



**Berufliche Laufbahnentwicklung von Akademikerinnen  
und Akademikern der Universität Erlangen-Nürnberg (BELA-E)**

**Dritte Erhebung der prospektiven Längsschnittstudie  
Fragebogen und Grundausswertung**

**Projektbericht Nr. 3, April 1998**

**A.E. Abele, M. Stief**

**(Ergänzungen Dezember 2006, A.E. Abele, C. Heismann & D. Spurk)**

Korrespondenz an:

Prof. Dr. Andrea Abele-Brehm ([abele@phil.uni-erlangen.de](mailto:abele@phil.uni-erlangen.de)), Bismarckstr. 6, 91054 Erlangen

**Gefördert durch die DFG (Ab 45(8-1))**

**Alle Rechte beim Projekt. Jede Art von Vervielfältigung (auch ausschnittsweise) nur mit  
ausdrücklicher Genehmigung der Projektleitung.**

## **Inhaltsverzeichnis**

0. Tabellenverzeichnis	4
1. Überblick	6
2. Stichprobe	6
3. Drop-Out-Analyse	7
4. Überblick über den Fragebogen	8
5. Personale Variablen	9
5.1 Partnerschaft und Kinder	9
5.2 Kritische Lebensereignisse	12
6. Berufliche Entwicklung	13
6.1 Verlaufsgruppe	19
6.2 Objektiver Berufserfolg	20
6.3 Unterbrechungen	23
6.4 Subjektiver Berufserfolg	24
7. Erleben des Arbeitsplatzes – Tätigkeitsanalyse	28
8. Bindung an die Organisation	29
9. Bindung an den Beruf	30
10. Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz	31
11. Arbeitszufriedenheit	34
12. Umgang mit Belastungen - Bewältigung am Arbeitsplatz	34
13. Subjektive Benachteiligung im bisherigen Berufsleben	36
14. Karrieretypen	37
15. Berufliche Selbstwirksamkeit	38
16. Ziele und Interessen	39
16.1 Interesse an beruflichen Aufgaben	39
16.2 Offen erfasste Ziele	40
16.3 Zielerinnerung und subjektive Zielerreichung	46
17. Selbstkonzept	48
18. Lebenszufriedenheit	51
19. Interkorrelationen aller Skalen	51
20. Kohortenanalyse: Vergleich der Stichproben 1 und 2	53
20.1 Berechnung der time-lag Differenzen	54
20.2 Querschnittdifferenzen	54
20.3 Längsschnittdifferenzen	55
20.4 Zusammenfassung der Kohortenanalyse	55
21. Gesamtzusammenfassung	56

21.1 Berufliche Integration	56
21.2 Geschlechtsunterschiede	56
22. Literatur	61
23. Anhang: Publikationen aus den Daten der Erhebungen 1 bis 3	63

## 0. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Längsschnittliche Statistik.....	7
Tabelle 2: Jahr des Examens und Zeitraum des Ausfüllens des dritten Fragebogens .....	7
Tabelle 3: Drop-Out-Analyse .....	8
Tabelle 4: Angaben zu Partnerschaft.....	9
Tabelle 5: Angaben zu Kindern und Kinderbetreuung .....	11
Tabelle 6: Kritische Lebensereignisse (N = 1329*).....	12
Tabelle 7: Promotion, Promotionsart, Art des Abschlusses und Noten.....	13
Tabelle 8: Wechsel und Unterbrechungen mit und ohne zweiten Ausbildungsabschnitt .....	14
Tabelle 9: Lebenssituation aktuell nicht Berufstätiger.....	16
Tabelle 10: Studienadäquate Tätigkeit (N=1227) .....	16
Tabelle 11: Gegenwärtige berufliche Position (N=1330).....	16
Tabelle 12: : Wöchentliche Arbeitszeit in verschiedenen Verlaufgruppen (s. u. 6.1).....	17
Tabelle 13: Tätigkeitsbereich der aktuellen Tätigkeit (N = 1229) .....	18
Tabelle 14: Schulformen der Lehrer/innen (N= 224).....	18
Tabelle 15: Wollen Sie in absehbarer Zeit die Stelle wechseln? (N = 1208).....	19
Tabelle 16: Häufigkeiten der Verlaufgruppen (N = 1330).....	19
Tabelle 17: Variablen zum objektiven Berufserfolgsindex.....	20
Tabelle 18: Kategorien dauerhafte Leitungsfunktion (N= 128) .....	21
Tabelle 19: Kategorien offizieller Vorgesetzter (N= 119).....	21
Tabelle 20: Bildung des objektiven Berufserfolgsindexes.....	22
Tabelle 21: Interkorrelationen der einzelnen Teilkomponenten mit den Gesamtindizes.....	23
Tabelle 22 Unterbrechungen und Zeiten von Erwerbslosigkeit .....	23
Tabelle 23: Kategorisierung der frei berichtete Erfolgserlebnisse (Ober- u. Subkat.).....	25
Tabelle 24: Tätigkeitsanalyse (N = 1216) .....	29
Tabelle 25: Mittelwerte Frauen/Männer bei Tätigkeitsanalyse (N= 1216).....	29
Tabelle 26: Itemwerte für organisationale Bindung (N = 1209).....	30
Tabelle 27: Itemkennwerte Job Involvement (N = 1215) .....	30
Tabelle 28: Zusammensetzung und Quellen der Skala soziale Unterstützung .....	31
Tabelle 29: Skala soziale Unterstützung (N = 1201) .....	31
Tabelle 30: Häufigkeiten der Unterstützung/Behinderung durch verschiedene Personen .....	32
Tabelle 31: Negative und positive Beziehungen am Arbeitsplatz .....	32
Tabelle 32: Haben Sie einen Mentor (N = 1212) .....	33
Tabelle 33: Skala Mentoring (N=1201) .....	33
Tabelle 34: Itemkennwerte Arbeitszufriedenheit .....	34
Tabelle 35: Items zu Coping am Arbeitsplatz.....	34
Tabelle 36: Faktorenanalyse Coping am Arbeitsplatz (N = 1212) .....	35
Tabelle 37: Skalenkennwerte Coping am Arbeitsplatz (N= 1212).....	35
Tabelle 38: Mittelwerte Frauen/Männer Coping am Arbeitsplatz .....	36
Tabelle 39: Benachteiligungserfahrungen im Berufsleben (N = 1207) .....	36
Tabelle 40: Karrieretypen (N = 1326).....	37
Tabelle 41: Geschlechtsunterschiede bei den Karrieretypen .....	38
Tabelle 42: Skala berufliche Selbstwirksamkeitserwartung (N = 1328).....	38
Tabelle 43: Interesse an Führungsaufgaben (N = 1330) .....	39
Tabelle 44. Zielkategorien (Ober- und Unterkategorien) im Geschlechtsvergleich (Befragte, die die jeweilige Kategorie mindestens einmal genannt haben) (N, %)...	41
Tabelle 45: Wichtigstes und zweitwichtigstes Ziel nach Nennungsposition (N, %).....	43
Tabelle 46. Einschätzungen zu den Zielkategorien (M, SD), wichtigstes Ziel .....	45
Tabelle 47. Einschätzungen zu den Zielkategorien (M, SD), zweitwichtigstes Ziel .....	45
Tabelle 48. Oberkategorien und Anzahl erinnerter Ziele (N, %).....	46
Tabelle 49. Grad der Zielerreichung (M, SD) und Weiterverfolgung (N,%), 1. erinnertes Ziel.....	47
Tabelle 50. Grad der Zielerreichung (M, SD) und Weiterverfolgung (N,%), 2. erinnertes Ziel.....	47

Ziel.....	47
<b>Tabelle 51. Grad der Zielerreichung (<i>M</i>, <i>SD</i>) und Weiterverfolgung (<i>N</i>,%), 3. erinnertes Ziel.....</b>	<b>47</b>
Tabelle 52. Ähnlichkeit der erinnerten Zielen (t3) zu den aktuellen Zielen (t2) ( <i>N</i> , %).....	48
Tabelle 53: Verwendete Items Selbstkonzept .....	49
Tabelle 54: Itemkennwerte GEPAQ ( <i>N</i> = 1324).....	49
Tabelle 55: Faktorenanalyse Items Selbstkonzept (Ladungen $\geq .30$ ).....	50
Tabelle 56: Skalenkennwerte zu Lebenszufriedenheit ( <i>N</i> = 1323).....	51
Tabelle 57: Interkorrelation aller Skalen .....	52
Tabelle 58: Time-lag Differenzen des dritten Fragebogens .....	54
Tabelle 59: Querschnittsdifferenzen t2 zu t3 .....	55
Tabelle 60: Interaktionseffekte für Stichprobe und Zeit .....	55
Tabelle 61: Geschlechtsunterschiede .....	56
Tabelle 62: Keine Geschlechtsunterschiede .....	58

## 1. Überblick

In der Erlanger Längsschnittstudie „Berufliche Laufbahnentwicklung von Akademikerinnen und Akademikern im Vergleich“ (BELA-E) werden Hochschulabsolventinnen und -absolventen über einen längeren Zeitraum hinweg zu ihrer beruflichen Entwicklung befragt. Die erste Befragung fand direkt nach dem Studienabschluss statt (Abele, 1996), die zweite 18 Monate später (Abele, 1997), die dritte drei Jahre nach Studienende. Der vorliegende Bericht stellt den Fragebogen der dritten Befragung und die Grundausswertung der Antworten vor.

## 2. Stichprobe

Die Stichprobe besteht aus zwei Kohorten Absolvent/innen der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Den Absolvent/innen wurde über die Prüfungsämter mit dem Zeugnis zusammen ein Fragebogen übergeben. Er enthielt die Bitte, ihn auszufüllen und mit einer Adresse für weitere Befragungen versehen zurückzusenden. Im ersten Jahrgang, 1994/95, wurden alle Absolvent/innen versucht zu kontaktieren, im zweiten Jahrgang 1995/96 wurden Absolvent/innen der Technischen Fakultät und des Lehramts nicht mehr kontaktiert, da diese Fächer in der ersten Kohorte ausreichend vertreten waren.

**Erste Erhebung (t1):** Auf diese Weise wurden 4418 Fragebögen verteilt. Von diesen wurden 1939 Bögen ausgefüllt zurückgeschickt, von denen 9 aus verschiedenen Gründen ausgeschlossen werden mussten (Teilnehmer zu alt, Bogen zu spät zurückgesandt). Von den 1930 auswertbaren Bögen waren 1819 mit einer Adressangabe versehen. Bezogen auf die Ausgangszahl von 4418 Bögen beträgt der Rücklauf 43,7%.

**Zweite Erhebung (t2):** An die 1.819 aus der ersten Erhebung bekannten Adressen wurde der zweite Fragebogen versandt. Davon wurden 102 Personen nicht erreicht, da sie unbekannt verzogen waren und die neue Adresse nicht gefunden werden konnte. 1397 Personen sandten den Bogen ausgefüllt zurück. Bezogen auf die 1819 insgesamt angeschriebenen Personen beträgt der Rücklauf 76,8%, bezogen auf die tatsächlich erreichten 1.717 Personen beträgt der Rücklauf 81,4%.

**Dritte Erhebung (t3):** Aus der zweiten Erhebung waren 1.717 Adressen bekannt, an die der dritte Fragebogen versandt wurde. Davon wurden 54 Personen nicht erreicht, da sie unbekannt verzogen waren und die neue Adresse nicht gefunden werden konnte. 1.330 Personen sandten den Bogen ausgefüllt zurück. Bezogen auf die 1.717 insgesamt angeschriebenen Personen beträgt der Rücklauf 77,5%, bezogen auf die tatsächlich erreichten 1.663 Personen beträgt der Rücklauf 80,0%. Längsschnittliche Statistik vgl. Tabelle 1.

**Tabelle 1: Längsschnittliche Statistik**

	Anzahl/Anteil	Kumulativ
nur t1	396	nur eine Teilnahme: 20,5 ( %)
t1 und t2	87	
t1 und t3	22	Zwei Teilnahmen: 5,6%
t1, t2 und t3	1218	Drei Teilnahmen: 63,1%
Gesamt	1.930	

Tabelle 2 zeigt den zeitlichen Abstand zwischen Examen und der Abgabe des dritten Fragebogens für beide Stichproben. Die Fragebogenverschickung begann bei Stichprobe 1 im März 1998, bei Stichprobe 2 im Oktober 1999. Die meisten Befragten der Stichprobe 1 antworteten im Frühsommer 1998, diejenigen von Stichprobe 2 im Frühsommer 1999. Wie bei den Befragungen zuvor, ist auch der Abstand zwischen dem Examen und der dritten Befragung bei der ersten Stichprobe länger als bei der zweiten,  $t(1328) = 11.07, p < .001$ .

**Tabelle 2: Jahr des Examens und Zeitraum des Ausfüllens des dritten Fragebogens**

Stichprobe 1 (N = 1030)		Stichprobe 2 (N = 300)	
Examen (N, Jahr)	Dritte Erhebung (N, Jahr)	Examen (N, Jahr)	Dritte Erhebung (N, Jahr)
1 in 1992		84 in 1996	
2 in 1993		216 in 1997	
277 in 1994			32 in 1999
707 in 1995			266 in 2000
43 in 1996			2 in 2001
	730 Personen in 1998		
	300 in 1999		
Durchschnittliche Dauer Examen - dritte Erhebung	40.36 Monate, $SD = 2.93$	Durchschnittliche Dauer Examen - dritte Erhebung	38.31 Monate, $SD = 2.43$

### 3. Drop-Out-Analyse

Um einen Überblick darüber zu bekommen, ob die Stichprobe zur dritten Befragungsphase der ursprünglichen, repräsentativen Stichprobe der ersten Erhebungsphase entspricht, wurden die Angaben zu Geschlecht, Alter, besuchter Fakultät, Studienabschluss, Studiendauer (Semesteranzahl) und Abschlussnote zwischen denjenigen Teilnehmer(inne)n, die auch noch zur dritten Erhebung dabei waren, und denjenigen, die nicht mehr dabei waren, verglichen. Tabelle 3 zeigt die Ergebnisse. Es gibt keine Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts, der Studiendauer und des

Alters bei der Erstbefragung. Es gibt jedoch mehr drop-outs aus der Juristischen Fakultät als aus den anderen Fakultäten und die Abschlussnoten derjenigen, die noch dabei sind, waren besser. Es gibt weniger Drop-outs bei Magisterabsolventen als bei Diplom- oder Staatsexamensabsolventen. Von Stichprobe 1 sind 31,3%, von Stichprobe 2 sind 30,5% der Befragten der Ersterhebung nicht mehr dabei,  $\chi^2 < 1$ .

**Tabelle 3: Drop-Out-Analyse**

Variable		Zu t3 noch dabei (N=1330)	Zu t3 nicht mehr dabei (N=600)	Vergleich
Geschlecht	Frauen	561	264	$\chi^2 < 1$
	Männer	769	336	
Alter (M, SD)		27.06	27.07	$t < 1$
Fakultät	Jura	63,5%	36,5%	$\chi^2(6, 1930) = 11.88, p < .07$
	Medizin	68,2%	31,8%	
	Phil. I + II + Theologie	76,2%	23,8%	
	Naturwiss. I + II + III	66,2%	33,8%	
	WiSo	64,9%	35,1%	
	Technische Fakultät	69,7%	30,3%	
	Lehramt	72,3%	27,7%	
Abschluss	Diplom	67,7%	32,3%	$\chi^2(2, 1930) = 6,24, p < .05$
	Magister	77,5%	22,5%	
	Staatsexamen	68,6%	31,4%	
Anzahl Semester		11.72	11.74	$t < 1$
Relativierte Abschlussnote*		-0.49	-0.01	$t(1930) < 1.95, p = .05$

\* Differenz zwischen erzielter Note und Durchschnittsnote im jeweiligen Fach zu diesem Examensjahrgang

#### 4. Überblick über den Fragebogen

Der Fragebogen orientiert sich am sozial-kognitiven Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung (BELA-M), das im Rahmen des Projekts entwickelt wurde (Abele, 2000; 2002). Dort wird zwischen personalen Variablen (soziodemografische Variablen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, Eigenschaften, Selbstkonzept, Interessen, Einstellungen und Werthaltungen), Umweltvariablen (für Zielerreichung förderliche und hinderliche Bedingungen im privaten und beruflichen Umfeld), Erwartungen und Zielen (Effizienzerwartungen, Ergebniserwartungen, berufliche und private Ziele) und abhängigen Variablen (Erfolg in Beruf und Privatleben) unterschieden. Alle Analysen befinden sich auf dem Stand vom 20.02.07. Die Anzahl gültiger Fälle variiert auf Grund fehlender Angaben oder Subgruppenbildung zwischen den Analysen. Fall die Gesamtstichprobe in die Auswertung eingeht, wird das Signifikanzniveau auf Grund des großen N bei 1% festgesetzt.



## 5. Personale Variablen

Am Ende des Fragebogens wurden als personale Variablen, das Geschlecht (Frage 37) und das Alter (Frage 38) erhoben. 561 Frauen (42,2%) und 769 Männer (57,8%) nahmen teil. Das mittlere Alter der Beteiligten lag bei  $M = 30,22$  Jahre ( $SD = 2.19$ ).

### 5.1 Partnerschaft und Kinder

Die Teilnehmer/innen wurden danach gefragt, ob sie mit einem Lebenspartner oder einer Lebenspartnerin zusammenleben (Frage 40). Diejenigen, die mit einem Partner oder einer Partnerin zusammenleben, wurden um weitere Angaben gebeten: wie alt der Partner bzw. die Partnerin ist; wie die Wohnsituation des Paares ist; welchen höchsten Bildungsabschluss der Partner bzw. die Partnerin hat, ob und in welchem Umfang der Partner bzw. die Partnerin derzeit berufstätig ist. Darüber hinaus wurde gefragt, ob man selbst und/oder Partner/in schon einmal auf einen Karrierevorteil zugunsten des/der Anderen verzichtet hat. Die Angaben sind Tabelle 4 zu entnehmen.

