

Theorien zu Karriere und Karriereforschung bei Frauen

Jenny Bimrose *Institute for Employment Research, University of Warwick*

1) Einleitung

Die in der gegenwärtigen Praxis des Vereinigten Königreiches zur Anwendung kommenden Karriere-Theorien sind im Wesentlichen formuliert worden, um Karriereentwicklungen bei Männern zu erklären. Die Karriereentwicklung verläuft bei Frauen jedoch im allgemeinen anders als bei Männern: Sie ist oft komplexer (z.B. durch den Konflikt Arbeit/Familie) und ist durch unterschiedliche Karrierestufen bzw. -muster gekennzeichnet (z.B. längere Phasen der Abwesenheit von jeglicher Vollzeitbeschäftigung zur Wahrnehmung von Betreuungsaufgaben). Verschiedene Forschungsarbeiten (z.B. EOC 1999) weisen darauf hin, dass:

- die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt starker eingeschränkt ist als bei Männern, d.h. Frauen sind in bestimmten Bereichen und Berufen unterrepräsentiert und arbeiten in schlecht bezahlte Tätigkeiten mit geringem Prestige;
- die Fähigkeiten und Begabungen von Frauen nicht ausgeschöpft werden, d.h. die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen in ihrem jeweiligen Fach höhere Positionen erreichen, ist geringer als bei Männern.

Betz (1994) bietet einen Überblick über die verschiedenen Frauen-Themen, die für die Berufsberatung besonders von Belang sind. Betz (1994) zitiert diverse Forschungsergebnisse und leitet daraus die Feststellung ab, dass Beschäftigung für das Wohlergehen von Frauen sowohl psychologisch (als auch wirtschaftlich) wichtig sei. Betz (1994) zeichnet die Art der Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt in Nordamerika nach (ähnlich derjenigen im Vereinigten Königreich) – diese hat sich im Laufe der letzten vier bis fünf Jahrzehnte dramatisch verändert – erörtert die (horizontale und vertikale) Undurchlässigkeit der Berufswelt (occupational segregation) und weist darauf hin, was dies für die Karrieretheorie bedeutet. Da die Mehrzahl der Frauen in eng umgrenzten Berufsfeldern und in Positionen mit geringerem Status beschäftigt sei, stellt sich für Betz (1994) die Frage, ob die gängigen Karriere-Theorien sich überhaupt auf Frauen anwenden lassen (1994, S.8), da sie auf der Annahme fußen, dass die Berufswahl entweder ein In-Deckung-Bringen von Arbeit und eigenen Fähigkeiten oder Selbstverwirklichung als Teil der Karriereentwicklung sei.

Als Reaktion auf die wahrgenommenen Defizite der gängigen Theorien, die in der Praxis der Berufsberatung und -begleitung eingesetzt werden, werden gegenwärtig Ansätze entwickelt, die gezielt auf die Bedürfnisse von Frauen zugeschnitten sind. Im folgenden werden fünf dieser Ansätze zusammenfassend dargestellt.

2) Ansätze der Berufsberatung für Frauen

2.1 Gottfredsons Theorie der Annäherung und Kompromissfindung (Circumscription and Compromise)

Gottfredsons Entwicklungstheorie der Berufswünsche (1981) ist auf Männer wie Frauen anwendbar. Gottfredson nimmt sich vor, zu erklären, „wie sich die unterschiedlichen, gut dokumentierten Aspirationen je nach sozialer Zugehörigkeit (z.B. Ethnie, Gender, Schicht) entwickeln“ (1983, S. 204). Gottfredson ist ausgebildete Soziologin und wurde stark von John Holland beeinflusst (sie hat in seinem Forschungszentrum studiert). Ihre Theorie ist der Versuch, die unterschiedlichen Perspektiven der Psychologie und Soziologie miteinander zu verknüpfen (1996, S.180).

Die Theorie befasst sich mit dem Inhalt und der Entwicklung von Karriere-Wünschen. Gottfredson erkennt an, dass sie von John Holland und Donald Super beeinflusst ist. Ihre Theorie ähnelt früheren dahingehend, dass sie die Hypothese aufstellt, dass die Berufswahl/Karriereentscheidung den Prozess widerspiegelt, bei dem es um den Versuch des Individuums geht, das Wunschbild vom eigenen Selbst/Ich umzusetzen. Auch geht ihre Theorie wie andere davon aus, dass die Zufriedenheit im Berufsleben/mit der eigenen Karriere eine gute Übereinstimmung von Job und Selbstbild voraussetzt (Gottfredson and Lapan, 1997). Gottfredsons Theorie unterscheidet sich von rein psychologischen Theorien, weil

- sie die Karriereentwicklung als Versuch begreift, primär das soziale Selbst/Ich zu verwirklichen und erst sekundär das psychische Ich;
- sie sich auf die Entwicklung von Kognitionen des Selbst/Ich und der beruflichen Tätigkeit konzentriert;
- sie die Berufswahl im wesentlichen als Prozess begreift, im Zuge dessen Optionen verworfen werden und sich die Auswahl an Möglichkeiten verringert;
- sie Überlegungen dazu anstellt, wie Individuen ihre Zielsetzungen beschneiden, während sie sich mit der Realität arrangieren und gleichzeitig ihre Aspirationen umzusetzen versuchen.

Die Grundannahmen des Modells fasst Brooks (1990, S.374) wie folgt zusammen:

- Menschen unterscheiden Berufe gemäß den Dimensionen Geschlecht, Sex-Typ, Hierarchieebene und Tätigkeitsbereich.
- Menschen bewerten die Frage, ob ein Beruf zu ihnen passt, auf Grundlage ihres Selbstbildes (d.h. dem Wunschbild vom eigenen Ich) und in Abhängigkeit davon, wieviel Einsatz sie zu leisten bereit sind, um in den betreffenden Beruf hineinzukommen. Berufsbilder, die sich mit ihrem Selbstbild decken, erscheinen als erstrebenswert; diejenigen, bei denen das nicht der Fall ist, als ganz und gar nicht erstrebenswert.
- Für das Selbstbild sind die Faktoren Geschlecht, soziale Schichtzugehörigkeit, Intelligenz, Interessen, Werte und Fähigkeiten berufsrelevant. Berufswünsche werden unter Verwendung dieser Elemente des Selbstbildes/der Eigenwahrnehmung umschrieben.
- Die berufsrelevanten Elemente der Eigenwahrnehmung entwickeln sich in folgenden vier Phasen der kognitiven Entwicklung:

Erste Stufe:

Orientierung nach Größe und Macht

Das Kind entwickelt ein Konzept davon, was ein Erwachsener ist. Alter 3-5.

Zweite Stufe:

Orientierung nach Geschlechterrolle

Das Kind entwickelt eine von seinem Gender geprägte Selbstwahrnehmung. Alter 6-8.

