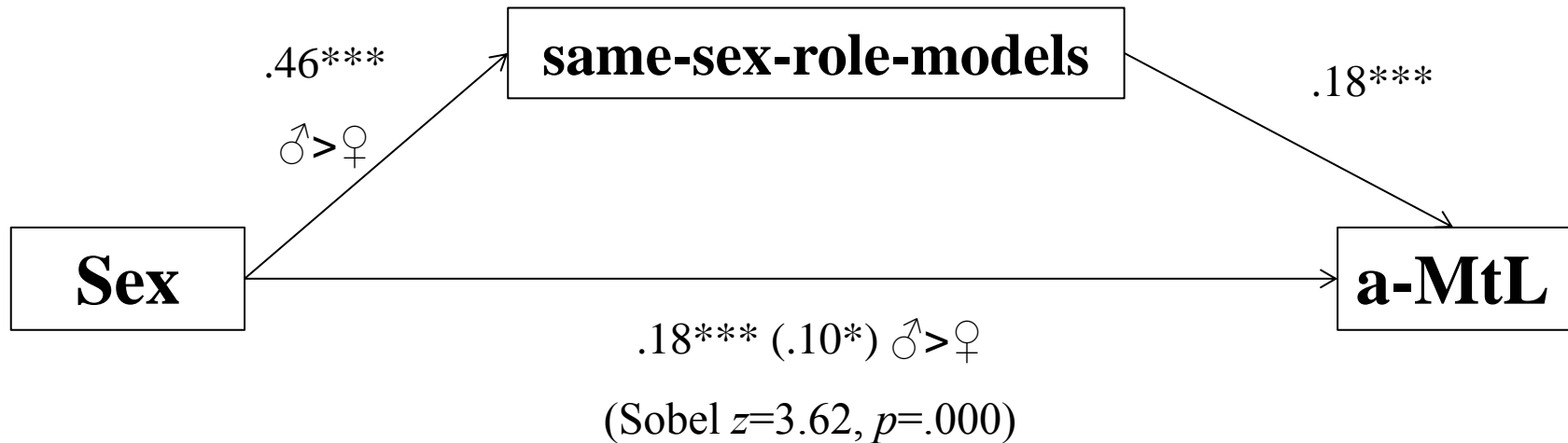
## Studie 2: Same-Sex-Role-Models

- Vorbilder
  - Prägen Gender Role Beliefs
  - Geben z.B. Inspiration (Lockwood & Kunda, 1997) und verbessern Selbsteinschätzung (Collins, 1996) → positiver Affekt
- Wirksame Vorbilder:
  - ähnlich, relevant und erreichbar (Sealy & Singh, 2009)
  - Same-Sex-Role-Model, z.B. Gleichgeschlechtlicher Elternteil mit Führungsverantwortung (Wiese & Freund, 2011)
- **Mediatoreffekt: Same-Sex-Role-Models gehen mit höherer a-MtL einher (Frauen haben weniger)**



# Ursachen des Geschlechterunterschieds

## Studie 2: Same-Sex-Role-Models



- $N=629$  Abiturient/-innen
- Instrumente:
  - FÜMO (Felfe et al., 2012)
  - Same-Sex-Role-Models: Dummykodierung Vater/Mutter mit Führungsrolle

Mediationsanalyse nach  
Kenny & Baron (1986)

# Ursachen des Geschlechterunterschieds

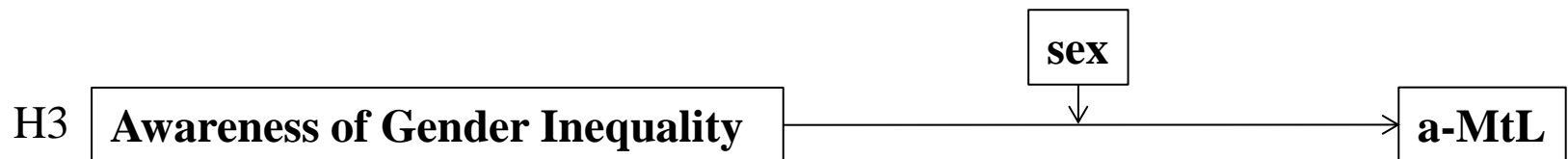
## Studie 3: Awareness of Gender Inequality

Realisierung der Einschränkung durch soziale Norm/  
Awareness of Gender Inequality



Reaktanz, erhöhte Attraktivität der “verbotenen“ Führungsposition  
(Brehm & Brehm, 1981)