**Tabelle 4: Angaben zu Partnerschaft**

Angabe	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Partnerschaft ja	1029 (77,3%)	452 (80,4%)	577 (75,0%)	$\chi^2(1330, 1) = 5.68, p = .017$
Alter Partner/ Partnerin	30.48 (4.24)	32.23 (4.40)	29.12 (3.57)	$t(1021)=12.47, p < .001$
Wohnsituation:				<i>n.s.</i>
Häusliche Gemeinschaft	698 (68,5%)	313 (69,7%)	385 (67,5%)	
Wochenendbeziehung	168 (16,5%)	75 (16,7%)	93 (16,3%)	
Getrennte Haushalte	153 (15,0%)	61 (13,6%)	92 (16,1%)	
Bildungsstand Partner/in:				
Haupt-/Realschule	174 (17,0%)	56 (12,5%)	118 (20,6%)	$\chi^2(1023, 2) = 73.67, p < .001$
Abitur ohne Studium	215 (21,0%)	50 (11,1%)	165 (28,7%)	
Studienabschluss	634 (62,0%)	343 (76,4%)	291 (50,7%)	
Berufstätigkeit Partner/in: nein	173 (16,9%)	23 (5,1%)	150 (26,1%)	$\chi^2(1026, 7) = 140.21, p < .001$
ja, vollzeit	652 (63,5%)	367 (81,4%)	285 (49,6%)	
ja, teilzeit	85 (8,3%)	21 (4,7%)	64 (11,1%)	
Selbständig	9 (,9%)	4 (,9%)	5 (,9%)	
Elternzeit	18 (1,8%)	1 (,2%)	17 (3,0%)	
Studium/Promotion	89 (8,7%)	35 (7,8%)	54 (9,4%)	
Schon einmal auf Karrierevorteil zugunsten Partner/in verzichtet? ja	146 (14,2%)	80 (17,7%)	66 (11,4%)	$\chi^2(1028, 2) = 10.41, p < .01$

Angabe	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Falls ja, welche Art?	138 (100,0%)	77 (55,8%)	61 (44,2%)	
Auslandsaufenthalt	18 (13,0%)	8 (10,4%)	10 (16,4%)	
Durchgehende Berufstätigkeit	20 (14,5%)	18 (23,4%)	2 (3,3%)	$\chi^2(138, 7) = 14.10, p < .05$
Vollzeittätigkeit	6 (4,3%)	3 (3,9%)	3 (4,9%)	
Freie Arbeits- oder Ortswahl	63 (45,7%)	30 (39,0%)	33 (54,1%)	
Bessere Stelle	12 (8,7%)	9 (11,7%)	3 (4,9%)	
Zeitliche Freiheiten	5 (3,6%)	2 (2,6%)	3 (4,9%)	
Fort/Weiterbildung	8 (5,8%)	4 (5,2%)	4 (6,6%)	
Studium/Promotion	6 (4,3%)	3 (3,9%)	3 (4,9%)	
Hat Partner/in schon auf Karrierevorteil zu Ihren Gunsten verzichtet? ja	153 (14,9%)	39 (8,6%)	114 (19,8%)	
Falls ja, welche Art?	144 (100,0%)	36 (25%)	108 (75,0%)	
Auslandsaufenthalt	13 (9,0%)	7 (19,4%)	6 (5,6%)	
Durchgehende Berufstätigkeit	50 (34,7%)	3 (8,3%)	47 (43,5%)	$\chi^2(144, 7) = 24.00, p < .01$
Vollzeittätigkeit	11 (7,6%)	2 (5,6%)	9 (8,3%)	
Frei Arbeits- oder Ortswahl	39 (27,1%)	13 (36,1%)	26 (24,1%)	
Bessere Stelle	14 (9,7%)	5 (13,9%)	9 (8,3%)	
Zeitliche Freiheiten	4 (2,8%)	3 (8,3%)	1 (,9%)	
Fort/Weiterbildung	2 (1,4%)	0 (,0%)	2 (1,9%)	
Studium/Promotion	11 (7,6%)	3 (8,3%)	8 (7,4%)	

Frauen lebten häufiger in Partnerschaften, ihre Partner waren älter und besser ausgebildet sowie häufiger Vollzeit berufstätig als die Partnerinnen der Männer. Frauen haben sowohl in der Selbstwahrnehmung als auch in der Fremdwahrnehmung häufiger schon einmal auf einen Karrierevorteil zugunsten des Partners verzichtet als Männer dies umgekehrt zugunsten der Partnerin getan haben. Am häufigsten wurde hierbei eine örtliche Einschränkung genannt.

Die Teilnehmer/innen wurden auch gefragt, ob sie Kinder haben (Frage 41) und die Eltern wurden um einige weitere Angaben gebeten, nämlich wie viele Kinder sie haben, wie alt das jüngste Kind ist und ob die Kinder im eigenen Haushalt wohnen. Darüber hinaus wurde gefragt, wie die Kinder tagsüber hauptsächlich betreut werden und ob Befragte/r sich beruflich wegen der Kinder eingeschränkt habe. Schließlich wurde gefragt, ob man sich beruflich wegen der Kinder schon einmal benachteiligt gefühlt habe. Die Antworten sind Tabelle 5 zu entnehmen. Aus diesen Antworten wurde wiederum eine neue, reduzierte Variable gebildet, wobei die Kategorien „selbst plus andere“ (Selbst und mindestens eine weitere Betreuungsart) und „ausschließlich andere“ (mindestens ein anderer außer Vater/Mutter) entstanden.

**Tabelle 5: Angaben zu Kindern und Kinderbetreuung**

Angabe	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich	
Kinder ja:	253 (19,0%)	94 (16,8%)	159 (20,7%)	$\chi^2(1330,4) = 39.11, p < .001$	
Selbst bzw. Partnerin schwanger	32 (2,5%)	18 (3,2%)	14 (1,8%)		
Falls Eltern, ein Kind	165 (65,2%)	60 (63,8%)	105 (66,0%)	n.s.	
Zwei Kinder	73 (28,9%)	26 (27,7%)	47 (29,6%)		
drei und mehr Kinder	15 (6,3%)	8 (8,5%)	7 (4,3%)		
Alter jüngstes Kind	2.02 (2.59)	2.34 (2.76)	1.82 (2.47)	n.s.	
N Nennungen bei Kinderbetreuung				$\chi^2(253,5) = 33.99, p < .001$	
0	1 (.4%)	1 (1,1%)	0		
1	164 (64,8%)	41 (43,6%)	123 (77,4%)		
2	58 (22,9%)	35 (37,2%)	23 (14,5%)		
3	25 (9,9%)	16 (17,0%)	9 (5,7%)		
4	4 (1,6%)	1 (1,1%)	3 (1,9%)		
5	1 (.4%)	0	1 (.6%)		
Betreuung des Kindes/der Kinder* (ja/nein kodiert)					
Selbst	91 (36,0%)	73 (77,7%)	18 (11,3%)		$\chi^2(252,1) = 112.88, p < .001$
Mutter/Vater	167 (66,0%)	20 (21,3%)	147 (92,5%)		$\chi^2(252,1) = 133.38, p < .001$
Erzieher/Öffentliche Institution	40 (15,8%)	22 (23,4%)	18 (11,3%)	$\chi^2(252,1) = 6.48, p < .02$	
Anderes Familienmitglied	45 (17,8%)	27 (28,7%)	18 (11,3%)	$\chi^2(252,1) = 12.26, p < .001$	
Bezahlte Person	33 (13,0%)	21 (22,3%)	12 (7,5%)	$\chi^2(252,1) = 11.40, p < .01$	
Betreuung des Kindes/der Kinder* (neue Kategorisierung)				$\chi^2(252,3) = 137.29, p < .001$	
...nur Selbst	34 (13,5%)	31 (33,3%)	3 (1,9%)		
nur Mutter/Vater	115 (45,6%)	2 (2,2%)	113 (71,1%)		
Ausschließlich andere	46 (18,3%)	18 (19,4%)	28 (17,6%)		
Selbst plus andere	57 (22,6%)	42 (45,2%)	15 (9,4%)		
Berufliches Engagement zugunsten Kind eingeschränkt?				$\chi^2(253,2) = 112.68, p < .001$	
Nein	160 (63,2%)	21 (22,3%)	139 (87,4%)		
Ja	73 (28,9%)	53 (56,4%)	20 (12,6%)		
War seit Examen nicht berufstätig	20 (7,9%)	20 (21,3%)	0		
Falls Einschränkung ja	73			n.s.	
...später eingestiegen	10 (13,7%)	7 (12,5%)	3 (15,0%)		
Teilzeit	18 (25,0%)	14 (25,5%)	4 (20,0%)	n.s.	
Reduzierung der Arbeitszeit	9 (12,3%)	4 (7,1%)	5 (25,0%)	$\chi^2(73,1) = 4.09, p < .05$	
Berufspause eingelegt	34 (46,6%)	34 (64,2%)	0 (.0%)	$\chi^2(73,1) = 24.02, p < .001$	

Angabe	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Schon einmal wegen Kind beruflich benachteiligt gefühlt? Ja	49 (19,4%)	37 (39,4%)	12 (8,6%)	$\chi^2(253,5) = 51.06, p < .001$
Bezüglich Stelle	15 (5,9%)	15 (16,0%)	0	
Zeitliche Einschränkungen	19 (7,5%)	12 (12,8%)	7 (4,4%)	
Berufliche Entwicklung	5 (2,0%)	1 (1,1%)	4 (2,5%)	
Behandlung	7 (2,8%)	6 (6,4%)	1 (,6%)	
Ohne Angabe	3 (1,2%)	3 (3,2%)	0	

\*bei dieser Frage waren Mehrfachantworten erlaubt, deshalb sind bei der Aufsummierung der Einzelnen Kategorien mehr als 252 Antworten möglich. Da jede einzelne Kategorie mit ja/nein gestuft wurde, bezieht sich der  $\chi^2$ - Test auf den Unterschied zwischen ja/nein Antworten bezüglich jeder einzelnen Kategorie

21% der Männer und 17% der Frauen sind bereits Eltern, das jüngste Kind ist etwa 2 Jahre alt. Frauen nennen mehr Konstellationen bei der Kinderbetreuung; sie betreuen ihr(e) Kind(er) sehr häufig selbst, bei Vätern betreut meist die Mutter das Kind. Entsprechend haben auch wesentlich mehr Mütter ihr berufliches Engagement zugunsten eines Kindes reduziert als Väter und haben sich mehr Mütter wegen des Kindes schon einmal beruflich benachteiligt gefühlt als Väter.

## 5.2 Kritische Lebensereignisse

Im Zusammenhang mit den Fragen zu persönlicher Lebenssituation wurde wie zu t2 auch wieder nach kritischen Lebensereignissen gefragt (Frage 39; Tabelle 6).

**Tabelle 6: Kritische Lebensereignisse (N = 1329\*)**

Ereignis	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Eigene Arbeitslosigkeit	186 (14%)	113 (20,2%)	73 (9,5%)	$\chi^2(1,1329)=30.63,p<.001$
Wohnortwechsel	473 (35,6%)	214 (38,1%)	259 (33,7%)	$\chi^2(1,1329)=2.77,p<.10$
Längerer Auslandsaufenthalt	96 (7,2%)	34 (6,1%)	62 (8,1%)	n.s.
Probleme in der Partnerschaft	250 (18,8%)	108 (19,3%)	142 (18,5%)	n.s.
Trennung von Partner/in	177 (13,3%)	66 (11,8%)	111 (14,5%)	n.s.
Scheidung	9 (,7%)	7 (1,2%)	2 (,3%)	n.s.
Neue Partnerschaft	178 (13,4%)	66 (11,8%)	112 (14,6%)	n.s.
Heirat	156 (11,7%)	78 (13,9%)	78 (10,2%)	n.s.
Kind bekommen	139 (10,5%)	44 (7,8%)	95 (12,4%)	$\chi^2(1,1329)=7.09,p<.01$
Eigene Krankheit	71 (5,3%)	32 (5,7%)	39 (5,1%)	n.s.
Krankheit einer nahe stehenden Person	141 (10,6%)	64 (11,4%)	77 (10,0%)	n.s.
Tod einer nahen Person	138 (10,4%)	42 (7,5%)	96 (12,5%)	$\chi^2(1,1329) = 8.71, p < .01$
Schwangerschaft	21 (1,6%)	14 (2,5%)	7 (,9%)	n.s.
Berufl. Veränderung	35 (2,6%)	21 (3,7%)	14 (1,8%)	n.s.
Sonstige**	27 (2,0%)	15 (2,7%)	12 (1,6%)	n.s.

\* eine Person beantwortete alle diese Fragen nicht \*\* aus den freien Antworten kategorisiert

Wohnortwechsel wurde am häufigsten als kritisches Lebensereignis angegeben, gefolgt von Problemen in der Partnerschaft und eigener Arbeitslosigkeit. Am seltensten wurden Schwangerschaft oder Scheidung als kritische Lebensereignisse genannt. Bei diesen Angaben gibt es insgesamt nur wenig Geschlechtsunterschiede: Frauen waren häufiger von Arbeitslosigkeit sowie von Wohnortwechsel betroffen, Männer häufiger von Elternschaft sowie Tod einer nahe stehenden Person.

## 6. Berufliche Entwicklung

Zu Beginn des Fragebogens wurde detailliert erhoben, welche akademischen Prüfungen die Befragten absolviert haben, Promotion (Frage 1) und Studienabschluss (Frage 2) sowie – falls das Studium einen zweiten Ausbildungsabschnitt vorsah – wann und mit welchem Ergebnis dieser absolviert wurde (Frage 3). Darüber hinaus wurde die Dauer des zweiten Ausbildungsabschnitts erfragt (Frage 3a) sowie die dabei erzielte Abschlussnote (Frage 3b). Tabelle 7 zeigt die wichtigsten Befunde.

**Tabelle 7: Promotion, Promotionsart, Art des Abschlusses und Noten**

	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Promotion ja	133 (10%)	48 (8,6%)	85 (11,1%)	<i>n.s.</i>
noch dabei	275 (20,7%)	95 (17,0%)	180 (23,4%)	$\chi^2(1, 275) = 8.30, p < .01$
<b>Falls Promotion, zum Dr.*</b>				
med.	159 (39,0%)	66 (46,2%)	93 (35,1%)	
med.dent.	17 (4,2%)	9 (6,3%)	8 (3,0%)	
phil.	49 (12,0%)	28 (19,6%)	21 (7,9%)	
Rer. nat	79 (19,4%)	19 (13,3%)	60 (22,6%)	
Ing	56 (13,7%)	5 (3,5%)	51 (19,2%)	
Rer pol	29 (7,1%)	9 (86,3%)	20 (7,5%)	
Jur	8 (2,0%)	1 (,7%)	7 (2,6%)	
oec	7 (1,7%)	4 (2,8%)	3 (1,1%)	
Ph.D	3 (,7%)	1 (,7%)	2 (,8%)	
Biol.hum	1 (,2%)	1 (,7%)	0	
<b>Studienabschluss</b>				
nur erstes Staatsexamen	48 (3,5%)	24 (4,3%)	24 (4,3%)	
zweites Staatsexamen**	511 (38,3%)	281 (49,9%)	230 (29,9%)	
Zahnmedizin	20 (1,5%)	10 (1,8%)	10 (1,3%)	
Diplom	636 (47,8%)	159 (28,3%)	477 (62,0%)	
Magister	124 (9,3%)	88 (15,7%)	36 (4,7%)	

	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
<b>Dauer 2. Ausbild.abschnitt</b>				
Medizin N =186	17.62 (1.65)	17.51 (1.25)	17,70 (1.88)	<i>n.s.</i>
Jura N = 17	25,80 (2.33)	25,89 (2.23)	25,73 (2.44)	<i>n.s.</i>
Lehramt N = 192	23,40 (1.92)	23,50 (2.22)	23,19 (.94)	<i>n.s.</i>
Pharmazie N= 12	13,75 (4.35)	14,20 (4.66)	11,50 (.71)	<i>n.s.</i>
<b>Note zweites Staatsexamen</b>				
Medizin N =176	2.29 (.58)	2.32 (.55)	2.26 (.61)	<i>n.s.</i>
Jura N = 16	3.48 (.61)	3.51 (.60)	3.45 (.62)	<i>n.s.</i>
Lehramt N= 188	2.30 (.45)	2.33 (.44)	2.23 (.46)	<i>n.s.</i>
Pharmazie N= 12	2.50 (.37)	2.49 (.35)	2.55 (.64)	<i>n.s.</i>

\*fertige + angefangene Promotionen

\*\*eine Person hat zwei Abschlüsse: Diplom und Staatsexamen

Zehn Prozent der Befragten haben bereits promoviert, weitere 21% sind noch dabei. Frauen und Männer unterscheiden sich nicht hinsichtlich der Häufigkeit einer bereits abgeschlossenen Dissertation. Allerdings streben mehr Männer weiterhin einen Dokortitel an. Mit Abstand am häufigsten wurde in der Medizin promoviert, es folgen naturwissenschaftliche Promotionen. Knapp 10% der Personen mit Staatsexamen haben das zweite Staatsexamen noch nicht absolviert. Die Dauer des zweiten Ausbildungsabschnitts unterschied sich zwischen Frauen und Männern nicht. Gleiches gilt für die Note.