Dritte Stufe:

Orientierung nach sozialem Rang

In dieser Stufe befasst sich das Kind mit der Entwicklung abstrakter Konzepte wie der eigenen Zugehörigkeit zu einer sozialen Schicht und der eigenen Intelligenz. Alter 9-13.

Vierte Stufe:

Orientierung auf die Einzigartigkeit des eigenen Selbst

In dieser Phase werden die Merkmale, Wesensarten, Haltungen und Interessen, die ein Individuum von einem anderen unterscheiden, verfeinert. Alter 14+.

Im Zuge der genannten vier Entwicklungsphasen lehnen Menschen bestimmte Berufe ab, weil sie

- sie als ungeeignet für ihr Gender ansehen;
- ihnen als unangemessen für ihre soziale Stellung und ihr Leistungsvermögen erscheinen;
- nicht ihren persönlichen Interessen und Wertvorstellungen entsprechen.

Ergebnis des skizzierten Prozesses ist ein Fächer akzeptabler Alternativen bzw. "eine Gruppe oder Palette von Berufen, die der Betreffende als akzeptable Möglichkeiten ansieht" (1981, S. 548). Einen Beruf, der außerhalb dieser Palette liegt, werden die meisten Menschen nur unter außergewöhnlichen Umständen in Betracht ziehen.

- Die bevorzugten Berufe eines Menschen sind das Produkt seines Wunsches nach möglichst hoher Übereinstimmung von Beruf und Selbstbild (d.h. es muss eine möglichst große Überschneidung mit der Palette der akzeptablen Berufe geben) und seiner Einschätzung, ob es leicht oder schwierig ist, Zugang zu diesem Beruf zu bekommen. „Zugang bezieht sich hier auf die Barrieren bzw. Möglichkeiten, aus einem gegebenen sozioökonomischen Umfeld heraus Zugang zu einem bestimmten Beruf zu bekommen“ (1981, S. 548). Wie diese Zugangsmöglichkeiten wahrgenommen werden, hängt z.B. von der Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen im betreffenden Beruf innerhalb einer gegebenen geographischen Region sowie von Diskriminierung, Günstlingswirtschaft etc. in der Wahrnehmung des/der Einzelnen ab.
- Da diejenigen Berufe, die ein Individuum als für sich geeignet betrachtet, nicht immer für sie/ihn zugänglich sind, muss sie/er Kompromisse eingehen. Üblicherweise ist der Verlauf dabei wie folgt: Zuerst werden persönliche Interessen geopfert, dann das Prestige einer Tätigkeit und erst am Schluss wird ein Kompromiss akzeptiert, der sich auf den Gender-Typ eines Berufs bezieht. Wenn also eine Wahlmöglichkeit zwischen zwei Möglichkeiten besteht, wobei die eine Tätigkeit zwar den eigenen Interessen entspricht, nicht jedoch dem Gender-Typ, die andere dagegen nicht den eigenen Interessen, dafür aber als bezüglich des Gender-Typs als angemessen betrachtet wird, wird zugunsten der zweiten Tätigkeit entschieden.

Gottfredsons Erklärung dafür, dass Frauen Tätigkeiten mit geringerem Status und auf niedrigeren Hierarchieebenen ausüben, lautet, dass diese Berufe mit dem Selbstbild der Frauen und ihrer Einschätzung der Zugangsmöglichkeiten zu diesen Berufen übereinstimmen.

Gottfredsons Ausführungen aus dem Jahr 1996 sind “gegenüber denjenigen von 1981 in den meisten Punkten unverändert“ (1996, S. 183). Neu ist, dass die „jüngste Definition von Kompromisslösungen klarer ist und diesen breiteren Raum gibt, dass die Frage des kulturellen Wandels, der Hautfarbe, der Ethnizitäts- bzw. Genderunterschiede stärker thematisiert wird und dass mehr Hinweise auf die Anwendung im Beratungsbereich enthalten sind“ (Gottfredson, 1996, S.183).

Bedeutung für die Praxis:

i) Individuelle Berufsberatung sollte Klient/innen sowohl in der Offenheit für Neues als auch in der realistischen Einschätzung ihrer Möglichkeiten bestärken. Insbesondere sollten folgende Aspekte thematisiert werden:

- Warum erscheinen bestimmte Optionen unmöglich bzw. warum erscheinen bestimmte Kompromisslösungen eher akzeptabel oder erreichbar als andere;
- Bestärkung der Klientin/des Klienten in dem Versuch, alle möglichen Berufe in der freien Wirtschaft einer erneuten Überprüfung zu unterziehen (Hinterfragen der Eingrenzung);
- Unterstützungsangebote an die Klientin/den Klienten, Strategien zur Steigerung ihrer/seiner Konkurrenzfähigkeit zu entwickeln, damit sie/er ihren/seinen Wunschberuf ergreifen kann und darin erfolgreich ist.

ii) Karriereberatungs-Programme sollten sich über die Stufen 2 (Alter 6 bis 8 Jahre) bis 4 (Alter: 14+) erstrecken und folgende Merkmale aufweisen:

- Sensibilisierung der Beratenden für die geistigen Fähigkeiten der betreffenden Altersgruppe;
- Einführung der Schüler/innen in die ganze Bandbreite von möglichen Berufen auf eine Weise, die diese nicht überfordert;
- Jugendlichen verdeutlichen, wie man die verschiedenen alternativen Berufsfelder eingrenzen kann, so dass die Jugendlichen überprüfen können, ob diese mit den gemachten Vorstellungen übereinstimmen .
- sensibel sein für die verschiedenen Dimensionen des Selbst/Ich sowie für die Eingrenzungen und Kompromisslösungen, die für die Betroffenen akzeptabel sind (Gender-Typ, soziale Schicht, Fähigkeiten und berufliche Interessen), damit die Rolle des Kindes/Jugendlichen ggf. weiter erforscht werden kann – unabhängig davon, ob sie positiv oder negativ besetzt ist.

iii) Das Ausleuchten von Wünschen und ein konstruktiver Realismus können die Eingrenzung der Möglichkeiten und die Suche nach Kompromissmöglichkeiten erheblich erleichtern. Allerdings sollte man vorsichtig damit umgehen, wenn man als Beratender die Rolle des Veränderungs- Agenten für die Klientin/den Klienten ergreift.

Gottfredson und Lapin (1997.) erörtern die Ergebnisse von Feldversuchen mit einem Instrument, das als „Kartographierung beruflicher Herausforderungen“ (“Mapping Vocational Challenges (MVC)”) bezeichnet wird (1997, S. 432), und sich auf die Prämissen von Gottfredsons Theorie der Eingrenzung und Kompromissfindung stützt (1981, 1983 und 1996). Es wird als ein Beispiel von “theorie-gestützten Bewertungen bzw. Maßnahmen zur Vermeidung unangemessener Eingrenzungen” beschrieben (1997, S. 432), das darauf abziele, bestimmte Optionen, die vom Klienten als inakzeptabel verworfen werden, bewusster zu machen, da es bei Eingrenzungen stets darum gehe, „zu entscheiden, was man nicht will“ (Gottfredson und Lapan, 1997, S. 429). Hier einige Ergebnisse: High School Schüler sowie

Schülerinnen und Schüler der mittleren Jahrgänge (middle school) stimmten in ihren Bewertungen verschiedener Berufe bezüglich ihres Gender-Typs überein. (S. 438); eine Gruppe von Schülerinnen der siebten Klasse verknüpfte ihre Ablehnung bestimmter Karrieren, die gegenwärtig männlich dominiert sind, mit ihrer Furcht vor sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz (S. 439); Interessensbekundungen unterscheiden sich oft von -bewertungen (S. 440).