- **Moderatoreffekt: Awareness of Gender Inequality geht bei Frauen mit höherer a-MtL einher (bei Männern nicht)**



# Ursachen des Geschlechterunterschieds

## Studie 3: Awareness of Gender Inequality

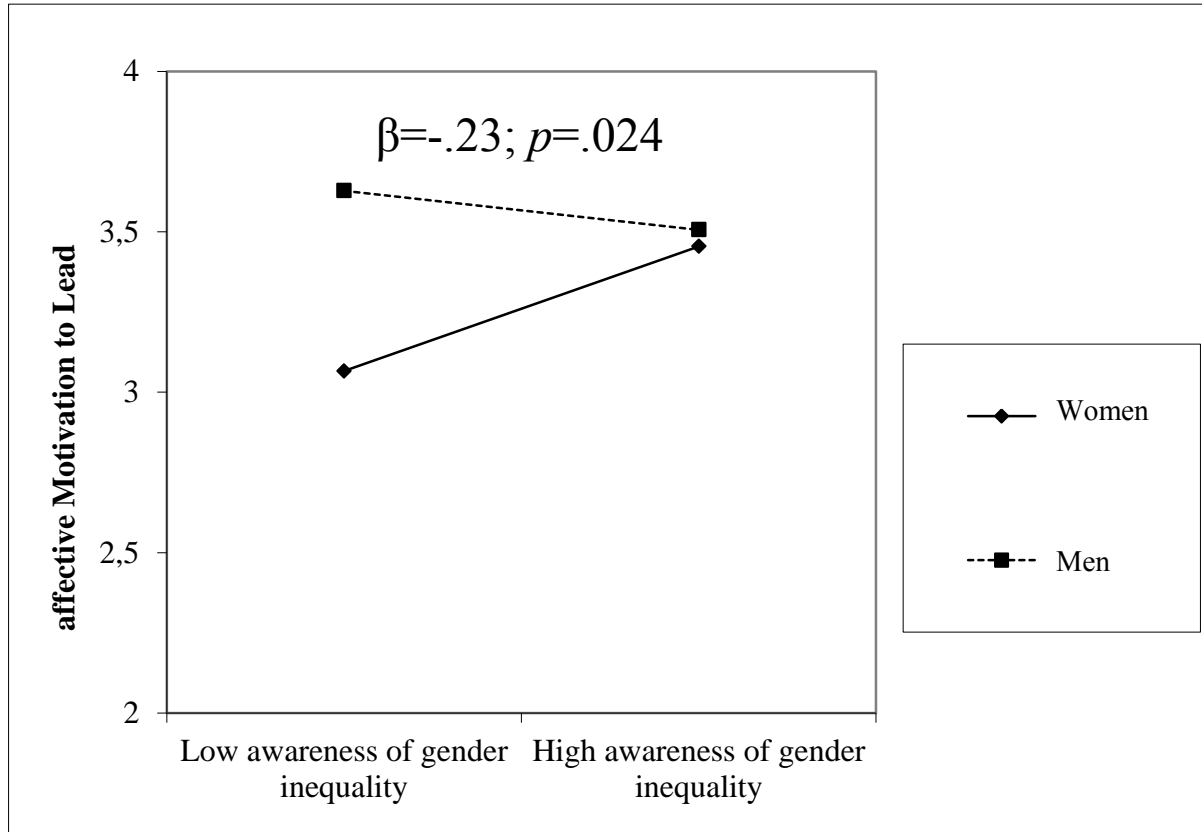


Abb. 4: Interaktion von Awareness of Gender Inequality mit Sex auf a-MtL (Study 3)

Simple Slope Analyse:

♀:  $B=0.26; t=2.50; p=.013$

♂:  $B=.002; t=0.04; p=.971$

$N= 169$  MINT-Studierende

Instrumente:

- FÜMO (Felfe et al., 2012)
- Modern Sexism Scale (Eckes & Six-Materna, 1998)

# Ursachen des Geschlechterunterschieds

*Distal antecedents:*

*Semidistal/  
proximal antecedents:*

*Personality*

extraversion

*Sociocultural factors*

vertical individualism

leadership experience

leadership self-efficacy

**a-MtL**

H1

**traditional gender role beliefs**



**sex**

H2

**sex**

**same-sex-role-models**



H3

**awareness of gender inequality**



**sex**

model above the dotted line: Chan & Drasgow (2001)

---

# Vielen Dank!

---

Kontakt: [elprana@hsu-hh.de](mailto:elprana@hsu-hh.de)