In Frage 3c wurde nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit nach Beendigung des zweiten Ausbildungsabschnittes gefragt (ja, nein, war noch nicht beschäftigt). Falls „ja“ konnte die Dauer in Monaten sowie der Grund der Unterbrechung angegeben werden. In Frage 3d wurde bezüglich Stellenwechseln nach dem zweiten Ausbildungsabschnitt gefragt (nein; ja, innerhalb Organisation; ja, in andere Organisation). Falls „ja“, erfolgte der Wechsel aus eigenem Wunsch (ja/nein) und eine offene Frage nach dem Grund des Wechsels. In Frage 5a und 5b wurde analog dasselbe für Personen ohne zweiten Ausbildungsabschnitt gefragt. Der zeitliche Rahmen war in diesem Fall: alle Unterbrechungen oder Wechsel seit Mitte 1996. Die Wechselgründe wurden nachträglich einem Kategorienschema (ja/nein) zugeordnet. In Tabelle 8 sind die wichtigsten Befunde zu diesen Variablen zusammengefasst.

**Tabelle 8: Wechsel und Unterbrechungen mit und ohne zweiten Ausbildungsabschnitt**

Ja	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
<b>Personen mit zweitem Ausbildungsabschnitt</b>				
<b>Unterbrechung nach 2. AA</b>	N = 510			
Nein	415 (81,4%)	215 (76,5%)	200 (87,3%)	$\chi^2 (2, 510) = 14.08, p < .01$
Ja	63 (12,4%)	39 (13,9%)	24 (10,5%)	
War noch nicht beschäftigt	32 (6,3%)	27 (9,6%)	5 (2,2%)	
Unterbrechungsdauer nach 2. AA	4.62 (5.06)	5.10 (5.44)	3.83 (4.37)	<i>n.s.</i>

Ja	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
<b>Wechsel nach 2. AA</b>	N = 482			
Nein	346 (71,8%)	181 (70,7%)	165 (73,0%)	
Ja, innerhalb Organisation	41 (8,5%)	24 (9,4%)	17 (7,5%)	<i>n.s.</i>
Ja, in andere Organisation	94 (19,5%)	50 (19,5%)	44 (19,5%)	
beides	1 (,2%)	1 (,4%)	0	
<b>Wechsel auf eigenen Wunsch</b>	N = 125			
Ja	87 (69,6%)	46 (66,7%)	41 (73,2%)	
Nein	36 (28,8%)	22 (31,9%)	14 (25,0%)	<i>n.s.</i>
beides	2 (1,6%)	1 (1,4%)	1 (1,8%)	
<b>Kategorien*</b>	N = 141			<i>n.s.</i>
Karriere/Entwicklung	68 (54,8%)	36 (52,2%)	32 (58,2%)	<i>n.s.</i>
Private Gründe	12 (9,7%)	7 (10,1%)	5 (9,1%)	<i>n.s.</i>
Negative Arbeitsbedingungen	20 (16,1%)	13 (18,8%)	7 (12,7%)	<i>n.s.</i>
Durch Arbeitgeber bedingt	41 (33,1%)	22 (31,9%)	19 (34,5%)	
<b>Personen ohne zweiten Ausbildungsabschnitt</b>				
<b>Unterbrechung</b>	N = 779			
Nein	640 (82,2%)	185 (72,5%)	455 (86,8%)	
Ja	114 (14,6%)	54 (21,2%)	60 (11,5%)	$\chi^2 (2, 779) = 26.45, p < .001$
War noch nicht beschäftigt	25 (3,2%)	16 (6,3%)	9 (1,7%)	
Unterbrechungsdauer	5.15 (4.74)	5.19 (4.49)	5.12 (5.00)	<i>n.s.</i>
<b>Wechsel</b>	N = 750			
Nein	389 (51,9%)	105 (45,3%)	284 (54,8%)	
Ja, innerhalb Organisation	119 (15,9%)	39 (16,8%)	80 (15,4%)	<i>n.s.</i>
Ja, in andere Organisation	232 (30,9%)	84 (36,2%)	148 (28,6%)	
Beides	10 (1,3%)	4 (1,7%)	6 (1,2%)	
<b>Wechsel auf eigenen Wunsch</b>	N = 320			
Ja	268 (83,8%)	97 (86,6%)	171 (82,2%)	
Nein	49 (15,3%)	13 (11,6%)	36 (17,3%)	<i>n.s.</i>
beides	3 (,9%)	2 (1,8%)	1 (,5%)	
<b>Kategorien*</b>	N = 337			
Karriere/Entwicklung	179 (60,7%)	65 (62,5%)	114 (59,7%)	<i>n.s.</i>
Private Gründe	27 (9,2%)	8 (7,7%)	19 (9,9%)	<i>n.s.</i>
Negative Arbeitsbedingungen	72 (24,4%)	22 (21,2%)	50 (26,2%)	<i>n.s.</i>
Durch Arbeitgeber bedingt	59 (20,0%)	22 (21,2%)	37 (19,4%)	<i>n.s.</i>

\*N größer als Wechsel auf eigenen Wunsch, da eine Person mehreren Kategorien zugeordnet werden kann

Der Prozentsatz von Personen, die ihre Berufstätigkeit unterbrochen haben, ist sehr niedrig (Personen mit zweiten Ausbildungsabschnitt: 12%; solche ohne zweiten Ausbildungsabschnitt 15%), Frauen haben sie allerdings häufiger als Männer unterbrochen bzw. waren noch nie berufstätig. Es haben mehr Personen bereits einmal ihre Stelle gewechselt, vor allem, wenn sie keinen

2. Ausbildungsabschnitt absolvierten. Der Wechsel in eine andere Organisation (2.AA: 19,5%; 30,9%) war dabei häufiger als innerhalb der Organisation (2.AA: 8,5%; 15,9%). Karriere bzw. Entwicklungsmöglichkeiten wurden meistens als Grund dafür angegeben. Bezüglich des Wechsels ergaben sich keinerlei Geschlechtsunterschiede.

In Frage 6 wurde nach der Lebenssituation gefragt für den Fall, dass momentan keine Berufstätigkeit vorliegt. Dies war bei 115 Personen der Fall (Tabelle 9). Demnach befinden sich Frauen im Falle von Nicht-Berufstätigkeit besonders oft im Erziehungsurlaub oder in der Kinderpause. Männer hingegen befinden sich öfter auf Arbeitssuche oder auf einer Fortbildung vom Arbeitsamt.

**Tabelle 9: Lebenssituation aktuell nicht Berufstätiger**

Ja	Gesamt (N = 115)	Frauen	Männer	Vergleich
Erziehungsurlaub	16 (13,9%)	16 (19,0%)	0	$\chi^2 (1, 115) = 6.86, p < .01$
Kinderpause	35 (30,4%)	35 (41,7%)	0	$\chi^2 (1, 115) = 18.57, p < .001$
Arbeitslos	38 (33,0%)	22 (26,2%)	16 (51,6%)	<i>n.s.</i>
Arbeitssuche	33 (28,7%)	19 (22,6%)	14 (45,2%)	$\chi^2 (1, 115) = 5.62, p < .05$
Zweitstudium	32 (27,8%)	21 (25,0%%)	11 (35,5%)	<i>n.s.</i>
Fortbildung Arbeitsamt	8 (7,0%)	2 (2,4%)	6 (19,4%)	$\chi^2 (1, 115) = 10.08, p < .01$
Gelegenheitsjob	33 (28,7%)	23 (27,4%)	10 (32,3%)	<i>n.s.</i>

In Frage 8 wurde erfasst, ob die gegenwärtige Tätigkeit studienadäquat ist. Die Frage konnte mit „*eher ja*“ oder „*eher nein*“ beantwortet werden (Tabelle 10). 90% aller Befragten haben eine ausbildungsadäquate Stelle, Männer häufiger als Frauen.

**Tabelle 10: Studienadäquate Tätigkeit (N=1227)**

Tätigkeit adäquat?	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Eher ja	1099 (89,6%)	419 (86,6%)	680 (91,5%)	$\chi^2 (1, 1227) = 7.69, p < .01$
Eher nein	128 (10,4%)	65 (13,4%)	63 (8,5%)	

In Frage 9 wurde nach der gegenwärtigen beruflichen Position gefragt (Tabelle 11). Am häufigsten wird in einer unbefristeten Anstellung (ca. 40%) gearbeitet, gefolgt von befristeten Anstellungen (ca. 30%). Die weiteren Kategorien sind mit einem Anteil von unter 7 Prozent nur gering vertreten.

**Tabelle 11: Gegenwärtige berufliche Position (N=1330)**

Position	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Unbefristete Anstellung	557 (41,9%)	175 (31,2%)	382 (49,7%)	
Befristete Anstellung	414 (31,1%)	195 (34,8%)	219 (28,5%)	
Selbständig	46 (3,5%)	12 (2,1%)	34 (4,4%)	



Position	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Freie Mitarbeit	42 (3,2%)	19 (3,4%)	23 (3,0%)	
Stipendium	23 (1,7%)	9 (1,6%)	14 (1,8%)	
Beamter/in befristet	38 (2,9%)	13 (2,3%)	25 (3,3%)	
Beamter/in unbefristet	25 (1,9%)	12 (2,1%)	13 (1,7%)	
Lehrer/in zur Anstellung	84 (6,3%)	50 (8,9%)	34 (4,4%)	
Ohne Beschäftigung	101 (7,6%)	76 (13,5%)	25 (3,3%)	

Die Befragten sollten auch ihre wöchentliche Arbeitszeit angeben (Frage 10; zwei Unterfragen plus Zusammenfassung; vgl. Tabelle 12). Von 101 Personen (Verlaufgruppen 6, 41, 81, 451) liegen keine Angaben vor, da sie aktuell nicht beschäftigt sind.

**Tabelle 12: : Wöchentliche Arbeitszeit in verschiedenen Verlaufgruppen (s. u. 6.1)**

	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
VG 1 (zweiter Ausbildungsabschnitt)	36.16 (6.77)	36.82 (6.36)	31.50 (10.61)	n.s.
VG 21, 23 (Wissenschaftler)	30.93 (10.91)	27.79 (11.43)	32.09 (10.52)	$t(161) = 2.26, p < .05$
VG 31 (Selbständig und Freiberufler)	40.30 (15.74)	35.63 (17.40)	42.13 (14.82)	n.s.
VG 32 (angestellt Privatwirtschaft)	38.11 (5.73)	36.82 (6.02)	38.75 (5.48)	$t(582) = 3.88, p < .001$
VG 33 (öffentlicher Dienst)	31.61 (10.81)	28.87 (9.68)	34.68 (11.20)	$t(339) = 5.36, p < .001$
VG 7 (Mehrgleisigkeit)	30.98 (22.20)	25.73 (17.99)	45.00 (30.41)	n.s.
VG 82, 452 (EZ und FA mit Job)	10.50 (3.12)	10.50 (3.12)	-	Nicht möglich

Selbständige gaben die höchste Stundenzahl an, gefolgt von in der Privatwirtschaft Angestellten. Bei den Stundenzahlen der im öffentlichen Dienst Beschäftigten muss berücksichtigt werden, dass Lehrer ihr Stundendeputat angaben, was nicht der tatsächlichen Arbeitszeit entspricht. Männer arbeiteten als Wissenschaftler, in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst länger als Frauen.

Um die wöchentliche Arbeitszeit von im öffentlichen Dienst Beschäftigten, insbesondere den Lehrern, besser mit der von in der Privatwirtschaft Angestellten vergleichen zu können, wurde eine neue Arbeitszeitvariable (work3) gebildet. Das angegebene Stundendeputat der Lehrer wurde hierfür in die entsprechende Anzahl an Arbeitsstunden umgerechnet. Durchschnittlich arbeiteten alle Befragten 34 Stunden in der Woche ( $M = 33.90, SD = 12.91$ ), wobei Männer ( $M = 36.63, SD = 10.92$ ) mehr arbeiteten als Frauen ( $M = 30.17, SD = 14.42$ ),  $t(1328) = 9.29, p < .001$ .

Betrachtet man nur die aktuell Berufstätigen ( $N = 1229$ ), so ergibt sich eine wöchentliche Arbeitszeit von 37 Stunden ( $M = 36.69, SD = 8.84$ ). Männer ( $M = 37.96, SD = 8.54$ ) arbeiteten wiederum deutlich mehr als Frauen ( $M = 34.75, SD = 8.95$ ),  $t(1227) = 6.32, p < .001$ .

In Frage 11 wurde nach dem Tätigkeitsbereich gefragt, in dem die Befragten arbeiten. Die Antworten sind Tabelle 13 zu entnehmen. Die häufigsten Tätigkeitsbereiche waren Dienstleistung und Produzierende Unternehmen, gefolgt von Gesundheitswesen und Bildungswesen. Frauen

waren am häufigsten im Bildungs- und im Gesundheitswesen beschäftigt, Männer am häufigsten in Produzierenden Unternehmen und im Dienstleistungsbereich. Männer arbeiteten häufiger in produzierenden Unternehmen, privaten Dienstleistungsunternehmen und Forschungseinrichtungen, Frauen häufiger im Bildungswesen und in Schulen.

**Tabelle 13: Tätigkeitsbereich der aktuellen Tätigkeit (N = 1229)**

Tätigkeitsbereich	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Produzierendes Unternehmen	227 (18,5%)	55 (11,3%)	172 (23,2%)	$\chi^2 (1, 1229) = 27.60, p < .001$
Private Dienstleistung	234 (19,1%)	75 (15,4%)	159 (21,4%)	$\chi^2 (1, 1229) = 6.93, p < .01$
Universität/ Forschung	170 (13,8%)	43 (8,8%)	127 (17,1%)	$\chi^2 (1, 1229) = 16.94, p < .001$
Bildungswesen/ Schule	200 (16,3%)	132 (27,2%)	68 (9,2%)	$\chi^2 (1, 1229) = 69.45, p < .001$
Öffentl. Dienst (nicht Schule)	45 (3,7%)	26 (5,3%)	19 (2,6%)	<i>n.s.</i>
Handelsunternehmen	29 (2,4%)	10 (2,1%)	19 (2,6%)	<i>n.s.</i>
Banken/Versicherungen	57 (4,6%)	21 (4,3%)	36 (4,9%)	<i>n.s.</i>
Gesundheitswesen	214 (17,3%)	96 (19,5%)	118 (15,9%)	<i>n.s.</i>
Medienbereich	50 (4,1%)	27 (5,6%)	23 (3,1%)	<i>n.s.</i>
Kirche/ Politik	3 (,2%)	2 (,4%)	1 (,1%)	<i>Nicht möglich</i>

Bei Lehrern wurde auch nach der Schulform, in der sie unterrichten, gefragt (Frage 2; Tabelle 14). Die meisten Befragten sind Gymnasiallehrer, gefolgt von Grundschule und Berufs- bzw. Wirtschaftsschule. Frauen arbeiten häufiger als Grundschullehrerinnen, Männer häufiger im Berufsschulbereich.

**Tabelle 14: Schulformen der Lehrer/innen (N= 224)**

Kategorie	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Grundschule	45 (20,1%)	40 (25,8%)	5 (7,2%)	$\chi^2 (7, 225) = 19.84, p = .013$
Hauptschule	24 (10,7%)	14 (9,0%)	10 (14,5%)	
Realschule	18 (8,0%)	11 (7,1%)	7 (10,1%)	
Gymnasium	74 (33,0%)	50 (32,3%)	24 (34,8%)	
Berufs-, Wirtschaftsschule	46 (20,5%)	28 (18,1%)	18 (26,1%)	
BOS/FOS	7 (3,1%)	3 (1,9%)	4 (5,8%)	
Sonderschule	8 (3,6%)	8 (5,2%)	0	
Fortbildungsinstitut	2 (,9%)	1 (,6%)	1 (1,4%)	

Aus den Angaben zur Beschäftigung wurde eine Variable zu momentaner Tätigkeit im Ausland gebildet („Ausland\_t3“). Dies war bei 25 Personen (10 Frauen, 15 Männer) der Fall.

In Frage 26 wurde erfragt, ob die Absicht besteht, die Stelle zu wechseln (Tabelle 15). Etwa gleich viele Befragte hatten eine bzw. keine Wechselabsicht. Es gibt keine Geschlechtsunter-

schiede,  $\chi^2(3, 1208) = 6.52, p = .09$ .

Von den Personen, die eine Wechselabsicht haben, will ein Großteil in eine andere Organisation wechseln. Deutlich geringer ist die Wechselabsicht innerhalb derselben Organisation. Der wichtigste Grund des Wechselwunsches ist der Wunsch nach einer beruflichen Weiterentwicklung. Negative Aspekte der Arbeit bzw. private Gründe spielen eine untergeordnete Rolle.

**Tabelle 15: Wollen Sie in absehbarer Zeit die Stelle wechseln? (N = 1208)**

	keine Wechselabsicht	ja, innerhalb Organisation	ja, in andere Organisation	ja, beides
	N = 623 (51,6%)	N = 169 (14%)	N = 401 (33,2%)	N = 15 (1,2%)
Frauen	243 (51,4%)	78 (16,5%)	144 (30,4%)	8 (1,7%)
Männer	380 (51,7%)	91 (12,4%)	257 (35,0%)	7 (1,0%)
<b>Gründe für geplanten Wechsel</b>				
neg. Aspekte jetziger Arbeitsplatz	-	2.19	2.97	2.71
Wunsch berufl. Entwicklung	-	4.23	4.44	4.43
private Gründe	-	2.64	2.80	2.11
<b>Wie intensiv bemühen Sie sich um eine neue Stelle?</b>	-	3.39	3.36	3.14

## 6.1 Verlaufsgruppe

Aus den Angaben zu derzeitiger beruflicher Position, Werdegang seit Studium bzw. zweitem Staatsexamen (Fragen 3b, 3c, 3d, 4, 5), zur gegenwärtigen Lebenssituation (Frage 6), zur Berufsbezeichnung (Frage 7), der Studienadäquatheit der Stelle (Frage 8) und der gegenwärtigen beruflichen Position (Frage 9; siehe Tabellen 7, 8, 9, 10 11 und 12) wurde analog zur zweiten Befragung wiederum eine Zuordnung der Befragten zu einer „Verlaufsgruppe“ vorgenommen (Tabelle 16).