2.2 Astins bedürfnisorientiertes soziopsychologisches Modell

Vordringliche Absicht von Astin (1984) war es, eine Theorie zu entwickeln, die den Prozess der Berufswahl bei Frauen angemessener beschreiben sollte, sowie zu erklären, wie und warum sich die beruflichen Aspirationen von Frauen in letzter Zeit geändert haben. Ihre Theorie lässt sich auch auf Männer anwenden. Astin hat versucht, ein Modell der Karriereentscheidung und des beruflichen Verhaltens zu entwickeln, das persönliche (psychologische) Faktoren und soziale Kräfte miteinander kombiniert und deren Interaktion beschreibt. Ihr bedürfnisorientiertes soziopsychologisches Modell enthält vier wesentliche konstruktive Elemente:

- Motivation;
- Erwartungen;
- Sozialisation in Bezug auf Gender;
- Aufbau der Möglichkeiten (structure of opportunity).

Das Modell beinhaltet insofern sowohl psychologische als auch soziologische Faktoren.

Motivation:

Menschen beziehen ihre Motivation, Energie aufzuwenden, aus dem Wunsch, drei Grundbedürfnisse zu befriedigen – das eigene Überleben zu sichern (vor allem das physische), Freude zu empfinden (intrinsische Befriedigung bei der Arbeit) und einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten (das Bedürfnis, ein nützliches Glied der Gesellschaft zu sein und für seinen Beitrag anerkannt zu werden). Diese drei Grundbedürfnisse sind bei Männern und Frauen gleich – obwohl sie möglicherweise auf unterschiedliche Weise befriedigt werden.

Erwartungen:

Bezüglich der Frage, wie die/der Einzelnen die Arbeit wahrnimmt, die sie/ihn befriedigt bzw. die für sie/ihn zugänglich ist und die sie/er verrichten kann, gibt es zwischen Männern und Frauen Unterschiede, weil die Prozesse ihrer Sozialisation gender-spezifisch sind und weil die Möglichkeiten und Berufschancen für die Geschlechter unterschiedlich strukturiert sind (z.B. Verteilung von Arbeitsplätzen, Gender-Typ von Berufstätigkeiten, Diskriminierung). So wird die/der Einzelne z.B. während der Sozialisation im Wege positiver Verstärkung dafür belohnt, dass sie/er gender-spezifisches Verhalten zeigt und ebensolche Wahlentscheidungen trifft.

Geschlechtsspezifische Sozialisation und Struktur der Möglichkeiten:

Der Prozess der geschlechtsspezifischen Sozialisation interagiert mit der Struktur der Berufschancen, die für Männer und Frauen unterschiedlich aussieht und nicht statisch ist. Außerdem bringt der gesellschaftliche Wandel Veränderungen der Berufschancen und ihrer Struktur für alle mit sich, so dass es das interaktive Verhältnis von geschlechtsspezifischer Sozialisation und Berufschancen-Struktur ist, das als ursächlich für die veränderten Karriereaspirationen und beruflichen Entscheidungen

von Frauen in jüngster Zeit anzusehen ist.

Der Sozialisationsprozess setzt den Veränderungen der beruflichen Chancen wahrscheinlich gewisse Grenzen, wohingegen es letztlich die Strukturen dieser Berufschancen sind, die einen Einfluss auf die Werte haben, die über den Sozialisationsprozess weitergegeben werden (Astin, 1984, S.122).

Astins Forschungsbeitrag ist die erste theoretische Aussage, die zum Bereich Karrieren von Frauen in Auftrag gegeben wurde (Fitzgerald et al, 1995, S.85). Er hat sich jedoch auf die Praxis bislang nur begrenzt ausgewirkt. Fitzgerald et al (1995, S.86) meinen, dass man den Arbeiten von Astin "am ehesten gerecht werde, wenn man sie als allgemeinen konzeptionellen Rahmen und nicht als dezidierte theoretische Aussage" verstünde, da ihr Verdienst vor allem darin bestehe, dass und wie sie die für weibliche Karrieren wichtigen Faktoren hervorgehoben habe. Der wichtigste Beitrag von Astin sei somit die erhöhte Aufmerksamkeit, die seitens der Forschung nunmehr der Struktur von Berufschancen gewidmet werde.

Auswirkungen auf die Praxis:

Astin liefert einige Ansatzpunkte für die Diagnostizitätigkeit von Berufsberatern. So kann die Unentschlossenheit einer Frau beispielsweise das Ergebnis mangelnder Klarheit darüber sein, welches der drei Grundbedürfnisse sie bevorzugt befriedigen möchte bzw. von welchem Beruf sie glaubt, er würde das entsprechende Bedürfnis befriedigen.

Klientinnen können sich z.B. in einem internen Konflikt befinden, wenn sie eine bestimmte internalisierte Haltung dazu haben, ob ein Beruf für sie Gender gemäß in Frage kommt, sich dieser Beruf aber strukturell verändert (einige Frauen können sich z.B. von bestimmten Berufsstrukturen eingeschränkt fühlen, während andere sich durch die Veränderungen unter Druck gesetzt fühlen, ihre geschlechtsspezifische Einstellung zu einem Beruf und dazu, ob er für sie als Frau in Frage kommt, ändern zu sollen).

2.3 Theorie der Karriere-Effizienz (Hackett und Betz)

Ein bemerkenswertes Beispiel für den Versuch, neue theoretische Ansätze zu entwickeln, die speziell für Frauen und Mädchen relevant sind, stellt die Karriere-Effizienz-Theorie von Hackett und Betz dar (1981). Die beiden Wissenschaftler argumentieren, dass es erforderlich sei, über eine bloße Aufstellung von Barrieren für Frauen bei der Berufswahl bzw. bezüglich dessen, was sie erreichen können, hinauszugehen. Vielmehr müssten die Mechanismen erforscht werden, die dafür sorgen, dass Frauen gesellschaftliche Einstellungen und Erwartungen hinsichtlich ihres Ausbildungsverhaltens und ihrer Leistungen eingeeimpft würden und sich in ihrem Verhalten und ihren Erfolgen spiegelten (Hackett und Betz, 1981, S.327).

"Um zu erforschen, inwieweit die Theorie der Karriereeffizienz dafür nützlich ist, besser zu verstehen, wie Frauen sich bezüglich Berufswahl und -ausübung verhalten und vor allem zum besseren Verständnis von Karriereverläufen bei Frauen", wurde eine Studie konzipiert, die zwanzig Berufe umfasste (Betz and Hackett, 1981, S. 400). Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass es „signifikante und durchgängige geschlechtsspezifische Unterschiede gibt, was die Karriere-Effizienz in traditionellen und nicht-traditionellen Berufen anbelangt“ (Betz und Hackett, 1981, S. 407). Frauen legten z.B. mehr Karriere-Effizienz bei solchen Tätigkeiten an den Tag, die traditionell als Frauenberufe gelten (wie Zahnarzhelferin, Sozialarbeiterin,

Sekretärin) und Männer waren karriere-effizienter in den traditionell männlichen Berufen (wie Buchhalter, Mathematiker und Ingenieur). Betz und Hackett folgerten aus ihren Arbeiten, dass die Theorie der Karriere-Effizienz für Frauen (und Männer) durchaus ein hilfreicher Bezugsrahmen für weitere Untersuchungen sei und wichtige Anhaltspunkte für die Praxis liefern könne (1981, S. 410).

Die zugrunde liegende Prämisse von Betz und Hackett ist, dass geringe Erwartungen von Frauen an die eigene Karriere-Effizienz bezüglich solcher Berufe, die historisch männlich dominiert waren, ein wesentlicher vermittelnder Faktor für die Entstehung von geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Berufswahl und dem Verhalten im gewählten Beruf seien (Fitzgerald et al, 1995, S. 95). Die Theorie der Karriere-Effizienz sei insofern der Versuch, eine Theorie von einem Anwendungsbereich (nämlich der Theorie des sozialen Lernens) auf einen anderen zu übertragen. Bandura (1986, S. 391) hat den konzeptionellen Kern der Karriere-Effizienz-Theorie wie folgt definiert: „Selbsteinschätzung von Menschen bezüglich ihrer eigenen Fähigkeit, Handlungsverläufe selbst zu organisieren und auszuführen, um bestimmte vorgegebene Leistungen zu erzielen“ (Bandura 1986, S. 391).

Die Theorie der Karriere-Effizienz unterscheidet sich von Krumboltz' Theorie des sozialen Lernens dadurch, dass sie

- die gedanklichen Prozesse (gegenüber dem Verhalten) in den Mittelpunkt rückt;
- sich auf die Frage konzentriert, wie sicher sich das Individuum ist, Dinge umsetzen und Ziele erreichen zu können;
- Überzeugungen für wichtiger hält als Interessen, Werte und Fähigkeiten;
- betont, dass das persönliche System aus Überzeugungen und Einstellungen das Verhalten eines Individuums prägt (und nicht so sehr das eigene Verhalten selbst);
- eher persönliche Wahlentscheidungen als die Theorie des sozialen Lernens in den Mittelpunkt rückt;
- sich (bislang) weniger mit Auswirkungen auf die Praxis beschäftigt.

Die Theorie enthält die Hypothese, dass Karriereverhalten das Ergebnis einer Interaktion von Karriere-Effizienz-Streben, Ergebniserwartungen und Zielsetzungen sei. Diese werden im folgenden kurz beschrieben:

a) Vertrauen in die eigene Selbst – Wirksamkeit (Self-Efficacy):

Hier geht es um eine Veränderung der Selbsteinschätzung. Je nachdem, wie ein Individuum seine eigenen Fähigkeiten einschätzt, wirkt sich dies auf seine Wahlentscheidungen in Sachen Beruf, akademische Laufbahn etc. aus. Wenn der Glaube an die eigene Leistungsfähigkeit eher gering ausgeprägt ist, wird eine schwierige Aufgabe womöglich nicht bis zum Ende weiterverfolgt. Das betreffende Individuum glaubt vielleicht, dass es die Aufgabe nicht gut bewältigen können wird; die Betreffende lässt sich entmutigen und fühlt sich überfordert. Die Forschung (Lent, Brown und Larkin, 1986) belegt in der Tat, dass die Korrelation zwischen der Selbsteinschätzung eines Individuums bezüglich seiner Fähigkeiten und objektiven Messungen derselben nur schwach ist. Das „Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit“ hat einen Einfluss darauf, ob bestimmte Verhaltensweisen initiiert werden, in welchem Maße Anstrengungen unternommen werden und wie lange diese Anstrengungen auch bei auftretenden Schwierigkeiten aufrechterhalten werden.

So können z.B. die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten, das Vertrauen in die Richtigkeit der Selbsteinschätzung und ihre tatsächlichen Fertigkeiten als Zimmermann die Entscheidung

einer Frau darüber beeinflussen, ob sie diesen Beruf wählt bzw. auch dabeibleibt, wenn Freunde oder vielleicht die Familie und Kollegen Druck auf sie ausüben, einen Beruf zu suchen, der für Frauen passender sei.

Bandura (1977, 1986) ist der Auffassung, dass die Erwartungen an die eigene Karriere-Effizienz sich in drei Dimensionen unterscheiden:

Ebene

d.h. Schwierigkeitsgrad, den das Individuum glaubt, bewältigen zu können;

Stabilität der Überzeugung

d.h. Vertrauen in die Richtigkeit der Selbsteinschätzung;

Allgemeingültigkeit

d.h. Bandbreite von Situationen, in denen das Individuum sich für effizient hält.

b) Ergebniserwartungen:

Einer der mit den Erwartungen bezüglich der Karriere-Effizienz interagierenden Faktoren sind die "Ergebniserwartungen", d.h. die Einschätzung, die ein Individuum darüber vornimmt, wie wahrscheinlich es ist, dass es ein bestimmtes Ergebnis auch erreicht. Die Unterscheidung zwischen den Erwartungen bezüglich der Karriere-Effizienz einerseits und des zu erzielenden Ergebnisses andererseits ist problematisch, weil Ergebnisse oft in Abhängigkeit von Leistungen gesehen werden. In bestimmten Situationen wird die Unterscheidung jedoch recht klar, so z.B. wenn eine Frau sich zutraut, Firmenchefin zu werden, jedoch nicht damit rechnet, für diesen Posten ausgewählt zu werden, sollte sie sich darum bewerben. In einem solchen Fall sind es also die Bedingungen des Umfeldes, die als entscheidend oder zumindest mitentscheidend für das Ergebnis angesehen werden – und nicht so sehr die Ebene oder Qualität des eigenen Verhaltens.

Ergebniserwartungen beziehen sich insofern auf die Selbsteinschätzung der Möglichkeiten, eine bestimmte Aufgabe zu bewältigen („wahrscheinlich könnte ich an die Universität gehen“), wohingegen Erwartungen an die eigene Leistungsfähigkeit sich eher darauf beziehen, ob die Betreffende eine Aufgabe bewältigen kann („Ich bin mir sicher, dass ich einen akademischen Abschluss schaffen kann und werde mich auf jeden Fall um einen Studienplatz bewerben“). Bandura (1986) definiert drei verschiedene Arten von Ergebniserwartungen:

- Physische (z.B. entgeltliches Beschäftigungsverhältnis/bezahlte Arbeit)
- Soziale (z.B. Lob der Eltern für in der Schule geleistete Arbeit)
- Selbstwertschätzende (z.B. Zufriedenheit mit der eigenen Leistung).