**Tabelle 16: Häufigkeiten der Verlaufsgruppen (N = 1330)**

Kategorie	Summe (N, %)	Frauen	Männer
1 Zweiter Ausbildungsabschnitt	16 (1,2%)	14 (2,5%)	2 (0,3%)
2 Wissenschaftler			
21 promoviert	12 (0,9%)	4 (0,7%)	8 (1,0%)
23 noch nicht promoviert	151 (11,4%)	40 (7,1%)	111 (14,5%)
3 selbständig/angestellt/beamtet			
31 Selbständig	72 (5,4%)	21 (3,7%)	51 (6,6%)
32 angestellt in Privatwirtschaft	585 (44,0%)	193 (34,4%)	392 (51,0%)
33 angestellt im öffentlichen Dienst	372 (28,0%)	197 (35,1%)	175 (22,8%)
4 nicht beschäftigt (arbeitslos gemeldet, noch nie beschäftigt, nicht beschäftigt ohne Kind)	31 (2,3%)	16 (2,9%)	15 (2,0%)
451 Familienarbeit (nicht beschäftigt mit Kind)	27 (2,0%)	27 (4,8%)	0
452 Familienarbeit mit minimaler Beschäftigung	6 (,5%)	6 (1,1%)	0

Kategorie	Summe (N, %)	Frauen	Männer
6 Weiterbildung	28 (2,1%)	16 (2,9%)	12 (1,6%)
7 Mehrgleisigkeit	12 (,9%)	9 (1,6%)	3 (,4%)
8 Elternzeit/ Erziehungsurlaub			
81 nur Elternzeit	15 (1,1%)	15 (2,7%)	0
82 mit minimaler Beschäftigung	3 (,2%)	3 (,5%)	0

Am häufigsten ist Verlaufsgruppe 3 mit Personen, die außerhalb der Universität selbständig, angestellt oder beamtet arbeiten, besetzt. Es folgt Verlaufsgruppe 2 mit Personen, die in der Forschung arbeiten. Knapp 5% der Befragten gehen derzeit keiner Erwerbstätigkeit nach (Gruppe 4), 2% befinden sich in Weiterbildung (Gruppe 6), je etwa 1% sind noch im zweiten Ausbildungsabschnitt (Gruppe 1), haben mehrere Tätigkeiten gleichzeitig (Gruppe 7) oder sind in Elternzeit (Gruppe 8).

Die Verteilung unterscheidet sich nach Geschlecht,  $\chi^2 (12, 1330) = 150,98, p < .001$ . Mehr Frauen als Männer sind derzeit nicht beschäftigt (Gruppen 4, 6 und 8), Frauen 12,9%, Männer 3,6%; mehr Frauen als Männer arbeiten im öffentlichen Dienst: 35,1% zu 22,8%; mehr Männer als Frauen arbeiten in der Privatwirtschaft: 51% zu 34,4%. Diese unterschiedliche Verteilung hat einerseits mit den Studienfächern zu tun (vgl. Tabelle 14), andererseits damit, dass Frauen – wie auch schon zu t2 – beruflich schlechter integriert sind als Männer (s.o. Tabellen 4, 7, 8, 9, 10).

## 6.2 Objektiver Berufserfolg

Frage 12 erfragte das aktuelle monatliche Bruttogehalt, Frage 13 erhob die Delegationsbefugnis, Frage 14 Leitungsfunktionen und Frage 15 den offiziellen Vorgesetztenstatus (Tabelle 17). Personen, die aktuell nicht berufstätig sind (Vg= 6, 41, 81, 451) hatten „kein eigenes Einkommen“. Die Gehaltsvariable wurde wiederum dem vereinheitlichten Kategoriensystem, das über alle Zeitpunkte vergleichbar ist, zugeordnet (vgl. Spurk, 2007). Zudem wurde von einer geübten Raterin aus der „projektbezogenen Leitungskategorie“ Personen in die „dauerhafte Leitungskategorie“ zugeordnet, falls es sich um „wiederholte projektbezogene Leitungsfunktionen“ handelte.

**Tabelle 17: Variablen zum objektiven Berufserfolgsindex**

	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
keine Einkommen	101 (7,6%)	74 (13,2%)	27 (3,5%)	$\chi^2 (9, 1330) = 156,90, p < .001$
bis 499€	19 (1,4%)	13 (2,3%)	6 (,8%)	
500 - 999€	51 (3,8%)	29 (5,2%)	22 (2,9%)	
1000-1999€	219 (16,5%)	129 (23,0%)	90 (11,7%)	
2000-2999€	486 (36,5%)	217 (38,7%)	269 (35,0%)	
3000-3999€	353 (26,5%)	80 (14,3%)	273 (35,5%)	
4000-4999€	74 (5,6%)	17 (3,0%)	57 (7,4%)	

	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
5000-5999€	3 (,2%)	1 (,2%)	2 (,3%)	
6000-6999€	20 (1,5%)	1 (,2%)	19 (2,5%)	
7000-7999€	4 (,3%)	-	4 (,5%)	
8000-8999€	-	-	-	
9000-9999€	-	-	-	
> 10000€	-	-	-	
<b>Delegationsbefugnis ja</b>	745 (56,0%)	251 (44,7%)	494 (64,2%)	$\chi^2 (1, 1330) = 50.01, p < .001$
<b>Leitungsfunktion ja</b>	345 (25,9%)	105 (18,7%)	240 (31,2%)	$\chi^2 (1, 1330) = 26.35, p < .001$
<b>Offizieller Vorgesetzter ja</b>	140 (10,5%)	46 (8,2%)	94 (12,2%)	$\chi^2 (1, 1330) = 5.78, p = .018$

Frauen verdienten weniger als Männer, sie hatten seltener Delegationsbefugnis, seltener projektbezogene Leitungsfunktionen und waren seltener offizielle Vorgesetzte als Männer. Das Ergebnis zu offiziellem Vorgesetztenstatus muss allerdings wegen des großen N als marginal signifikant betrachtet werden. Lediglich bei dauerhafter Leitungsfunktion gab es keine Unterschiede.

Von den 345 Personen mit dauerhafter Leitungsfunktion machten 233 Personen eine Angabe zur Art der zu leitenden Personen. Diese Angaben wurden von einer geübten Raterin in eine von 5 Kategorien eingeteilt. Die Häufigkeiten sind Tabelle 18 zu entnehmen. Am häufigsten wurden Leitungsfunktionen bezüglich Akademikern und Ausbildungsberufen wahrgenommen, es gab hierbei keine Geschlechtsunterschiede.

**Tabelle 18: Kategorien dauerhafte Leitungsfunktion (N= 128)**

	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Hilfskräfte	4 (1,7%)	2 (2,8%)	2 (1,2%)	<i>n.s.</i>
Ausbildungsberufe	87 (37,3%)	27 (37,5%)	60 (37,3%)	
Akademiker	118 (50,6%)	35 (48,6%)	83 (51,6%)	
Führungskräfte	2 (,9%)	-	2 (1,2%)	
Sonstiges (z.B. Angestellte)	22 (9,4%)	8 (11,1%)	14 (8,7%)	

Von den 140 Personen mit offiziellem Vorgesetztenstatus machten 119 Personen eine Angabe zur Art der zu führenden Person (Tabelle 19). Am häufigsten werden Ausbildungsberufe und Akademiker als unterstellte Mitarbeiter angegeben. Es gibt keine Geschlechtsunterschiede.

**Tabelle 19: Kategorien offizieller Vorgesetzter (N= 119)**

	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Hilfskräfte	5 (4,2%)	3 (7,0%)	2 (2,6%)	<i>n.s.</i>
Ausbildungsberufe	66 (55,5%)	26 (60,5%)	40 (52,6%)	
Akademiker	45 (37,8%)	14 (32,6%)	31 (40,8%)	
Führungskräfte	2 (1,7%)	0 (,0%)	2 (2,6%)	

	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Sonstiges (z.B. Angestellte)	1 (,8%)	0 (,0%)	1 (1,3%)	

Aus den in Tabelle 17 zusammengefassten Angaben wurde wieder ein Index des „objektiven Berufserfolgs“ berechnet. Dieser setzt sich wie zu allen Zeitpunkten folgendermaßen zusammen (s. Tabelle 20)

**Tabelle 20: Bildung des objektiven Berufserfolgsindex**

Gehaltskategorie	Punkte
Kein Einkommen	0
Bis 499 €	0.5
500 – 999 €	1
1000 – 1999 €	2
2000 – 2999 €	3
3000 – 3999 €	4
4000 – 4999 €	5
5000 – 5999 €	6
6000 – 6999 €	7
7000 – 7999 €	8
8000 – 8999 €	9
9000 – 9999 €	10
> 10000 €	11
	<b>Max. 11 Punkte</b>
<b>Führungsfunktionen</b>	
Delegation	1
Leitung Arbeitsgruppe	1
Offizieller Vorgesetzter	1
	<b>Max. 3 Punkte</b>
<b>gesamt</b>	<b>0 – 14 Punkte</b>

Der Index kann insofern zwischen 0 und 14 Punkten variieren. Er lag im Mittel bei  $M = 3.88$ ,  $SD = 2.01$ . Männer ( $M = 4.41$ ) haben höhere Werte als Frauen ( $M = 3.15$ ),  $t(1328) = 11.97$ ,  $p < .001$ . Bei der konfirmatorischen Faktorenanalyse ergibt sich eine einfaktorielle Struktur ( $\chi^2 = 8.00$ ,  $df = 2$ ,  $p = .02$ ,  $CLI = 1.00$ ,  $TLI = .99$ ,  $WRMR = .94$ ).

Tabelle 21 zeigt die Korrelation (Spearman) des Indexes mit den ihn bildenden Variablen. Bis auf die Korrelation des Gehalts mit Vorgesetzter liegen alle Korrelationen im mittleren oder hohen Bereich.

**Tabelle 21: Interkorrelationen der einzelnen Teilkomponenten mit den Gesamtindizes**

	1	2	3	4	5
1 Gehalt	1				
2 Delegation	.40	1			
3 Leitung	.35	.46	1		
4 Vorgesetzter	.16	.30	.42	1	
5 Objektiver Erfolg	.85	.73	.67	.44	1

all  $p_s < .001$

### 6.3 Unterbrechungen

Aus den Angaben zum Zeitpunkt des Examens, zum Zeitpunkt der Erstbefragung, zum Zeitpunkt der Zweitbefragung und zum Zeitpunkt der Drittbefragung sowie den Angaben zu Erwerbstätigkeit wurden verschiedene Indices berechnet: Zeiten von Nicht-Erwerbstätigkeit, Beschäftigungszeiten, Anteil der Erwerbstätigenzeit an der Gesamtzeit seit dem Examen und Unterbrechungen sowie Anzahl der Stellenwechsel. Tabelle 22 zeigt die Ergebnisse. Unter Nicht-Erwerbstätigkeit sind hier nicht nur beim Arbeitsamt gemeldete Zeiten, sondern auch Zeiten der Nicht-Berufstätigkeit aufgrund anderer Ursachen gefasst. Bei der Gesamtbeschäftigungsdauer handelt es sich um die Monate, die eine Person insgesamt seit dem Examen bis zum Erhebungszeitpunkt gearbeitet hat. Darunter sind alle Arbeiten mit einem Beschäftigungsumfang von mehr als 10 Stunden pro Woche aufsummiert. Der Anteil an Erwerbszeit wird durch den Quotienten der Gesamtbeschäftigung durch die Gesamtzeit seit dem Examen gebildet. Bei den Variablen zur Beschäftigung und Erwerbslosigkeit nach der 1. Stelle wurde als zeitlicher Referenzpunkt der Beginn der ersten Stelle gewählt. Der prozentuale Anteil wurde mittels des Quotienten aus der jeweiligen Dauer (Erwerbslosigkeit, Beschäftigung) durch die Gesamtzeit von der ersten Stelle bis t3 gebildet.

**Tabelle 22 Unterbrechungen und Zeiten von Erwerbslosigkeit**

	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Gesamtbeschäftigung seit Examen bis t3 in Monaten	32.50 (7.88)	30.62	33.88	$t(1328) = 7.62, p < .001$
Erwerbslosigkeit nach Examen bis t3 in Monaten	7.18 (7.73)	8.94	5.89	$t(1328) = 7.23, p < .001$
Prozentualer Anteil Beschäftigung seit Examen bis t3	.82 (.19)	.77	.85	$t(1328) = 7.40, p < .001$
Beschäftigung nach erster Stelle bis t3 in Monaten	32.42 (7.96)	30.50	33.81	$t(1328) = 7.65, p < .001$
Erwerbslosigkeit nach erster Stelle bis t3 in Monaten	2.05 (4.80)	3.17	1.24	$t(1328) = 7.38, p < .001$
Prozentualer Anteil Beschäftigung nach erster Stelle bis t3	.93 (.18)	.89	.96	$t(1328) = 6.63, p < .001$
Prozentualer Anteil Erwerbslosigkeit nach erster Stelle bis t3	.07 (.18)	.11	.04	$t(1328) = 6.63, p < .001$
<b>Unterbrechungen nach erster Stelle bis t3 ja</b>	318 (23,9%)	193 (34,4%)	125 (16,3%)	$\chi^2(1, 1330) = 58.72, p < .001$
<b>Stellenwechsel ja bis t3</b>	886 (66,6%)	406 (72,4%)	480 (62,4%)	$\chi^2(1, 1330) = 14.45, p < .001$

	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
<b>Anzahl Stellenwechsel bis t3</b>	.91 (.81)	1.02	.83	$t(1328) = 4.39, p < .001$

.....

..... Im Schnitt waren die Befragten seit dem Examen 82% der Zeit erwerbstätig, Frauen (77%) weniger als Männer (85%). Die Zeit der Arbeitslosigkeit betrug im Durchschnitt etwa 7 Monate, bei Frauen länger als bei Männern. Die absolute Länge der Beschäftigung nach der ersten Stelle unterscheidet sich kaum von der Gesamtbeschäftigung seit dem Examen. Hinsichtlich der prozentualen Beschäftigung liegt der Wert allerdings bei 93% und somit etwas höher. Männer waren länger als Frauen beschäftigt. Frauen waren nach der ersten Stelle länger (11%) erwerbslos als Männer (4%). Zudem hatten sie häufiger ihre Laufbahn unterbrochen (34,4%) sowie ihre Stelle überhaupt (72,4%) und häufiger ( $M = 1.02$ ) gewechselt.

#### 6.4 Subjektiver Berufserfolg

Neben den objektiven Berufserfolgsmaßen wurde auch nach dem subjektiven Erfolg gefragt (Frage 17: „Wenn Sie sich mit Ihren ehemaligen Studienkollegen/kolleginnen vergleichen, wie erfolgreich schätzen Sie dann Ihre berufliche Entwicklung ein?“ Skala von 1 bis 5). Diese Frage wurde von  $N = 1206$  Personen, die zum Erhebungszeitpunkt erwerbstätig waren, beantwortet. Der Mittelwert lag bei  $M = 3.38$  ( $SD = .87$ ) für die Frauen und  $M = 3.44$  ( $SD = .84$ ) für die Männer,  $t(1204) = 1.24, n.s.$

Auch wurde nach der Wahrscheinlichkeit des beruflichen Aufstiegs gefragt („Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie beruflich aufsteigen werden?“; Frage 16). Hier lag der Mittelwert bei  $M = 3.26$  ( $SD = 1.26$ ). Frauen ( $M = 2.91$ ) hatten eine niedrigere Einschätzung als Männer ( $M = 3.48$ ),  $t(1193) = 7.73, p < .001$ .

Darüber hinaus wurde gefragt, wie die Befragten ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt einschätzen (Frage 31: „Wie schätzen Sie Ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt ein“ 5-stufiger Antwortmodus),  $M = 3.62, SD = 1.06$ . Frauen ( $M = 3.24$ ) schätzten ihre Chancen signifikant schlechter ein als Männer ( $M = 3.90$ ),  $t(1318) = 11.66, p < .001$ .

Schließlich gab es noch eine offene Frage, bei der subjektive Erfolgserlebnissen seit Ende des Studiums gelistet werden sollten („...welche mit dem Beruf verbundenen Erfolgserlebnisse haben Sie gehabt“; (Frage 29). Insgesamt wurden 3153 Erfolgserlebnisse genannt, pro Person zwischen 1 und 7.

Für die Auswertung dieser offenen Antworten wurde ein inhaltsanalytisches Schema entwickelt, das aus vier Oberkategorien („Leistung“, „Anerkennung/Lob“, „Kontakte“ und „Persönlichkeit/Private“) mit unterschiedlicher Anzahl an Subkategorien besteht. Eine geübte Raterin ordnete die Erfolgserlebnisse den Kategorien zu, 20% der Erfolgserlebnisse wurden darüber hinaus von einer zweiten Person kodiert. Als Maß der Beobachterübereinstimmung wurde Cohens Kappa ( $\kappa$ ) berechnet. Dieses betrug für die Oberkategorien bei 876 Erfolgserlebnissen .87. Analog wurde zu den 876 Subkategorien ein Kappa von .75 berechnet. Der kleinere, aber dennoch gute Wert für



die Subkategorien lässt sich durch die größere Kategorienzahl erklären. Strittige Fälle wurden besprochen und gemeinsam zugeordnet. Das Schema ist zusammen mit den jeweiligen Häufigkeiten Tabelle 23 zu entnehmen. Die Auswertung für die Oberkategorien erfolgt bis zum dritten Erfolgserlebnis. Die Auswertung für die Subkategorien wird exemplarisch beim ersten Erfolgserlebnis durchgeführt. Weitere Auswertungen erfolgen hier nicht, sondern müssen nach Bedarf vorgenommen werden.