Ein weiterer Faktor, der Einfluss darauf hat, ob eine Verhaltensweise initiiert wird oder nicht, sind Anreize (verknüpft mit Ergebniserwartungen). So kann ein Mann sich selbst z.B. als effizient einstufen, was die Erfüllung seiner Aufgaben als Kindergartenerzieher/pädagoge angeht, muss deshalb aber nicht automatisch mit dem Ergebnis zufrieden sein (z.B. Gehalt und Status).

c) Zielsetzungen:

Ein weiterer möglicher Auslöser für eine bestimmte Verhaltensweise sind Zielsetzungen.

Individuen setzen sich Ziele, um ihr Verhalten und Handeln zu lenken, was wiederum zur Festlegung von untergeordneten Zielen führen kann. „Ich will Manager im staatlichen Gesundheitswesen werden“ wäre z.B. ein übergeordnetes Ziel. Um dieses zu erreichen, muss ein Individuum sich Teilziele setzen, wozu u.a. die Erlangung eines höheren Schulabschlusses, vielleicht ein Universitätsstudium, eine Bewerbung um eine zweijährige Ausbildung beim NHS (National Health Service) und schließlich die Bewerbung auf einen Managerposten dort gehören können. Eigene Zielsetzungen dieser Art sind motivierend und eine Quelle großer persönlicher Befriedigung.

Bandura (1986) hat folgende vier Informationsquellen herausgearbeitet, die für den Entwicklungs- und Veränderungsprozess von eigenen Leistungserwartungen bedeutsam sind:

i) *Erfolg durch Leistung:*

Wenn eine Aufgabe bewältigt oder eine Verhaltensweise erfolgreich absolviert wird, führt dieser Informations-Input zu einer gestiegenen Leistungserwartung des Individuums an sich selbst. Hackett und Betz (1981, S. 331) argumentieren, dass die geschlechtsspezifische Sozialisation von Jungen diese eher darin bestärkt, möglichst vielfältige Erfahrungen außerhalb des eigenen Zuhauses zu machen.

ii) *Lernen durch Vorbilder:*

d.h. durch Beobachten. Hackett und Betz (1981, S.331) sind der Auffassung, dass Jungs und männliche Jugendliche eher Lernerfahrungen mit Vorbildcharakter machen, die für die berufsbezogenen Erwartungen an die eigene Leistungsfähigkeit relevanter sind als Frauen, die in den Medien, Büchern und in der Kinderliteratur beständig in ihrer Mutter- oder Hausfrauenrolle gezeigt würden.

iii) *Emotionale Anregung :*

in Form von z.B. Angst und Stress. Es wird allgemein anerkannt, dass starke Angstzustände und Stress lähmend wirken können. Hackett und Betz (1981, S. 332) erinnern daran, dass Forschungsarbeiten zu Angstzuständen bei Frauen höhere Messwerte festgestellt haben als bei Männern, was die Entwicklung von positiven Leistungserwartungen an die eigene Person erschwert.

iv) *Überzeugungsarbeit und Bestärkung*

in Richtung auf eine bestimmte Verhaltensweise steigern das Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit, wohingegen ein Mangel an Bestärkung oder sogar offenes Abraten das Vertrauen eines Individuums an seine eigene Leistungsfähigkeit kaum steigert, sondern im schlechtesten Fall schwächt. Betz und Hackett (1981, S. 332) argumentieren auch hier, dass Männer bei ihren Karriereanstrengungen und -erfolgen wegen der traditionellen gesellschaftlichen Haltung zu Weiblichkeit bzw. Männlichkeit im allgemeinen mehr Bestärkung erfahren als Frauen.

Von den genannten vier Einflussfaktoren, hält Bandura a) & b) für die stärksten, was die Erwartungen an die eigene Leistungsfähigkeit angeht auch wenn letztendlich alle dazu beitragen.

Die Anwendung der Theorie der eigenen Leistungserwartungen auf berufsbezogenes Verhalten:

Hackett and Betz (1981) stellen fest, dass sich bei einer Anwendung der Theorie der eigenen Leistungserwartungen auf das berufsbezogene Verhalten folgendes zeige: Bei Individuen, die bezüglich ihres berufsbezogenen Verhaltens in einem oder mehreren Punkten keine hohen Leistungserwartungen an sich selbst hatten, wurden entscheidende erfolgsrelevante Verhaltensweise seltener initiiert bzw. diese wurden, wenn sie initiiert wurden, weniger lange

aufrechterhalten. Hackett und Betz (1981, S.334) räumen zwar ein, dass verschiedene Aspekte ihrer Theorie noch näher erforscht werden müssen, glauben jedoch, dass die „Theorie der eigenen Leistungserwartungen einen vielversprechenden Ansatz für das Studium der Karriereverläufe von Frauen darstelle, und zwar aufgrund der erklärenden Kraft der Theorie, aufgrund ihrer Bedeutung für die Beratungspraxis und wegen des in ihr steckenden Forschungspotentials“ (1981, S. 337).

Bedeutung für die Praxis:

Die Theorie der eigenen Leistungserwartungen bietet die Chance, neue Möglichkeiten zu eröffnen, z.B.:

- Die/Der Beratende könnte verschiedene kognitive Strategien einsetzen, um der Klientin dabei zu helfen, ihre eigenen Erfolge auf interne anstatt auf externe Faktoren zurückzuführen (z.B. „Positives Reden über die eigene Person“ – Kognitive Verhaltenstherapie);
- Erfolgserlebnisse können strukturiert, nach Schwierigkeit gestaffelt und somit genutzt werden;
- Im Bereich Lernen durch Vorbilder kann die/der Beratende z.B. dafür sorgen, dass eine Klientin als Hospitantin (“shadowing experience”) erfolgreiche Beispiele für Karriereverläufe kennen lernt, die sonst eher ungewöhnlich sind (z.B. Frauen in Berufsfeldern, die die Klientin interessieren);
- Desensibilisierungsprozesse können genutzt werden, um übermäßige Ängste vor beruflichen Entscheidungen oder Leistungsängste abzubauen (z.B. Entspannungstechniken);
- Bereitstellung von herausragenden Identifikationsfiguren, die gängige Klischees hinterfragen.