**Tabelle 23: Kategorisierung der frei berichtete Erfolgserlebnisse (Ober- u. Subkat.)**

Ober- und Subkategorien der Erfolgserlebnisse	Kat. Nr.	Gesamt (N, %)	Frauen (N, %)	Männer (N, %)	Vergleich
<b>Oberkategorie Leistung</b>	<b>1</b>				
1. Erfolgserlebnis		830 (69,4%)	311 (62,1%)	519 (74,7%)	$\chi^2(3, 1196) = 32.36, p < .001$
2. Erfolgserlebnis		615 (63,6%)	235 (55,2%)	380 (70,2%)	$\chi^2(3, 967) = 26.18, p < .001$
3. Erfolgserlebnis		341 (57,1%)	136 (50,2%)	205 (62,9%)	$\chi^2(3, 597) = 10.14, p < .05$
<b>Subkategorien Leistung erstes Erfolgserlebnis</b>					
Dissertation	111	41 (3,4%)	13 (2,6%)	28 (4,0%)	
Veröffentlichung	112	22 (1,8%)	4 (,8%)	18 (2,6%)	
Vortrag, Präsentation, Kongressteilnahme	113	23 (1,9%)	11 (2,2%)	12 (1,7%)	
Stipendium, Preise	114	11 (,9%)	4 (,8%)	7 (1,0%)	
Formelle Qualifikation	115	56 (4,7%)	29 (5,8%)	27 (3,9%)	
Einladung zu Vorstellungsgespräch	116	1 (,1%)	-	1 (,1%)	
Stellenangebot, Stelle bekommen	117	157(13,1%)	63 (12,6%)	94 (13,5%)	
Folgevertrag, Vertragsverlängerung, Übernahme, Stelle behalt	118	32 (2,7%)	16 (3,2%)	16 (2,3%)	
Positions-, Stellenwechsel	119	23 (1,9%)	7 (1,4%)	16 (2,3%)	
Gehalt, Prämie, Privilegien	120	21 (1,8%)	7 (1,4%)	14 (2,0%)	
Aufstieg, Beförderung	121	18 (1,5%)	5 (1,0%)	13 (1,9%)	
Qualifikationsverbesserung, Fort-, Weiterbildung	122	68 (5,6%)	28 (5,4%)	40 (5,8%)	
Kompetenzerweiterung	123	45 (3,8%)	17 (3,4%)	28 (4,0%)	
Probleme lösen, Herausforderungen bewältigen	124	7 (,7%)	4 (1,0%)	3 (,4%)	
Projekt/Auftrag/Aufgabe bekommen/erfolgreich	125	158 (13,2%)	47 (9,4%)	111 (16,0%)	

Ober- und Subkategorien der Erfolgserlebnisse	Kat. Nr.	Gesamt (N, %)	Frauen (N, %)	Männer (N, %)	Vergleich
Entwicklung/ Erfindung/ Entdeckung/ Einführung	126	6 (,5%)	2 (,4%)	4 (,6%)	
erfüllen von Anforderungen, Ziele erreichen	127	10 (,8%)	4 (,8%)	6 (,9%)	
allg. berufl. Erfolg, erfolgreiches Arbeiten, pos. Laufbahnentwicklung	128	16 (1,2%)	8 (1,4%)	8 (1,0%)	
unternehmerischer Erfolg, (Beitrag zu) Unternehmenserfolg	129	23 (1,9%)	3 (,6%)	20 (2,9%)	
berufliche Selbständigkeit	130	6 (,5%)	2 (,4%)	4 (,6%)	
Auslandstätigkeit, Dienstreisen	131	14 (1,2%)	3 (,6%)	11 (1,6%)	
Wissen/Erfahrung weitergeben, andere zum Erfolg führen	132	11 (,9%)	7 (1,4%)	4 (,6%)	
eigenständiges/selbständiges Arbeiten	133	46 (3,8%)	25 (5,0%)	21 (3,0%)	
Überlegenheit, Bevorzugung	134	6 (,5%)	-	6 (,9%)	
Forschung	135	9 (,8%)	2 (,4%)	7 (1,0%)	
<b>Oberkategorie Anerkennung/ Lob</b>	<b>2</b>				
1. Erfolgserlebnis		238 (19,9%)	117 (23,4%)	121 (17,4%)	$\chi^2(3, 1196) = 32.36, p < .001$
2. Erfolgserlebnis		212 (21,9%)	120 (28,2%)	92 (17,0%)	$\chi^2(3, 967) = 26.18, p < .001$
3. Erfolgserlebnis		145 (24,3%)	74 (27,3%)	71 (21,8%)	$\chi^2(3, 597) = 10.14, p < .05$
<b>Subkategorien Anerkennung/Lob 1. Erfolgserlebnis</b>					
Von Kollegen, Mitarbeiter	211	25 (2,3%)	12 (2,8%)	13 (1,9%)	
Von Kunden (auch: Schüler, Patienten)	212	71 (6,0%)	40 (8,2%)	31 (4,5%)	
Von Vorgesetzte	213	33 (2,9%)	17 (3,4%)	16 (2,6%)	
Von Kollegen, Mitarbeiter und Vorgesetzte	214	13 (1,2%)	6 (1,2%)	7 (1,2%)	
Von Kollegen, Mitarbeiter und Kunden	217	17 (1,3%)	13 (2,4%)	4 (,6%)	
Von Kunden und Vorgesetzte	218	4 (,3%)	2 (,4%)	2 (,3%)	
Von Kollegen, Kunden, Mitarbeiter und Vorgesetzte	219	6 (,4%)	2 (,4%)	4 (,4%)	
allgemein/formal	215	62 (4,9%)	25 (4,8%)	37 (4,8%)	
Ansprechpartner sein	216	7 (,6%)	-	7 (1,0%)	

Ober- und Subkategorien der Erfolgserlebnisse	Kat. Nr.	Gesamt (N, %)	Frauen (N, %)	Männer (N, %)	Vergleich
<b>Oberkategorie Kontakte</b>	<b>3</b>				
1. Erfolgserlebnis		72 (6,0%)	32 (6,4%)	40 (5,8%)	$\chi^2(3, 1196) = 32.36, p < .001$
2. Erfolgserlebnis		86 (8,9%)	40 (9,4%)	46 (8,5%)	$\chi^2(3, 967) = 26.18, p < .001$
3. Erfolgserlebnis		66 (11,1%)	36 (13,3%)	30 (9,2%)	$\chi^2(3, 597) = 10.14, p < .05$
<b>Subkategorien Kontakte 1. Erfolgserlebnis</b>					
Gutes Verhältnis zu Kollegen, Mitarbeiter	311	5 (,4%)	3 (,6%)	2 (,3%)	
Gutes Verhältnis zu Kunden (auch: Schüler, Patienten)	312	28 (2,3%)	17 (3,2%)	11 (1,6%)	
Gutes Verhältnis zu Vorgesetzte	313	6 (,5%)	1 (,2%)	5 (,7%)	
Gutes Verhältnis zu Kollegen, Mitarbeiter und Vorgesetzte	314	-	-	-	
Gutes Verhältnis zu Kollegen, Mitarbeiter und Kunden	320	-	-	-	
Gutes Verhältnis zu Kunden und Vorgesetzte	323	-	-	-	
allg. beliebt sein, gemocht werden, Freundschaften schließen	315	1 (,1%)	1 (,2%)	-	
steigendes Ansehen, steigende Bekanntheit	316	1 (,1%)	1 (,2%)	-	
Zusammenarbeit, Unterstützung	317	14 (1,3%)	6 (1,2%)	8 (1,3%)	
Netzwerke aufbauen	318	8 (,7%)	2 (,4%)	6 (,9%)	
motivieren von Mitarbeitern, Schülern	319	2 (,2%)	1 (,2%)	1 (,1%)	
Klärungsarbeit	321	3 (,3%)	1 (,2%)	2 (,3%)	
Integration	322	2 (,2%)	-	2 (,3%)	
<b>Oberkategorie Persönlichkeit/Privates</b>	<b>4</b>				
1. Erfolgserlebnis		56 (4,7%)	40 (8,0%)	16 (2,3%)	$\chi^2(3, 1196) = 32.36, p < .001$
2. Erfolgserlebnis		54 (5,6%)	31 (7,3%)	23 (4,3%)	$\chi^2(3, 967) = 26.18, p < .001$
3. Erfolgserlebnis		45 (7,5%)	25 (9,2%)	20 (6,1%)	$\chi^2(3, 597) = 10.14, p < .05$
<b>Subkategorien Privates 1. Erfolgserlebnis</b>					
persönliches Wachstum	411	19 (1,7%)	13 (2,8%)	6 (,9%)	
richtigen Beruf gewählt/Selbstverwirklichung	412	11 (,9%)	11 (,9%)	3 (,4%)	

Ober- und Subkategorien der Erfolgserlebnisse	Kat. Nr.	Gesamt (N, %)	Frauen (N, %)	Männer (N, %)	Vergleich
Spaß am Beruf/an der Arbeit	413	10 (,8%)	8 (1,6%)	2 (,3%)	
Doppelbelastung/ work-life balance gemeistert	414	11 (,9%)	10 (2,0%)	1 (,1%)	
Selbständigkeit, Unabhängigkeit	416	2 (,2%)	1 (,2%)	1 (,1%)	
Durchsetzungsfähigkeit	417	3 (,3%)	-	3 (,4%)	
Anzahl genannter Erfolgserlebnisse pro Person					$\chi^2(7, 1330) = 14.23, p \leq .047$
kein Erfolgserlebnis genannt		129 (9,7%)	55 (9,8%)	74 (9,6%)	
eines genannt		229 (17,2%)	77 (13,7%)	152 (19,8%)	
zwei genannt		380 (28,6%)	163 (29,1%)	217 (28,2%)	
drei genannt		320 (24,1%)	134 (23,9%)	186 (24,2%)	
vier genannt		185 (13,9%)	85 (15,2%)	100 (13,0%)	
fünf und mehr genannt		84 (6,5%)	47 (8,4%)	40 (5,3%)	

Mit Abstand am häufigsten wurden Erfolgserlebnisse bezüglich Leistung (ca. 70%), gefolgt von Anerkennung und Lob (ca. 20%), genannt. Kontakte (6%) und Persönliches (5%) wurden in etwa gleich selten genannt. Dies betrifft alle 3 zuerst genannten Erfolgserlebnisse. Männer nennen mehr Erfolgserlebnisse in der Kategorie Leistung, Frauen mehr in den Kategorien Anerkennung/Lob und Persönliches/Private. In der Kategorie Kontakte gibt es keine nennenswerten Geschlechtsunterschiede. Bezüglich der Subkategorien ist der chi-Quadrat Test auf Grund der kleinen Zellbesetzungen nicht aussagekräftig. Bezüglich Leistung werden Stellenangebote und Erhalt von Projekten oder Aufträgen am Häufigsten genannt. Allgemeine oder formale Anerkennung bzw. Lob von Kunden wird in der Kategorie Anerkennung besonders häufig genannt. Gute Kontakte zu Kunden werden auch oft innerhalb der Kategorie Kontakte formuliert.

## 7. Erleben des Arbeitsplatzes – Tätigkeitsanalyse

Die Tätigkeitsanalyse (Frage 18) basiert auf drei Skalen, die aus t2 übernommen wurden. Sie beziehen sich auf Belastung, Handlungsspielraum und Qualifizierungsmöglichkeiten. Jede Skala wird mit drei Items erfasst (vgl. Abele, 1997; Prümper, Hartmannsgruber & Frese, 1995). Bei der Skala „Belastung“ stammen zwei Items aus der quantitativen Arbeitsbelastungsskala und eines (Meine Konzentrationsfähigkeit...) aus der qualitativen Arbeitsbelastungsskala. Die Skala

Handlungsspielraum entspricht derjenigen bei Prümper et al. (1995). Bei der Skala Qualifizierungsmöglichkeiten stammen zwei Items aus „betriebliche Leistung“ und eines aus „Vielseitigkeit“ („Ich kann bei meiner Arbeit viel Neues..“). Die Items werden auf fünfstufigen Ratingskalen von „trifft gar nicht zu“ bis „trifft sehr zu“ bewertet (Tabelle 24; Geschlechtsunterschiede Tabelle 25). Die Skalenkennwerte sind zufrieden stellend. Frauen und Männer erleben Belastung und Handlungsspielraum ähnlich, Männer erleben jedoch mehr Qualifizierungsmöglichkeiten.

**Tabelle 24: Tätigkeitsanalyse (N = 1216)**

Item bzw. Skala	M	SD	r <sub>it</sub>
<b>Skala Belastung</b>	<b>3.74</b>	<b>.81</b>	<b>alpha = .74</b>
Ich stehe häufig unter Zeitdruck.	3.77	1.05	.65
Ich habe zuviel Arbeit.	3.29	1.09	.57
Meine Konzentrationsfähigkeit und Belastbarkeit werden bei meiner Arbeit sehr stark gefordert.	4.16	.87	.48
<b>Skala Handlungsspielraum</b>	<b>3.61</b>	<b>.92</b>	<b>alpha = .79</b>
Ich kann meine Arbeitsabläufe weitgehend selbst bestimmen.	3.91	1.07	.69
Ich kann meine Arbeit selbständig planen und einteilen.	3.87	1.07	.67
Ich habe viel Einfluss darauf, welche Aufgaben ich erledigen soll.	3.05	1.17	.53
<b>Qualifizierungsmöglichkeiten</b>	<b>3.54</b>	<b>.88</b>	<b>alpha = .68</b>
Die Arbeit schafft gute Möglichkeiten, beruflich weiterzukommen.	3.31	1.19	.55
Unser(e) Betrieb/Organisation bietet gute Weiterbildungsmög.keiten	3.07	1.25	.48
Ich kann bei meiner Arbeit Neues dazulernen.	4.23	.91	.48

**Tabelle 25: Mittelwerte Frauen/Männer bei Tätigkeitsanalyse (N= 1216)**

Skala	Frauen (N= 477)	Männer (N= 739)	Vergleich
Belastung	3.70 (.85)	3.76 (.79)	<i>n.s.</i>
Handlungsspielraum	3.53 (.95)	3.66 (.90)	<i>n.s.</i>
Qualifizierungsmöglichkeiten	3.41 (.91)	3.62 (.85)	$t(1214) = 3.91, p < .001$

## 8. Bindung an die Organisation

Das organisationale Commitment (Frage 19) wird durch Items der Skala von Mowday, Steers und Porter (1979) erfasst. Aus den acht zu t2 verwandten Items (vgl. Abele, 1997) wurden drei ausgewählt. Die Items werden auf fünfstufigen Ratingskalen von „lehne sehr ab“ bis „stimme sehr zu“ bewertet. Itemkennwerte sind in

Tabelle 26 abgebildet. Es gibt keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der Beantwortung dieser Skala ( $M$  Frauen = 3.28;  $M$  Männer = 3.31),  $t < 1$ .

**Tabelle 26: Itemwerte für organisationale Bindung (N = 1209)**

Item bzw. Skala	M	SD	r <sub>it</sub> bzw. Cronbach alpha
<b>Skala Organisationale Bindung</b>	<b>3.30</b>	<b>0.91</b>	<b>alpha = .80</b>
Ich bin stolz, wenn ich anderen sagen kann, dass ich zu diesem Betrieb/dieser Organisation gehöre.	3.34	1.03	.63
Dieser Betrieb/diese Organisation spornt mich zu Höchstleistungen an.	3.08	1.04	.71
Die Zukunft dieses Betriebs/dieser Organisation liegt mir sehr am Herzen.	3.49	1.13	.62

## 9. Bindung an den Beruf

Das Job Involvement (Frage 20) wird wie schon zu t2 mit den Skalen „Beruf als zentrale Lebensaufgabe“ und „Interesse am Beruf“ erfasst (vgl. Abele, 1997). Die Items stammen aus den Job-Involvement Skalen von Frone, Russell und Cooper (1995) in der Übersetzung von Moser und Schuler (1993). Die Skala „Beruf als zentrale Lebensaufgabe“ wird im Vergleich zur zweiten Erhebung von 7 Items auf 4 Items gekürzt. Die zweite Skala setzt sich - wie in der zweiten Erhebung - aus drei Items zusammen. Die Items werden auf fünfstufigen Ratingskalen von „*lehne sehr ab*“ bis „*stimme sehr zu*“ bewertet (Kennwerte siehe Tabelle 27). Es gibt keinerlei Geschlechtsunterschiede bei der Beantwortung beider Skalen (BZ: Männer:  $M = 2.93$ , Frauen:  $M = 3.03$ ; IB: Männer:  $M = 4.14$ , Frauen:  $M = 4.16$ ).

**Tabelle 27: Itemkennwerte Job Involvement (N = 1215)**

Item bzw. Skala	M	SD	r <sub>it</sub> bzw. Cronbach alpha
<b>Skala Beruf als zentrale Lebensaufgabe</b>	<b>2.79</b>	<b>.78</b>	<b>alpha = .81</b>
Die wichtigsten Dinge, die ich erlebe, haben mit meiner Arbeit zu tun.	2.58	.96	.61
Meine Interessen beziehen sich hauptsächlich auf den Beruf.	2.46	.92	.64
Ich habe eine starke Bindung an meinen Beruf.	3.48	.98	.64
Der Beruf ist ein wesentlicher Teil meiner Persönlichkeit.	3.36	1.03	.64
<b>Skala Interesse am Beruf</b>	<b>4.15</b>	<b>.64</b>	<b>alpha = .63</b>
Die Arbeit bedeutet für mich viel mehr als bloß Geld.	4.16	.871	.41
Ich bin an meiner Arbeit wirklich interessiert.	4.31	.765	.59
Für mich vergeht die Arbeitszeit wie im Flug.	3.97	.882	.33

## 10. Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz

Für diese Skala (Frage 21) wurden sowohl Items aus Fragebogen 2 verwendet, als auch einige neu konstruiert (Tabelle 28). Zu t2 waren die Items u.a. aus Fragebögen von v. Rosenstiel (1989a, b) sowie Sommer und Fydrich (1989) entnommen worden.