Betz und Hackett (1997, S. 383) sind überzeugt, dass “Meta-Analysen sowie die Sichtung von Forschungsarbeiten aus fünfzehn Jahren den Nutzen der Theorie der karrierebezogenen eigenen Leistungserwartungen als Prediktor für Bildungs- und Karrierewünsche, akademische Leistungsfähigkeit und Ausdauer bei der Verfolgung von Karrierewünschen belegen“. Sie kommen zu dem Schluss, dass sowohl die Theorie als auch die sich daraus ableitenden Maßnahmen für die Erforschung und Überprüfung von Barrieren einerseits, aber auch von begünstigenden Faktoren für Frauen-Karrierenverläufe andererseits hilfreich seien. Dies gelte auch für die Konzeption und Bewertung der Praxis, die sich von dieser Theorie herleite. Betz und Hackett empfehlen Berufsberatern, sowohl strukturierte Maßnahmen zur Bewusstmachung/ der eigenen Leistungserwartungen als auch informelle Bewertungstechniken wie Interviews zu verwenden, um festzustellen, inwieweit eine geschlechtsspezifische Sozialisation die beruflichen Wahlmöglichkeiten der Klientin eingeschränkt haben könnte. Parallel dazu sollte eine Schwerpunktsetzung im Bereich männlich dominierter Berufe wie Mathematik, Wissenschaft und Technik erfolgen, um sicherzustellen, dass hier keine Einengung der Möglichkeiten stattfindet:

“...unsere Aufgabe als Berater ist nicht, der Klientin ihre Entscheidung abzunehmen oder sie in Richtung einer traditionell eher nicht-weiblichen Berufswahl zu drängen, sondern Optionen wieder sichtbar zu machen, die möglicherweise durch Sexismus und geschlechtsspezifische Klischees verborgen waren oder wegen anderer Barrieren im Berufsumfeld scheinbar untergegangen sind (Betz & Hackett, 1997, S. 398).

Insgesamt bietet die Theorie der eigenen Leistungserwartungen für viele ein großes Potential

für die Arbeit an Karrierefragen in Gruppen wie Mädchen, Frauen und Angehörige ethnischer Minderheiten, die traditionell auf bestimmten Gebieten ihre Potentiale nicht ausschöpfen (underachieve) . Eine der Stärken der Theorie liegt darin, dass sie weder biologische, soziale noch Umwelteinflüsse noch die aktuelle Situation der Klientin/des Klienten außer Acht lässt. Andererseits bestätigt die Theorie die Tatsache, dass es Individuen mit zunehmendem Alter immer schwerer fällt, ihre Interessen, Ziele und Leistungen zu verändern.

2.4 Feministische Berufsberatung

Feministische Beratung ist eher Ausdruck einer Philosophie als eine umfassende Theorie zur Untermauerung der Praxis. Brooks & Forrest (1994) skizzieren, was es in der Praxis bedeutet, wenn man die feministische Philosophie auf das Feld Berufsberatung anwendet.

i) Sozio-kulturelle Bedingungen als Hauptquelle von Karriereproblemen für Frauen

Je nachdem wie man ein Problem definiert, wird man auch an unterschiedlichen Orten und auf unterschiedliche Weise nach Lösungen suchen. Die feministischen Ansätze gehen davon aus, dass gesellschaftliche Strukturen und Vorgaben Karriereentwicklungen, -erfahrungen und -möglichkeiten von Frauen traditionell formen und einengen. Hieraus folgt, dass zusätzlich zu einer Bewertung von Fähigkeiten usw. auch Bewertungen der Art und Weise einbezogen werden müssen, in der geschlechtsspezifische Aspekte die Klientin beeinflusst haben bzw. innerhalb von Karrieren für Frauen und Mädchen Barrieren geschaffen haben. Es werden zwei Stufen herausgestellt, die notwendig seien, um dieses Doppelziel der Vorab-Bewertung und der eigentlichen Bewertung zu erreichen:

a) Strategien der Vorab-Bewertung (Vorbereitung der/des Beratenden)

Die/Der Beratende macht sich mit dem Forschungsstand bezüglich des Verhältnisses von Gender und Karriereverlauf vertraut, z.B.:

- Interaktion zwischen Gender und demographischen Faktoren wie Hautfarbe/Ethnienzugehörigkeit und Gesellschaftsschicht;
- Kritische Erfahrungen, die den Karriereverlauf von Frauen beeinflussen können. Hierzu gehören Rollenmodelle/, Mentoren, Erfahrungen von Diskriminierung etc. am Arbeitsplatz oder in der Ausbildung.

Nota bene: Berufsberater mit stark traditionell verhafteten Einstellungen zu Geschlechterrollen sollten nicht versuchen, Frauen zu beraten

b) Bewertungsprozess (im Beisein der Klientin)

Eine der zentralen Aufgaben besteht darin, herauszufinden, wie die Klientin ihre geschlechtsspezifische Sozialisation erlebt hat.

- Sammeln Sie Informationen über die Kultur der Herkunftsfamilie, zum dort geltenden Rollenverständnis von Männern und Frauen und zur Wahrnehmung der Klientin von gesellschaftlich sanktionierten Geschlechterrollen für ihre Altersgruppe.
- Befragen Sie die Klientin dann auch, wie sie ihr Leben umgestellt und ihrem eigenen Leben innerhalb ihres soziologischen Kontextes einen Sinn gegeben hat.

Zu den hierbei einsetzbaren Techniken gehören strukturierte Fragen sowie Phantasie- und Einsetzungsübungen, bei denen Sätze vervollständigt werden sollen. Kurz gesagt liegt der Schlüssel zur Analyse des Gender-Verständnisses darin, herauszufinden, welche sozialen Strukturen und Geschlechterrollen-Vorgaben die Klientin beeinflusst haben. Die im Zuge der Bewertung getroffenen Schlussfolgerungen können sodann als Anhaltspunkte für die Festlegung von Zielsetzungen und den Prozess der Berufsberatung dienen. Wie wichtig die Frage der Geschlechterrolle ist, mag von Klientin zu Klientin unterschiedlich sein – Brooks & Forrest (1994) sind der Auffassung, dass nur schwer Situationen vorstellbar seien, bei denen sie völlig irrelevant sind.

ii) Das Persönliches ist politisch

Im Mittelpunkt der Berufsberatung sollte das Bemühen stehen, Klientinnen dabei zu unterstützen, dass sie politisches Bewusstsein dafür entwickeln, wie gesellschaftliche Strukturen sie geprägt und eingeengt haben, z.B. dergestalt, dass nur bestimmte Wahrnehmungen und Berufsoptionen zugelassen wurden oder bestimmte Rollenfestlegungen gefördert, andere dagegen in den Hintergrund gedrängt wurden. Wenn dafür sensibilisiert wird, wie das gesellschaftliche Umfeld die Berufswahl und Karriereentwicklung von Frauen beeinflusst, machen sich Klientinnen weniger selbst für Bedingungen verantwortlich, die sie nicht selbst steuern konnten.