**Tabelle 28: Zusammensetzung und Quellen der Skala soziale Unterstützung**

Items	Quelle
1. die mir bei Problemen fachlicher Art Rat und Hilfe geben	Sommer & Fydrich (1989)
2. die mich bei gemeinsamen Arbeiten im Stich lassen	Neuformulierung
3. die mich mit wichtigen Informationen versorgen	Neuformulierung
4. die mich emotional stützen, wenn ich das brauche	Sommer & Fydrich, 1989
5. die mir bei starker Belastung Arbeit abnehmen	v. Rosenstiel, 1989
6. die mich mit wichtigen Personen bekannt machen	v. Rosenstiel, 1989
7. die mich ablehnen und gegen mich intrigieren	v. Rosenstiel, 1989
8. die mir hilfreiche Rückmeldung über meine Arbeit geben	v. Rosenstiel, 1989
9. die mich in wichtige Netzwerke einbinden	Sommer & Fydrich, 1989
10. mit denen ich über meine beruflichen Sorgen reden kann	Neuformulierung
11. die mir den Zugang zu wichtigen Inform.kanälen versperrern	Neuformulierung
12. mit denen ich über berufliche und private Dinge sprechen kann	Neuformulierung
13. die meine berufliche Laufbahnentwicklung aktiv unterstützen	Sommer & Fydrich, 1989

Es soll auf einer 5-stufigen Ratingskala angegeben werden, inwieweit die genannten Feststellungen zutreffen. Danach soll angegeben werden, von wem die Unterstützung hauptsächlich geleistet wird -> Quellen: „Kollegen“, „Vorgesetzte“ und „Mir unterstellte Mitarbeiter“. Tabelle 29 und Tabelle 30 zeigen die Skalenkennwerte bzw. die Personen, die am häufigsten Unterstützung leisten. Die Skala wurde von Männern (M = 3.46) und Frauen (M = 3.42) gleich beantwortet,  $t < 1$ .

**Tabelle 29: Skala soziale Unterstützung (N = 1201)**

Item bzw. Skala	M	SD	$r_{it}$ bzw. Cronbach alpha
<b>Skala soziale Unterstützung</b>	<b>3.45</b>	<b>.59</b>	<b>alpha = .72</b>
1. die mir bei Problemen fachlicher Art Rat und Hilfe geben	4.16	.95	.71
2. die mich bei gemeinsamen Arbeiten im Stich lassen*	1.84	1.03	.76
3. die mich mit wichtigen Informationen versorgen	3.69	.91	.70
4. die mich emotional stützen, wenn ich das brauche	3.11	1.15	.69
5. die mir bei starker Belastung Arbeit abnehmen	2.73	1.17	.70
6. die mich mit wichtigen Personen bekannt machen	2.50	1.26	.70
7. die mich ablehnen und gegen mich intrigieren*	1.48	.91	.74
8. die mir hilfreiche Rückmeldung über meine Arbeit geben	3.06	1.06	.69
9. die mich in wichtige Netzwerke einbinden	2.61	1.15	.68

Item bzw. Skala	M	SD	r <sub>it</sub> bzw. Cronbach alpha
10. mit denen ich über meine beruflichen Sorgen reden kann	3.25	1.185	.69
11. die mir den Zugang zu wichtigen Inform.kanälen versperren*	1.48	.873	.75
12. mit denen ich über berufliche u. private Dinge sprechen kann	3.63	1.082	.70
13. die meine berufliche Laufbahnentwicklung aktiv unterstützen	2.85	1.260	.68

\*invers kodiert

Die Befragten berichten soziale Unterstützung, die im Bereich des Skalenmittelwerts liegt. Die Quellen der sozialen Unterstützung sind meist Kollegen, in bestimmten Fällen auch Vorgesetzte (Bekanntmachen, Entwicklungsförderung).

**Tabelle 30: Häufigkeiten der Unterstützung/Behinderung durch verschiedene Personen**

	Kollegen	Vorgesetzte	Unterstellte Mitarbeiter
Fachliche Unterstützung	935 (78,2%)	456 (38,2%)	56 (4,7%)
im Stich lassen	380 (32,0%)	209 (17,6%)	83 (7,0%)
mit Infos versorgen	793 (66,4%)	566 (47,4%)	105 (8,8%)
Emotionale Unterstützung	831 (70,1%)	238 (20,1%)	73 (6,2%)
Entlastung	748 (63,1%)	134 (11,3%)	147 (12,4%)
Bekanntmachen	265 (22,3%)	622 (52,2%)	16 (1,3%)
Ablehnen	308 (25,8%)	87 (7,3%)	58 (4,9%)
Rückmeldung	527 (44,1%)	609 (51,0%)	94 (7,9%)
Netzwerke	373 (31,6%)	487 (41,3%)	21 (1,8%)
Sorgen reden	854 (71,6%)	291 (24,4%)	48 (4,0%)
Versperren von Infos	224 (18,8%)	185 (15,5%)	27 (2,3%)
Sprechen über Beruf/Privat	1001 (83,9%)	202 (16,9%)	99 (8,3%)
Entwicklungsförderung	243 (20,4%)	725 (61,0%)	18 (1,5%)

Neben der Gesamtskala zur sozialen Unterstützung wurden auch 2 Unterskalen zu „Positive soziale Beziehungen am Arbeitsplatz“ (alle positiv gepolten Items) und „Negative soziale Beziehungen am Arbeitsplatz“ (negativ gepolte Items) gebildet (vgl. Tabelle 31). Die positiven Beziehungen am Arbeitsplatz überwiegen deutlich.

**Tabelle 31: Negative und positive Beziehungen am Arbeitsplatz**

Item bzw. Skala	M ges	SD ges	M Frauen	M Männer	Vergleich
Skala positive Beziehungen AB	3.38	.77	3.44	3.34	n.s
Skala negative Beziehungen AB	1.60	.75	1.67	1.55	t(1199)= 2.64, p < .01



In Frage 22 wurde nach Mentoren gefragt: Gibt es Mentor(en), und eine offene Frage nach dem Zustandekommen dieser Beziehung(en). Tabelle 32 zeigt die Nennungshäufigkeiten für die geschlossene Frage sowie für die gebildeten Kategorien zur offenen Antwort. Frauen und Männer haben gleich häufig einen Mentor,  $\chi^2(2, 1212) = 2.44, p = .30$ , und auch das Zustandekommen der Mentorenbeziehung unterscheidet sich zwischen weiblichen und männlichen Befragten nicht. Es werden am häufigsten Vorgesetzte und Kollegen bzw. Freunde als Vermittler beim Zustandekommen einer Mentorenbeziehung genannt.

**Tabelle 32: Haben Sie einen Mentor (N = 1212)**

Haben Sie einen Mentor?	Gesamt (N, %)	Frauen	Männer	Vergleich
nein	833 (68,7%)	337 (70,6%)	496 (67,5%)	$\chi^2 (2, 1212) = 2.44, n.s.$
ja, einen	243 (20,0%)	85 (17,8%)	158 (21,5%)	
ja, mehrere	136 (11,2%)	55 (11,5%)	81 (11,0%)	
<b>Falls ja, wie kam diese Mentorenbeziehung zustande:</b>	360	134 (37,2%)	226 (62,8%)	$\chi^2 (4, 360) = 7.21, n.s.$
<b>Anzahl Nennungen</b>				
Vorgesetzte/r	155 (43,1%)	51 (38,1%)	104 (46,0%)	
Kollegen, Freunde	121 (33,6%)	46 (34,3%)	75 (33,2%)	
Eigene Initiative	38 (10,6%)	21 (15,7%)	17 (7,5%)	
Institutionell vorgegeben	41 (11,4%)	15 (11,2%)	26 (11,5%)	
Zufall	5 (1,4%)	1 (,7%)	4 (1,8%)	

Zusätzlich wurde aus 4 Items der Skala zur sozialen Unterstützung (s.o.) eine Skala zu Mentoring gebildet. Vorgehensweise war dabei, die Items auszuwählen, die von der Inhaltsvalidität mit Mentoring übereinstimmen. Items und Kennwerte sind in Tabelle 33 zu sehen. Männer ( $M = 2.82$ ) haben etwas höhere Werte als Frauen ( $M = 2.66$ ),  $t(1199) = 2.99, p < .01$ . Die interne Konsistenz ist zufrieden stellend.

**Tabelle 33: Skala Mentoring (N=1201)**

Item bzw. Skala	M	SD	alpha / rit
<b>Skala Mentoring</b>	<b>2.75</b>	<b>.91</b>	<b>.77</b>
9. die mich in wichtige Netzwerke einbinden	2.61	1.15	.64
13. die meine berufliche Laufbahnentwicklung aktiv unterstützen	2.85	1.26	.59
6. die mich mit wichtigen Personen bekannt machen	2.50	1.26	.56
8. die mir hilfreiche Rückmeldung über meine Arbeit geben	3.06	1.06	.51

## 11. Arbeitszufriedenheit

Die drei Fragen zu Aspekten der Arbeitszufriedenheit (mit Kollegen, Vorgesetzten, unterstellten Mitarbeitern; Frage 23) und zur Arbeitszufriedenheit allgemein („Wenn Sie nun an alles denken, was für Ihre Arbeit wichtig ist, wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrer Arbeit“; Frage 27) wurden in ähnlicher Weise wie im zweiten Fragebogen gestellt (vgl. Abele, 1997). Die Items sind auf einer 5-stufigen Ratingskala zu beantworten, mit den Polen „*nicht zufrieden*“ und „*sehr zufrieden*“. Da die N's bei den einzelnen Items sehr unterschiedlich sind (manche Befragte haben keine Mitarbeiter, manche keine Kollegen, manche keine Vorgesetzte) wurden keine Werte für die Gesamtskala berechnet, sondern nur für die einzelnen Items (Tabelle 34). Die Befragten sind im Schnitt recht zufrieden, und Frauen und Männer unterscheiden sich lediglich bei der Gesamtzufriedenheit mit etwas geringeren Werten der Frauen.

**Tabelle 34: Itemkennwerte Arbeitszufriedenheit**

Item	N	M, SD	Frauen	Männer	Vergleich
Zufriedenheit mit Kollegen/innen	1196	4.03 (.88)	3.98	4.06	<i>n.s.</i>
Zufriedenheit mit Vorgesetzten	1174	3.43 (1.08)	3.39	3.45	<i>n.s.</i>
Zufriedenheit mit Mitarbeitern	752	3.66 (.89)	3.72	3.63	<i>n.s.</i>
Item Gesamtzufriedenheit	1194	3.80 (.85)	3.71	3.86	$t(1192) = 2.95, p < .01$

## 12. Umgang mit Belastungen - Bewältigung am Arbeitsplatz

Zum Umgang mit Problemen am Arbeitsplatz werden verschiedene Bewältigungsstrategien erhoben (Frage 24), die aus dem Stressverarbeitungsfragebogen (SVF) von Janke, Erdmann & Boucsein (1985) stammen und in ihrer Formulierung teilweise auf den Berufskontext angepasst wurden (Tabelle 35). Die Befragten gaben auf 5-stufigen Skalen mit den Polen „*trifft gar nicht zu*“ und „*trifft sehr zu*“ an, inwieweit vorgeschlagene Reaktionen als Bewältigungsversuche bei Problemen am Arbeitsplatz auf sie zutreffen.

**Tabelle 35: Items zu Coping am Arbeitsplatz**

In einer solchen Situation:	Unter-Skalen im SVF
1. habe ich das Bedürfnis, die Meinung von jemanden and. dazu zu hören	Bedürfnis nach sozialer Unterstützung
2. sehe ich zu, dass mich jemand bei der Lösung unterstützt	Bedürfnis nach soz. Unterstützung
3. bemühe ich mich anderweitig um Erfolg	Selbstbestätigung
4. bin ich deprimiert	Resignation
5. reagiere ich gereizt	Aggression
6. sage ich mir, dass ich das durchstehen werden	Positive Selbstinstruktion
7. mache ich Plan, wie ich die Schwierigk. aus dem Weg räumen kann	Situationskontrolle
8. nehme ich mir vor, solch. Situationen in Zukunft aus dem Weg zu gehen	Vermeidungstendenz
9. sage ich mir, das wird sich mit der Zeit schon einrenken	Bagatellisierung
10. beschäftige ich mich mit irgendetwas anderem	Ablenkung (leicht umformuliert)
11. gehe ich dem Kontakt mit anderen aus dem Weg	Soziale Abkapslung

Eine Faktorenanalyse über diese Items erbrachte eine vierfaktorielle Lösung, die 57% der Itemvarianz bindet.

Tabelle 36 zeigt die Items mit ihren Mittelwerten und Standardabweichungen, sowie den Ladungen auf den vier Faktoren, wobei der Übersichtlichkeit halber Ladungen unter .30 nicht erwähnt werden.

**Tabelle 36: Faktorenanalyse Coping am Arbeitsplatz (N = 1212)**

Item	M	SD	Faktor 1 (20,3%)	Faktor 2 (14,3%)	Faktor 3 (12,4%)	Faktor 4 (9,8%)
Ablenkung	4.05	.84	.71			
anderw. Erfolg	3.42	.94	.62			
wird schon wieder	2.50	1.01	.59			
aus Weg gehen	2.70	1.13	.54	.37		
zukünftig vermeiden	2.78	1.05	.52			
reagiere gereizt	3.88	.89		.83		
deprimiert	3.83	.94		.78		
soziale Unterstützung	2.87	1.12			.82	
will Meinung anderer hören	2.58	1.01			.80	
will ich durchstehen	2.03	.95				.80
mache Plan	1.81	.93				.76

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

Entsprechend dieser Faktorenanalyse wurden 4 Skalen gebildet. Die Kennwerte der einzelnen Skalen sind Tabelle 37 zu entnehmen, die internen Konsistenzen sind nicht sehr hoch. Insgesamt wird auf ein eher „gesundes“ Copingmuster zurückgegriffen, denn es wird verstärkt aktives Coping betrieben und soziale Unterstützung gesucht. Die Skalenwerte für Ablenkung und negative Emotionen liegen niedriger.

**Tabelle 37: Skalenkennwerte Coping am Arbeitsplatz (N= 1212)**

Skala	M	Sd	RIT bzw. alpha
<b>Ablenkung</b>	<b>2.36</b>	<b>.61</b>	<b>.58</b>
anderweitiger Erfolg	2.50	1.00	.25
zukünftig vermeiden	2.87	1.12	.29
wird schon wieder	2.58	1.01	.33
Ablenkung	2.03	.94	.43
Aus dem Weg gehen	1.81	.93	.37
<b>Negative Emotionen</b>	<b>2.74</b>	<b>.93</b>	<b>.62</b>
deprimiert	2.70	1.13	.45
reagiere gereizt	2.78	1.05	.45

Skala	M	Sd	RIT bzw. alpha
<b>Soziale Unterstützung</b>	<b>3.74</b>	<b>.74</b>	<b>.55</b>
soziale Unterstützung	4.05	.84	.39
andere Meinung	3.42	.94	.39
<b>Aktives Coping</b>	<b>3.85</b>	<b>.74</b>	<b>.45</b>
will ich durchstehen	3.88	.89	.29
mache Plan	3.83	.94	.29

Tabelle 38 zeigt die Werte getrennt für Frauen und Männer: Frauen reagieren häufiger mit negativen Emotionen und suchen häufiger soziale Unterstützung als Männer.

**Tabelle 38: Mittelwerte Frauen/Männer Coping am Arbeitsplatz**

Skala	Frauen	Männer	Vergleich
Ablenkung	2.39 (.60)	2.34 (.62)	<i>n.s.</i>
Negative Emotionen	3.03 (.94)	2.56 (.87)	$t(1210) = 8.33, p < .001$
Soziale Unterstützung	3.85 (.71)	3.66 (.75)	$t(1210) = 4.46, p < .001$
Aktives Coping	3.90 (.73)	3.83 (.74)	<i>n.s.</i>

### 13. Subjektive Benachteiligung im bisherigen Berufsleben

Subjektiv perzipierte Benachteiligungen werden mit der zu t2 neu konstruierten Skala erhoben (Frage 25; vgl. Abele, 1997), die verschiedene potentielle Benachteiligungsbereiche enthält und die Häufigkeit des Erlebens auf fünf-stufigen Ratingskalen erfragt. Die Skala ist identisch wie zu t2, nur der linke Anker wird von „selten“ zu „nie“ umformuliert (Tabelle 39). Der Mittelwert ist sehr niedrig, d.h. die Befragten erleben wenig Benachteiligungen, Frauen ( $M = 2.41$ ) haben leicht höhere Werte als Männer ( $M = 2.30$ ),  $t(1205) = 2.10, p = .04$ .