iii) Egalitäre Beziehung

Die/Der Beratende verleugnet ihr/sein Expertenwissen und ihre/seine Kompetenz nicht, bemüht sich aber darum, das Machtgefälle der Beratungssituation nicht zu missbrauchen und statt dessen Strategien einzusetzen, die von einer Gleichberechtigung von Beratendem und Ratsuchendem ausgehen. Um diesem Prinzip Rechnung zu tragen, streben feministische Berufsberater/innen danach:

- ein partnerschaftliches und unterstützendes Verhältnis zur Klientin aufzubauen anstatt eines hierarchisch orientierten;
- die Klientin über Verfahren und Zielsetzungen sowie über die Philosophie der/des Beratenden zu informieren;
- die Klienten eindringlich aufzufordern, der/dem Beratenden Rückmeldungen zu geben;
- die Klientin darin zu bestärken, die/den Berufsberater/in, mit der/dem sie zusammenarbeiten möchten, selbst auszuwählen.

iv) Grundvoraussetzungen für die psychische Gesundheit von Frauen

Zielsetzungen: Das übergeordnete Ziel besteht darin, die Klientin so zu stärken, dass sie stärker selbstbestimmt Entscheidungen trifft (d.h. Klientinnen dabei zu unterstützen, die erforderlichen Kenntnisse und Kompetenzen sowie entsprechende Haltungen zu erwerben, um das eigene Leben stärker selbst in die Hand zu nehmen bzw. um auch andere zu beeinflussen). Um diese Zielsetzungen auch wirklich zu erreichen, bedarf es oft spezieller Techniken und Strategien – es gibt hierzu diverse Empfehlungen (z.B. Arbeit in Gruppen, weibliche Rollenmodelle, Maßnahmen zum beruflichen Werdegang (curriculum), zur persönlichen Lebensplanung und in anderen sozialen Zusammenhängen). Zusätzlich bieten sich an:

- Analyse der Geschlechterrolle: Diese ist der Bewertung der eingenommenen Geschlechterrolle vergleichbar, deren Ziel es ist, die Erwartungen der Klientin bezüglich der von ihr eingenommenen Geschlechterrolle herauszuarbeiten. Bei dieser Aktivität geht es darum, etwas über die Ansichten der Klientin zu Kosten bzw. Nutzen einer eher traditionellen bzw. einer unkonventionellen Karriere herauszubekommen.
- Eine andere Technik besteht darin, mit einem nicht-sexistischen Berufskartensatz zu arbeiten, der auch Berufsbilder zeigt, die frei von geschlechtsspezifischen Klischees sind, und so herauszufinden, welche Einstellung die Klientin zu Gender-spezifischen Tätigkeiten hat.
- Strategien der Lebens- und Karriereplanung können Frauen darin bestärken, sich auch auf langfristige Planungen einzulassen und so ihr künftiges Leben in gewissem Umfang steuern zu können.

2.5 Farmer: Vielfalt und die Karriereentwicklung von Frauen

Farmer (1997a, 1997b) stützt sich als theoretischen Ansatz auf die Theorie des Sozialen Lernens und hinterfragt die Gültigkeit gegenwärtiger Theorien für Frauen-Karrieren. Farmer kritisiert auch die gängigen Berufsförderprogramme und die Berufsberatungspraxis. Sie macht praktische Vorschläge dafür, wie diese Schwächen angegangen werden können.

Farmer hat ihre Ideen im Laufe zweier Jahrzehnte auf der Grundlage von Längsschnittstudien entwickelt. Den Mittelpunkt ihrer Forschungsarbeiten bildete dabei die Ausdauer, mit der Frauen ihre wissenschaftlichen Karrieren verfolgten (1997a, S. xi). Die Datenerhebung fand in den USA in den Jahren 1980, 1990 und 1991-93 statt. Während der beiden ersten Phasen wurden die Daten per Fragebogen erhoben. Die Zahl der „verwertbaren“ ausgefüllten Fragebogen (Farmer, 1997a, S. 21) betrug in der ersten Phase (1980) 1.863. Im Jahre 1990 erhielt sie von 459 Teilnehmer/innen der Studie verwertbare Fragebögen zurück (S. 26). Das Datenmaterial, das während dieser beiden ersten Phasen erhoben worden war, schien Unstimmigkeiten zu enthalten und Farmer entschloß sich, diesen auf den Grund zu gehen. In der dritten Phase der Studie wurden 105 Teilnehmer/innen ein bis zwei Stunden lang befragt. Farmer hatte erkannt, dass „weitere quantitative Daten allein nicht ausreichen würden, um die Bedeutung der festgestellten Unstimmigkeiten ergründen zu können.“ (1997, S. xi)

Zugrundeliegende theoretische Modelle der Längsschnittstudie (Farmer, 1985, 1997a, 1997b)

Für die Datenerhebung des Jahres 1980 ging Farmer von drei Typen von Faktoren aus, die sich auf das Verhalten von Frauen auswirken: Motivation, persönliche Faktoren und Faktoren des gesellschaftlichen Umfelds:

Persönliche:

Bedeutung/Gewicht der Rolle zu Hause; geschlechtsspezifisches eigenes Rollenverständnis; Selbstwertgefühl; eher kooperativer oder wettbewerbsorientierter Leistungsstil; vermutete Gründe für Erfolge/Mißerfolge (vier Dimensionen: Befähigung, Einsatz, Glück und Schwierigkeitsgrad der Aufgabe); sowie erfolgsbezogene Werte.

Gesellschaftliches Umfeld:

Unterstützung durch die Eltern, die Lehrer/innen, Berater/innen und generelle Unterstützung für arbeitende Frauen.

Motivation:

Karriere-Motivation; Motivation durch Erfolge und Karriere-Aspirationen/Bildungsniveau.

Bei der Erhebung des Jahres 1990 wurden dieselben Kategorien benutzt, wobei einige Fragen verbessert worden waren (Farmer, 1997a, S.14-15). Einige der wichtigen Annahmen, die den Auslegungen der Daten durch Farmer zugrunde lagen, werden von ihr wie folgt angegeben (Farmer, 1997b, S. 363):

- Berufs- und Karriereplanung muß im Rahmen einer Gesamt-Lebensplanung stattfinden und Karrierepläne müssen neben der selbstbezogenen Rolle auch anderen Rollen wie der des Ehe-, Lebenspartners oder Elternteils Rechnung tragen;
- Die Wahl eines Berufs- oder Karrierefeldes sollte einen hohen Übereinstimmungsgrad mit den Fähigkeiten, Begabungen, Werten und Interessen des oder der Betreffenden aufweisen und sollte auch bezüglich der gesellschaftlichen Möglichkeiten und Einschränkungen realistisch sein;
- Es ist für das Veränderungspotential wichtig, dass Menschen sich als Akteure ihrer eigenen Lern- und Wahlentscheidungen sowie ihrer Verhaltensweisen begreifen.