**Tabelle 39: Benachteiligungserfahrungen im Berufsleben (N = 1207)**

Item	M	SD	$r_{it}$
<b>Skala</b>	<b>2.34</b>	<b>.83</b>	<b>alpha = .84</b>
Haben Sie in Ihrem Berufsleben schon die Erfahrung gemacht, weniger gut behandelt zu werden als andere?			
Hinsichtlich Anerkennung Ihrer Leistung	2.43	1.12	.60
Hinsichtlich Einbindung in offizielle Informationskanäle	2.47	1.11	.68
Hinsichtlich Einbindung in informelle Netzwerke	2.42	1.07	.66
Hinsichtlich des Erhalts von Ressourcen am Arbeitsplatz	2.08	1.00	.56
Hinsichtlich Unterstützung beim Aufstieg in der berufl. Karriereleiter	2.34	1.14	.69
Hinsichtlich finanzieller Entlohnung	2.32	1.25	.49
<b>Offene Antworten zu Benachteiligungserfahrungen: N = 40</b>			

wegen Geschlecht: 14 Frauen, 1 Mann  
 wegen mangelnder Anerkennung: 3 Frauen, 3 Männer  
 wegen hoher Arbeitsbelastung: 3 Frauen, 2 Männer  
 wegen Erhalt von Ressourcen: 6 Frauen, 3 Männer  
 Angaben zur Quelle der Benachteiligung: 3 Frauen, 2 Männer

## 14. Karrieretypen

Die berufliche Orientierung wird mit einer an von Rosenstiel (1989a, b) angelehnten Methode erfasst (Frage 28). Rosenstiel (1989a, b) nimmt an, dass sich unterschiedliche berufliche Orientierungen mit drei „Typen“ erfassen lassen: „Karriereorientierung“, „Freizeitorientierung“ und „alternatives Engagement“. Zu t2 waren diese Typen bereits vorgegeben worden (Abele, 1997). Für die dritte Erhebung wurden die Typen stark überarbeitet, um die Orientierung gegenüber drei verschiedenen Lebensmodellen zu erfassen. Der erste und zweite Typ erfassen Berufsorientierungen, davon Typ A „Karriereorientierung“ und Typ B „Ausgleich von Beruf und Freizeit“. A entspricht der Karriereorientierung, B der Freizeitorientierung bei Rosenstiel. Der dritte und vierte Typ erfassen außerberufliches Engagement, davon erfragt Typ C die Orientierung zu „Teilzeitarbeit“ und Typ D die Haltung zu „Vollkommenem Berufsausstieg“. Die beiden letzten Typen erfragen die Orientierung zu nicht erwerbstätiger Hausarbeit, davon erfasst Typ E „Familienorientierung“ und Typ F „Unterstützung der Karriere des Partners/der Partnerin“. Die sechs Aussagen werden jeweils auf fünfstufigen Ratings bewertet von „Diese Meinung trifft für mich überhaupt nicht zu“ bis „sehr zu“. Tabelle 40 zeigt die Mittelwerte und Streuungen.

**Tabelle 40: Karrieretypen (N = 1326)**

<i>Es unterhalten sich sechs Personen über ihre Lebens- und Zukunftsvorstellungen:</i>	M	SD
<b>A sagt:</b> "Ich möchte gern in verantwortlicher Führungs- oder Spezialistenposition tätig sein. Dafür bin ich gerne bereit, mehr als vierzig Stunden in der Woche zu investieren und auf Freizeit zu verzichten."	2.92	1.30
<b>B sagt:</b> "Für mich ist die Berufstätigkeit ebenfalls wesentlich. Ich möchte eine Arbeit, die mir Spaß macht und mich fordert, die mich aber nicht auffrisst und mir Zeit für anderes lässt."	4.42	.81
<b>C sagt:</b> "Ich könnte mir vorstellen, wenn das finanziell möglich ist, Teilzeit zu arbeiten und dadurch mehr Zeit auch für andere Lebensbereiche wie Familie, Freunde, Hobbys usw. zu haben."	3.39	1.37
<b>D sagt:</b> " Für mich ist eigene Berufstätigkeit nicht so wichtig. Ich kann mir durchaus vorstellen, ganz aus dem Erwerbsleben auszusteigen und mich anderem (Familie, Freunde, Hobbys usw.) zu widmen."	1.78	1.02
<b>E sagt:</b> „Wenn ich eine Familie mit kleinen Kindern habe, möchte ich meine Berufstätigkeit stark reduzieren. Die Familie ist mir wichtiger. Später kann ich ja immer noch wieder einsteigen.“	2.65	1.20

<i>Es unterhalten sich sechs Personen über ihre Lebens- und Zukunftsvorstellungen:</i>	M	SD
<b>F sagt:</b> „Wenn mein(e) Partner(in) beruflich stark engagiert ist, kann ich mir vorstellen, selbst nicht berufstätig zu sein, sondern ihm/ihr den Rücken freizuhalten und ihn/sie aktiv in seiner/ihrer Karriere zu unterstützen.“	2.34	1.18

Es gibt bei fast allen Berufstypen deutliche Geschlechtsunterschiede (Tabelle 41). Männer bewerten den Karrieretypus und auch den Typus „Reduktion für Partner/in“ höher, Frauen bewerten – mit Ausnahme von „ganz aussteigen“ – alle anderen Typen höher.

**Tabelle 41: Geschlechtsunterschiede bei den Karrieretypen**

Karrieretyp	Frauen	Männer	Vergleich
Karriere	2,46 (1.24)	3.26 (1.25)	$t(1324) = 11.52, p < .001$
Beruf und Freizeit	4.49 (.79)	4.37 (.82)	$t(1324) = 2.65, p < .01$
Teilzeit	3.91 (1.21)	3.02 (1.36)	$t(1324) = 12.24, p < .001$
Aus Beruf aussteigen	1.83 (1.06)	1.74 (.99)	<i>n.s.</i>
Reduktion für Kinder	3.15 (1.26)	2.28 (1.00)	$t(1324) = 14.07, p < .001$
Reduktion für Partner	2.14 (1.15)	2.49 (1.18)	$t(1324) = 5.36, p < .001$

## 15. Berufliche Selbstwirksamkeit

Die berufliche Selbstwirksamkeit wird mit Hilfe der BSEF-Skala erfasst (Abele, Andrä & Stief, 2000; hier Frage 30), die bereits beim ersten Fragebogen verwendet worden war (vgl. Abele, 1996). Zusätzlich zu den sechs Items werden zwei Items zur Zielflexibilität neu vorgegeben. Die Items werden auf fünfstufigen Ratingskalen von „stimmt nicht“ bis „stimmt genau“ beurteilt (siehe Tabelle 42). Frauen ( $M = 3.74, SD = .73$ ) haben eine niedrigere berufliche Selbstwirksamkeit als Männer ( $M = 3.95, SD = .63$ ),  $t(1326) = 5.69, p < .001$ .

**Tabelle 42: Skala berufliche Selbstwirksamkeitserwartung (N = 1328)**

Item	M	SD	$r_{it}$
<b>Skala berufliche Selbstwirksamkeit</b>	<b>3.86</b>	<b>.68</b>	<b>alpha = .78</b>
Ich weiß genau, dass ich die an meinen Beruf gestellten Anforderungen erfüllen kann, wenn ich nur will.	4.41	.78	.53
Ich weiß nicht, ob ich die für meinen Beruf erforderlichen Fähigkeiten wirklich habe.*	4.29	.94	.59
Ich weiß nicht, ob ich genügend Interesse für alle mit meinem Beruf verbundenen Anforderungen habe.*	3.78	1.18	.47
Schwierigkeiten im Beruf sehe ich gelassen entgegen, da ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann.	3.36	1.04	.55
Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine beruflichen Absichten und Ziele zu verwirklichen.	3.10	.953	.53

Item	M	SD	r <sub>it</sub>
Ich glaube nicht, dass ich für meinen Beruf so motiviert bin, um große Schwierigkeiten meistern zu können.*	4.22	.94	.55
<b>Items zur Zielflexibilität und Belastung durch Nichterreichen</b>			
Wenn ich ein berufliches Ziel nicht erreichen kann, dann fällt es mir leicht, mich umzuorientieren.	2.73	1.04	
Es belastet mich sehr, wenn ich meine beruflichen Ziele nicht erreiche.*	3.54	1.00	

\*Items recodiert

Bei Zielflexibilität gibt es keine Geschlechtsunterschiede (Frauen  $M = 2.65$ ; Männer  $M = 2.79$ ), Belastung durch Nichterreichen schätzen Frauen ( $M = 3.64$ ) höher ein als Männer ( $M = 3.47$ ),  $t(1325) = 3.23$ ,  $p < .01$

## 16. Ziele und Interessen

### 16.1 Interesse an beruflichen Aufgaben

Nicholson & Arnold (1991) entwickelten eine Skala, mittels derer sie die beruflichen Interessen von Hochschulabsolvierenden erfassten. Sie unterschieden 13 Bereiche, die vier Kategorien zugeordnet werden können. Die Fragestellung lautete: „Wie interessiert sind Sie daran, folgende Aktivitäten bei ihrer Arbeit ausüben zu können?“ Die Bereiche sind: (1) Training, mit den Items: Helfen, Anweisungen geben, Lehren; (2) Managing mit den Items Verantwortung tragen, Verhandlungen führen, Kontrollieren, Einfluss nehmen; (3) Analysieren, mit den Items: Umgang mit Informationen, Forschung, Organisieren/ Organisationsstrukturen planen, Ideen vermitteln; (4) Praktische Tätigkeit, mit den Items: etwas herstellen, etwas einführen. Darüber hinaus wurden auch 18 Fähigkeiten und Fertigkeiten erhoben, von denen „Leadership“ im Rahmen unserer Fragestellung interessant ist. Die Skala umfasst die Items: andere überzeugen, schnelles Denken, Entscheidungen treffen, Originalität, Initiativen zugunsten des Unternehmens, der Organisation, des Betriebs starten und Rapport.

Das Interesse an Führungs- und Managementaufgaben wird bei der dritten Erhebung mit drei Items aus der Skala Managing, einem Item aus „Leadership“ (Entscheidungen treffen) und einem neu konstruierten Item „Mitarbeiter/-innen führen“ erfragt. Die Items werden auf fünfstufigen Ratings von „Möchte ich nicht“ bis „Möchte ich sehr“ beurteilt (Frage 32; siehe Tabelle 43). Das Interesse an Führungsaufgaben ist hoch, aber Frauen ( $M = 3.61$ ) haben ein etwas geringeres Interesse an Führungsaufgaben als Männer ( $M = 3.84$ ),  $t(1328) = 5.70$ ,  $p < .001$ .

**Tabelle 43: Interesse an Führungsaufgaben (N = 1330)**

Item	M	SD	r <sub>it</sub>
<b>Skala</b>	<b>3.74</b>	<b>.72</b>	<b>alpha = .79</b>
Mitarbeiter führen	3.65	1.07	.59
Verantwortung tragen	4.16	.75	.64

Verhandlungen führen	3.29	1.19	.60
Entscheidungen treffen	4.08	.84	.61
Auf Andere Einfluss nehmen	3.51	1.00	.48

## 16.2 Offen erfasste Ziele

Die Befragten wurden aufgefordert, ihre persönlichen Ziele für die nächsten 2 Jahre zu nennen (Frage 33). Nach folgender Instruktion konnten die Ziele auf 4 nummerierten Leerzeilen (zusätzlich war eine 5. Zeile angelegt) frei angegeben werden (Instruktion ähnlich Little, 1983):

„Nun geht es um **Ihre persönlichen, derzeitigen Ziele**. Ihre persönlichen Ziele sind Vorhaben, Pläne und Projekte, die Sie in Ihrem Alltag umsetzen wollen. Bitte verdeutlichen Sie sich als erstes Ihre gegenwärtige Situation:

**Was haben Sie bisher erreicht, was wollen Sie noch erreichen?**

**Womit sind Sie in Ihrem Leben zufrieden?**

**Was wollen Sie in den nächsten zwei Jahren verändern?**

*Nehmen Sie sich bitte etwas Zeit darüber nachzudenken!*

Bitte listen Sie einige persönliche Ziele auf, die Sie sich gesteckt haben. Notieren Sie dabei nur Ziele, die Sie in den nächsten 2 Jahren intensiv verfolgen wollen. Diese persönlichen Ziele können sich über alle Lebensbereiche erstrecken. Ich nehme mir vor,...

Danach sollten die Befragten ihr wichtigstes und ihr zweitwichtigstes Ziel bestimmen und für diese jeweils zusätzlich 7 Items zu Zielmerkmalen beantwortet werden (5-stufiges Rating: 1=*stimme gar nicht zu*, 5=*stimme sehr zu*). Diese beziehen sich auf (1) die **Zielbindung** („Mir liegt sehr viel daran, dieses Ziel zu erreichen“), (2) eine **internale Attribution** der Zielerreichung („Es hängt hauptsächlich von mir ab, ob ich dieses Ziel erreiche“), (3) **Anstrengungsbereitschaft/ Commitment** („Meine Bereitschaft, mich für dieses Ziel anzustrengen, ist sehr hoch“), (4) die **Zuversicht**, das Ziel zu erreichen („Ich glaube sicher, dass ich mein Ziel erreichen werde“) (5) eine **externale Attribution** der Zielerreichung („Ob ich dieses Ziel erreichen werde, hängt stark von Umständen ab, die ich nicht beeinflussen kann“), (6) die **Schwierigkeit** der Zielerreichung („Es wird für mich schwierig werden, mein Ziel zu erreichen“) sowie (7) das Anspruchsniveau des Ziels („Ich empfinde dieses Ziel als sehr anspruchsvoll“).

Im Anschluss daran wurde gefragt, ob die beiden wichtigsten Ziele der Person gut miteinander vereinbar erscheinen (5-stufiges Rating: 1=*stimme gar nicht zu*, 5=*stimme sehr zu*).

Die offen angegebenen Ziele wurden folgenden Hauptkategorien zugeordnet, die auch schon bei der zweiten Befragung (vgl. Abele, 1997) sowie im MATHE-Projekt unterschieden werden (vgl. Abele & Krüsken, 2000): (1) berufliche Ziele, (2) auf das Privatleben bezogene Ziele (Partnerschaft und Familie), (3) auf die Vereinbarung von Beruf und anderen Lebensbereichen bezogene Ziele, (4) auf die Freizeit bezogene Ziele, (5) finanzielle und materielle Ziele sowie (6) selbstbezogene Ziele. Innerhalb dieser Kategorien wurden (bis auf die Hauptkategorie „Vereinbarkeitsziele“) weitere Unterkategorien unterschieden. Die Ziele (insgesamt 4058) wurden von zwei trainierten Beurteilerinnen den Ober- und Unterkategorien zugeordnet. Wurden in einer Zeile mehrere unterschiedliche Ziele genannt, wurden sie geteilt, mit \* markiert (z.B. „selbstsicherer werden



und neue Freunde finden“ → „selbstsicherer werden“, „\*und neue Freunde finden“) und das abgeteilte Ziel in die nächste freie Zeile geschoben; falls alle Zeilen besetzt waren, wurde lediglich die Markierung vorgenommen. Insgesamt wurden auf diese Weise 49 Ziele geteilt (davon 3 zweifach); in 3 Fällen wurde dabei ein 6. Ziel markiert. Bei alternativ genannten Zielen (z.B. „Stelle wechseln oder Auszeit nehmen“) wurde nur das erstgenannte Ziel kodiert. Angaben, bei denen die Zuordnungen nicht übereinstimmend waren, wurden von den beiden Beurteilerinnen und einer weiteren Projektmitarbeiterin diskutiert und gemeinsam zugeordnet. Für eine Teilstichprobe nach dem alten Kategoriensystem berichtet Stief (2001) eine Übereinstimmung von 96% (Oberkategorien) bzw. 89% (Subkategorien).

Tabelle 44 gibt an, wie viele Befragte die jeweilige Zielkategorie mindestens einmal genannt haben, aufgeschlüsselt nach Geschlecht (ggf. genannte 6. Ziele gehen in diese Auswertung nicht mit ein). Es zeigen sich nur wenige auffällige Geschlechtsunterschiede: Männer geben häufiger als Frauen Karriere- und materielle Ziele an; Umgekehrtes gilt für die Ziele Wiedereinstieg und Vereinbarung zwischen Beruf und Privatleben. Bezüglich der Anzahl angegebener Ziele unterscheiden sich Frauen und Männer nicht ( $\chi^2(5, N = 1330) = 2.51, n.s.$ ; Frauen:  $M = 3.06, SD = 1.06$ ; Männer:  $M = 3.04, SD = 1.07$ ;  $t(1328) = 0.45, n.s.$ ).