Farmer ist nach wie vor davon überzeugt, dass die Theorie des Sozialen Lernens den vielversprechendsten theoretischen Ansatz für eine wirksame Berufsberatung für Frauen und Mädchen darstellt:

“Die Theorie des Sozialen Lernens ist Ausdruck von Optimismus, da sie an die Möglichkeit glaubt, dass sich Verhaltensweisen im Laufe der Zeit ändern können, und zwar als Folge neuer Erfahrungen, neuer Ideen, Selbstwahrnehmungen und Pläne ... Obwohl sie mit vielen tatsächlichen Barrieren leben müssen, ist es dennoch möglich, dass Frauen sich umfassend zu ihrem Schicksal äußern“ (1997, p9).

Auf der Grundlage ihrer Forschungsergebnisse macht Farmer für die Berufsberatung von “jungen Frauen und Männern heute und in den kommenden Jahrzehnten“ folgende Vorschläge (1997, S. 291):

- Verbesserte Bildungs- und Berufsberatung in weiterführenden Schulen und Institutionen der Weiterbildung (High Schools), wobei die Betonung auf einer Gleichstellung der Geschlechter liegen sollte und Probleme wie die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz thematisiert werden sollten;
- Lebensplanung einschließlich Erforschung der eigenen Werte und der Frage, wie diese Werte zu den langfristigen Karriereplänen passen. Hierbei sollten Rollenkonflikte zwischen Familie und Beruf angesprochen werden, die sich bei Paaren einstellen, „in denen beide Partner arbeiten“ („dual-worker couples“, S. 282). Es sollte eine realistische Einstellung und Akzeptanz zur Übernahme von „Mehrfachrollen“ gefördert werden (p284);
- Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit und Ausdauer beim Verfolgen einer Karriere: Da diese beiden Dinge zusammengehören, können Berufsberater einen großen Unterstützungsbeitrag leisten, indem sie das Vertrauen von Klientinnen in die eigene Leistungsfähigkeit steigern helfen (vgl. Abschnitt c, Strategien);
- Beiträge zur Verminderung von “neutralen Umgebungen” ('null environment', S.292) im Bildungswesen/in der Ausbildung (d.h. eines Umfeldes, das sich gegenüber den Erfolgen und Leistungen von Frauen indifferent verhält) sind von entscheidender Bedeutung, wenn Frauen die Möglichkeit erhalten sollen, sich zu verwirklichen. Dies setzt voraus, dass “Atmosphären der Kälte“ ('chilly environment', S.292) und sexuelle

Belästigungen, die in vielen Bildungszusammenhängen und besonders in traditionell eher nicht-weiblichen Umgebungen (z.B. Naturwissenschaften, Mathematik und Technik) vorkommen, weniger werden.

Fazit

Nach Sichtung der Forschungsarbeiten zum Thema Frauen und Karriereentwicklung aus einem Zeitraum von ca. zehn Jahren kommen Phillips und Imhoff (1997) zu der Überzeugung, dass „das Leben von Frauen komplex“ sei (S. 49). Sie stellen fest, dass im vergangenen Jahrzehnt erhebliche Fortschritte bei dem Versuch erzielt worden seien, diese Komplexität besser zu verstehen. Fitzgerald et al (1995) betonen in bezug auf Frauen die Notwendigkeit einer eingehenden Untersuchung von Konzepten und Faktoren (wie z.B. jene, die Betz (1994) herausgearbeitet hat), die früher als irrelevant und überflüssig galten und gelangen zu der Überzeugung, dass so ein verbessertes Verständnis des berufsbezogenen Verhaltens aller erreicht werden könne (S. 68).

References

- 📖 Astin 1967 Astin, H.S. (1967) Patterns of Career Choices Over Time in Personnel and Guidance Journal, 45, p541-546.
- 📖 Astin 1984 Astin, H.S. (1984) The Meaning of Work in Women's Lives: a sociopsychological model of career choice and work behaviour in The Counseling Psychologist, 12, 4, p117-126.
- 📖 Betz et al 1981 Betz, N.E. & Hackett, G. (1981) The Relationship of Career-Related Self-Efficacy Expectations to Perceived Career Options in College Women and Men in Journal of Counseling Psychology, 28, 5, p399-410.
- 📖 Betz 1994 Betz, N.E. (1994) Basic Issues and Concepts in Career Counseling for Women, in Walsh, W.B. & Osipow, S.H. (1994) (ed) Career Counselling for Women Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- 📖 Betz et al 1997 Betz, N.E. & Hackett, G. (1997) Applications of Self-Efficacy Theory to the Career Assessment of Women in Journal of Career Assessment, 5 (4) p383-402.
- 📖 Brooks 1990 Brooks, L. (1990) Recent Developments in Theory Building in Brown, D. Brooks, L. & Associates Career Choice & Development (second ed), San Francisco: Jossey Bass (p 364-394).
- 📖 Brooks et al 1994 Brooks, L. & Forrest, L. (1994) Feminism & Career Counseling in Walsh, W.B. & Osipow, S.H. (eds) Career Counseling for Women, Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- 📖 Farmer 1985 Farmer, H.S. (1985) Model of Career and Achievement Motivation for Women and Men in Journal of Counseling Psychology, 32, 3, p363-390.
- 📖 Farmer et al 1997a Farmer, H.S. & Associates (1997a) Diversity & Women's Career Development, Thousand Oaks, California: Sage.
- 📖 Farmer 1997 Farmer, H.S. (1997) Women's motivation related to mastery, career salience, and career aspiration: a multivariate model focusing on the effects of sex role socialization in Journal of Career Assessment, 5, p355-381.
- 📖 Fitzgerald et al 1995 Fitzgerald, L.F, Fassinger, R.E. & Betz, N.E. (1995) Theoretical Advances in the Study of Women's Career Development in Walsh, W.B. & Osipow, S.H. (eds) (2nd edition) Handbook of Vocational Psychology: theory, research and practice, Mahway, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

- 📖 Gottfredson 1981 Gottfredson, L.S. (1981) Circumscription and Compromise: A Development Theory of Occupational Aspirations, in Journal of Counseling Psychology Monograph, 28, 545-579
- 📖 Gottfredson 1983 Gottfredson, L.S. (1983) Creating and Criticizing Theory, in Journal of Vocational Behaviour, 23, 203-212
- 📖 Gottfredson 1996 Gottfredson, L.S. (1996) Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Brown, D. & Brooks, L. & Associates, (eds) (3rd edition) Career, Choice and Development, San Francisco, California, Jossey Bass.
- 📖 Gottfredson et al 1997 Gottfredson, L.S. and Lapan, R.T. (1997) Assessing gender-based circumscription of occupational aspirations, Journal of Career Assessment, 5, 419-441.
- 📖 Hackett et al 1981 Hackett, G. & Betz, G. (1981) A self-efficacy approach to the career development of women in Journal of Vocational Behaviour, 18, p326-339.
- 📖 Phillips et al 1997 Phillips, S.D. & Imhoff, A.R. (1997) Women and Career Development: a Decade of Research, in Spence, J.T., Darley, J.M. & Foss, D.J. (Eds) Annual Review of Psychology, 48, pp31-59