**Tabelle 44. Zielkategorien (Ober- und Unterkategorien) im Geschlechtsvergleich (Befragte, die die jeweilige Kategorie mindestens einmal genannt haben) (N, %)<sup>1</sup>**

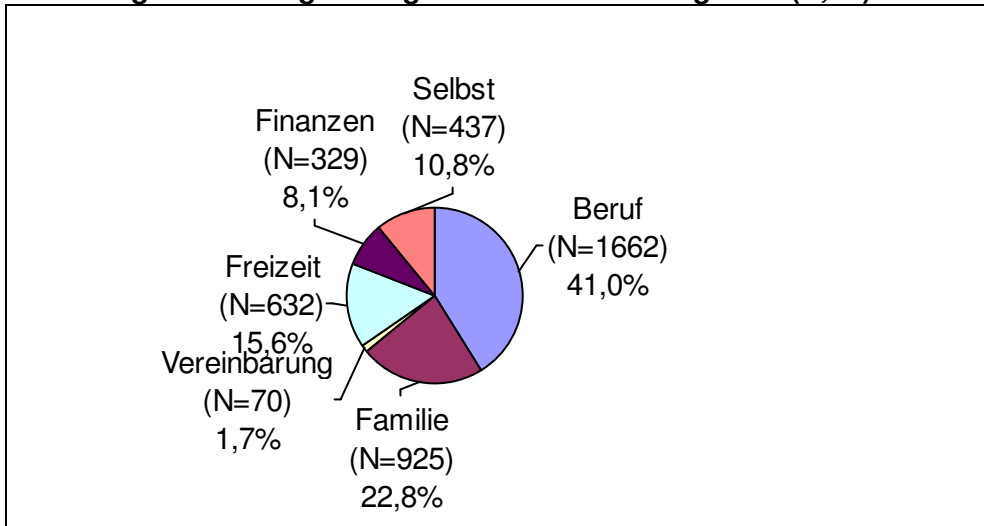
Kategorie	Nr.	Gesamt	Frauen	Männer
<b>Berufliche Ziele</b>	<b>1</b>	<b>1096 (85.0%)</b>	<b>468 (85.9%)</b>	<b>628 (84.4%)</b>
Promotion	11	200 (15.5%)	76 (13.9%)	124 (16.7%)
2. Staatsexamen	12	10 (0.8%)	7 (1.3%)	3 (0.4%)
Habilitation	13	8 (0.6%)	1 (0.2%)	7 (0.9%)
Weiterbildung im Beruf	14	242 (18.8%)	103 (18.9%)	139 (18.7%)
Lernen und Entwicklung im Beruf	15	189 (14.7%)	87 (16.0%)	102 (13.7%)
Arbeitszeiten verändern	161	22 (1.7%)	12 (2.2%)	10 (1.3%)
Berufliche Stabilisierung	162	159 (12.3%)	70 (12.8%)	89 (12.3%)
Stellenwechsel	163	172 (13.3%)	80 (14.7%)	92 (12.4%)
Berufseinstieg	164	33 (2.6%)	17 (3.1%)	16 (2.2%)
Wiedereinstieg	165	38 (2.9%)	38 (7.0%)	0
Stellensuche	166	65 (5.0%)	26 (4.8%)	39 (5.2%)
Karriere	17	172 (13.4%)	47 (8.6%)	125 (16.8%)

<sup>1</sup> Hinweis: Die Summe der Werte der Unterkategorien ergibt nicht den Wert der entsprechenden Oberkategorie, da Ober- und Unterkategorien jeweils getrennt nach *genannt* vs. *nicht genannt* ausgewertet wurden. Nennt eine Vpn zwei verschiedene Unterkategorien der gleichen Oberkategorie (z.B. 51 und 52), wird sie bei der Oberkategorie nur einmal gezählt, erscheint jedoch in beiden Unterkategorien. Die Prozentwerte beziehen sich auf die Befragten, die mindestens ein Ziel angegeben haben.

Kategorie	Nr.	Gesamt	Frauen	Männer
Leistungen und Inhalte im Beruf	18	158 (12.3%)	58 (10.6%)	100 (13.4%)
Selbstständigkeit	19	85 (6.6%)	25 (4.6%)	60 (8.1%)
Befinden bei der Arbeit	121	31 (2.4%)	16 (2.9%)	15 (2.0%)
<b>Familiäre Ziele</b>	<b>2</b>	<b>802 (62.2%)</b>	<b>348 (63.9%)</b>	<b>454 (61.0%)</b>
Partnerschaft	21	352 (27.3%)	152 (27.9%)	200 (26.9%)
Elternzeit oder Mutterschutz	221	6 (0.5%)	5 (0.9%)	1 (0.1%)
Glück in der Familie	222	47 (3.6%)	16 (2.9%)	31 (4.2%)
Mehr Zeit für die Familie	223	45 (3.4%)	8 (1.5%)	37 (5.0%)
Kindererziehung	224	81 (6.3%)	43 (7.9%)	38 (5.1%)
Familiengründung	225	380 (29.5%)	171 (31.4%)	209 (28.1%)
<b>Vereinbarung zw. Beruf u. Privatleben</b>	<b>3</b>	<b>68 (5.3%)</b>	<b>43 (7.9%)</b>	<b>25 (3.4%)</b>
<b>Freizeitbezogene Ziele</b>	<b>4</b>	<b>501 (38.9%)</b>	<b>218 (40.0%)</b>	<b>283 (38.0%)</b>
Hobbys	41	193 (15.0%)	76 (13.9%)	117 (15.7%)
Freunde	42	140 (10.9%)	70 (12.8%)	70 (9.4%)
Sonstige Freizeitaktivitäten	43	129 (10.0%)	63 (11.6%)	66 (8.9%)
Wohnsituation	44	135 (10.5%)	62 (11.4%)	73 (9.8%)
<b>Finanzielle/materielle Ziele</b>	<b>5</b>	<b>302 (23.4%)</b>	<b>89 (16.3%)</b>	<b>213 (28.6%)</b>
Geld	51	157 (12.2%)	43 (7.9%)	114 (15.3%)
Wohneigentum	52	164 (12.7%)	51 (9.4%)	113 (15.2%)
<b>Selbstbezogene Ziele</b>	<b>6</b>	<b>358 (27.9%)</b>	<b>160 (29.4%)</b>	<b>198 (26.6%)</b>
Lebensqualität	61	133 (10.3%)	66 (12.1%)	67 (9.0%)
Gesundheit	62	98 (7.6%)	33 (6.1%)	65 (8.7%)
Entwicklung eig. Persönlichkeit	63	159 (12.3%)	76 (13.9%)	83 (11.2%)
<b>Anzahl genannter Ziele pro Vp:</b>	0	41 (3.1%)	16 (2.9%)	25 (3.3%)
	1	46 (3.5%)	23 (4.1%)	23 (3.0%)
	2	266 (20.0%)	104 (18.5%)	162 (21.1%)
	3	506 (38.0%)	216 (38.5%)	290 (37.7%)
	4	396 (29.8%)	170 (30.3%)	226 (29.4%)
	5	75 (5.6%)	32 (5.7%)	43 (5.6%)

Bezogen auf die Gesamtzahl aller genannten Ziele (ohne 6. Ziele, N=4055) ergibt sich für die Nennungshäufigkeiten der Oberkategorien folgende Verteilung (vgl. Abbildung 1).

**Abbildung 1. Nennungshäufigkeiten der Oberkategorien (N, %)**



Bei der Bestimmung ihrer beiden wichtigsten Ziele orientierten sich die Befragten zwar mehrheitlich an der Nennungsreihenfolge, es sind jedoch auch Abweichungen festzustellen (vgl. Tabelle 45):

**Tabelle 45: Wichtigstes und zweitwichtigstes Ziel nach Nennungsposition (N, %)**

Nennungsposition	Wichtigstes Ziel (N=1277)	Zweitwichtigstes Ziel (N=1225)
1	813 (63.7%)	296 (24.2 %)
2	247 (19.3%)	638 (52.1%)
3	148 (11.6%)	220 (18.0%)
4	60 (4.7%)	68 (5.6%)
5	9 (0.7%)	3 (0.2%)

Tabelle 46 und Tabelle 47 geben separat für die jeweils wichtigsten und zweitwichtigsten Ziele der Befragten an, wie die Items zu den verschiedenen Zielmerkmalen beantwortet wurden.

Inhaltlich bezeichnen die Befragten vor allem berufliche Ziele als ihre beiden wichtigsten Vorhaben, gefolgt von Zielen aus dem familiären Bereich. An dritter Stelle stehen beim wichtigsten Ziel selbstbezogene Inhalte; beim zweitwichtigsten Ziel gewinnen freizeitbezogene Ziele stärkeres Gewicht.

Konsistent über beide genannten Ziele hinweg wird die Zielerreichung bei selbstbezogenen Zielen und Freizeitzielen besonders stark internal attribuiert, die Erreichung familiärer Ziele dagegen eher gering. Die Anstrengungsbereitschaft ist bei beruflichen Zielen am größten, die Zuversicht bei materiellen Zielen. Spiegelbildlich zur internalen Attribution wird die Erreichung familiärer Ziele am stärksten und die Erreichung selbstbezogener Ziele am wenigsten external attribuiert. Die Erreichung familiärer Ziele wird auch als am wenigsten schwierig eingeschätzt.

Sowohl Frauen ( $M=3.68$ ;  $SD=1.24$ ) als auch Männer ( $M=3.79$ ;  $SD=1.21$ ) halten ihre beiden wichtigsten Ziele für eher gut miteinander vereinbar ( $t(1224) = -1.63$ ; n.s.).

**Tabelle 46. Einschätzungen zu den Zielkategorien (*M, SD*), wichtigstes Ziel**

Kategorie	<i>N</i>	Bindung	Internale Attribution	Anstrengungsbereitschaft	Zuversicht	Externale Attribution	Schwierigkeit	Anspruch
Berufsbezogene Ziele	586	4.73 (0.54)	3.84 (1.20)	4.43 (0.71)	3.99 (0.92)	2.70 (1.20)	2.80 (1.12)	3.49 (1.19)
Familiäre Ziele	393-397	4.77 (0.46)	3.13 (1.24)	4.39 (0.71)	3.92 (0.95)	2.90 (1.25)	2.37 (1.09)	3.63 (1.23)
Vereinbarungsziele	34	4.68 (0.77)	3.82 (0.97)	4.41 (0.86)	3.56 (0.75)	2.75 (0.92)	2.82 (1.09)	3.79 (1.07)
Freizeitbezogene Ziele	85	4.61 (0.64)	4.08 (1.01)	4.31 (0.80)	3.85 (0.88)	2.58 (1.08)	2.66 (1.10)	3.21 (1.16)
Finanzielle/materielle Ziele	52	4.71 (0.50)	3.92 (0.95)	4.40 (0.75)	4.10 (0.93)	2.75 (1.08)	2.98 (1.06)	3.44 (1.06)
Selbstbezogene Ziele	123	4.78 (0.43)	4.28 (1.02)	4.17 (0.80)	3.59 (0.97)	2.36 (1.13)	3.14 (1.20)	4.01 (1.13)
Gesamt	1273-1277	4.73 (0.52)	3.68 (1.23)	4.38 (0.73)	3.91 (0.93)	2.73 (1.20)	2.70 (1.14)	3.57 (1.20)

Anmerkung. Fünfstufige Antwortskalen (1 = *stimme gar nicht zu*, 5 = *stimme sehr zu*).

**Tabelle 47. Einschätzungen zu den Zielkategorien (*M, SD*), zweitwichtigstes Ziel**

Kategorie	<i>N</i>	Bindung	Internale Attribution	Anstrengungsbereitschaft	Zuversicht	Externale Attribution	Schwierigkeit	Anspruch
Berufsbezogene Ziele	553-557	4.48 (0.65)	3.87 (1.17)	4.21 (0.76)	3.71 (0.91)	2.86 (1.19)	2.91 (1.16)	3.65 (1.10)
Familiäre Ziele	292-293	4.46 (0.73)	3.23 (1.19)	4.00 (0.88)	3.48 (1.03)	3.07 (1.16)	2.71 (1.08)	3.54 (1.17)
Vereinbarungsziele	15	4.20 (1.15)	3.85 (0.99)	3.93 (0.88)	3.27 (0.88)	2.73 (1.03)	3.20 (1.32)	3.60 (1.18)
Freizeitbezogene Ziele	160	4.29 (0.81)	3.94 (1.14)	3.84 (0.94)	3.64 (1.01)	2.76 (1.31)	2.74 (1.14)	2.91 (1.30)
Finanzielle/materielle Ziele	100	4.33 (0.68)	3.57 (1.01)	4.05 (0.80)	3.85 (0.89)	2.88 (1.07)	2.84 (1.10)	2.91 (1.07)
Selbstbezogene Ziele	99	4.61 (0.55)	4.31 (1.05)	4.14 (0.78)	3.37 (1.01)	2.66 (1.36)	3.09 (1.21)	3.54 (1.33)
Gesamt	1220-1224	4.44 (0.70)	3.73 (1.19)	4.09 (0.83)	3.62 (0.97)	2.88 (1.21)	2.85 (1.14)	3.46 (1.19)

Anmerkung. Fünfstufige Antwortskalen (1 = *stimme gar nicht zu*, 5 = *stimme sehr zu*).

### 16.3 Zielerinnerung und subjektive Zielerreichung

Die Befragten wurden in Frage 34 gebeten, sich an die persönlichen Ziele zu erinnern, die sie bei der zweiten Befragung angegeben hatten. Nach dem Notieren der Ziele sollten die Personen die Zielerreichung für bis zu drei erinnerte Ziele separat beurteilen (5-stufige Skala: 1=*überhaupt nicht erreicht*, 5=*völlig erreicht*) und angeben, ob sie das jeweilige Ziel noch weiter verfolgen (Antwortalternativen: ja / nein).

Die genannten Ziele wurden von einer Beurteilerin den oben beschriebenen Inhaltskategorien zugeordnet. Multiple Nennungen wurden wiederum markiert und geteilt (s.o.); insgesamt wurden auf diese Weise 68 Ziele abgeteilt. 998 Befragte (75.0%) gaben mindestens ein erinnertes Ziel an; insgesamt wurden 2252 erinnerte Ziele genannt; durchschnittlich 2.26 Ziele pro Person. Eine Gesamtbetrachtung aller erinnerten Ziele nach Oberkategorien und Anzahl ergibt folgendes Bild (vgl. Tabelle 48).

**Tabelle 48. Oberkategorien und Anzahl erinnertes Ziele (N, %)**

Kategorie	N (%)	
Berufsbezogene Ziele	1303 (57.9%)	
Familiäre Ziele	504 (22.4%)	
Vereinbarungsziele	23 (1.0%)	
Freizeitbezogene Ziele	193 (8.6%)	
Finanzielle/materielle Ziele	102 (4.5%)	
Selbstbezogene Ziele	127 (5.6%)	
Anzahl Nennungen pro Vp:	0	332 (25.0%)
	1	221 (16.6%)
	2	343 (25.8%)
	3	391 (29.4%)
	4	43 (3.2%)

Tabelle 49, Tabelle 50 und Tabelle 51 geben für die bis zu drei erinnerten Ziele an, wie die Befragten im Mittel den Erreichungsgrad bewerten und welcher Anteil von ihnen das Ziel weiterhin verfolgt.

**Tabelle 49. Grad der Zielerreichung (*M, SD*) und Weiterverfolgung (*N, %*), 1. erinnertes Ziel**

Kategorie	<i>N</i> *	Grad der Zielerreichung ( <i>M, SD</i> )**	Ja, Ziel wird weiterverfolgt ( <i>N, %</i> )
Berufsbezogene Ziele	809/800	3.99 (1.22)	496 (62.0%)
Familiäre Ziele	113	3.73 (1.49)	91 (80.5%)
Vereinbarungsziele	5	3.20 (1.64)	5 (100.0%)
Freizeitbezogene Ziele	23	2.91 (1.59)	22 (95.7%)
Finanzielle/materielle Ziele	16	3.56 (0.89)	14 (87.5%)
Selbstbezogene Ziele	18	3.44 (1.29)	17 (94.4%)
Gesamt	984/975	3.91 (1.27)	645 (66.2%)

\* Abweichende *N* beziehen sich auf die Gesamtzahl der Antworter zur Frage der Weiterverfolgung.

\*\* Fünfstufige Antwortskala (1 = *überhaupt nicht erreicht*, 5 = *völlig erreicht*).

**Tabelle 50. Grad der Zielerreichung (*M, SD*) und Weiterverfolgung (*N, %*), 2. erinnertes Ziel**

Kategorie	<i>N</i> *	Grad der Zielerreichung ( <i>M, SD</i> )**	Ja, Ziel wird weiterverfolgt ( <i>N, %</i> )
Berufsbezogene Ziele	357	3.51 (1.41)	263 (73.7%)
Familiäre Ziele	226/222	3.53 (1.45)	173 (77.9%)
Vereinbarungsziele	7	2.57 (1.27)	7 (100.0%)
Freizeitbezogene Ziele	70	3.44 (1.39)	58 (82.9%)
Finanzielle/materielle Ziele	43	3.40 (1.31)	34 (79.1%)
Selbstbezogene Ziele	59/60	3.58 (0.95)	60 (100.0%)
Gesamt	762/759	3.50 (1.39)	595 (78.4%)

\* Abweichende *N* beziehen sich auf die Gesamtzahl der Antworter zur Frage der Weiterverfolgung.

\*\* Fünfstufige Antwortskala (1 = *überhaupt nicht erreicht*, 5 = *völlig erreicht*).

**Tabelle 51. Grad der Zielerreichung (*M, SD*) und Weiterverfolgung (*N, %*), 3. erinnertes Ziel**

Kategorie	<i>N</i> *	Grad der Zielerreichung ( <i>M, SD</i> )**	Ja, Ziel wird weiterverfolgt ( <i>N, %</i> )
Berufsbezogene Ziele	85/87	3.01 (1.48)	78 (89.7%)
Familiäre Ziele	132	3.02 (1.64)	110 (83.3%)
Vereinbarungsziele	10	3.50 (0.97)	10 (100.0%)
Freizeitbezogene Ziele	84	2.95 (1.32)	74 (88.1%)
Finanzielle/materielle Ziele	38/37	3.26 (1.37)	34 (91.9%)
Selbstbezogene Ziele	47	3.21 (1.25)	46 (97.9%)

Kategorie	N *	Grad der Zielerreichung (M, SD)**	Ja, Ziel wird weiterverfolgt (N, %)
Gesamt	396/397	3.06 (1.46)	352 (88.7%)

\* Abweichende N beziehen sich auf die Gesamtzahl der Antwortter zur Frage der Weiterverfolgung.

\*\* Fünfstufige Antwortskala (1 = *überhaupt nicht erreicht*, 5 = *völlig erreicht*).

Bezüglich der Anzahl der Nennungen stehen berufliche Ziele beim 1. und 2. erinnerten Ziel an erster Stelle; familiäre Ziele sind dagegen beim 3. erinnerten Ziel etwas häufiger. Allgemein sehen die Befragten ihre Ziele als eher erreicht an; allerdings zeigen sich durchweg hohe Standardabweichungen. In der Gesamtbetrachtung lässt sich feststellen, dass der Grad der Zielerreichung vom 1. zum 3. Ziel hin generell eher abnimmt; entsprechend steigt die Bereitschaft zur Weiterverfolgung in gleicher Richtung an.

Zur Beurteilung des Übereinstimmungsgrades der erinnerten Ziele zu t3 mit den tatsächlich angegebenen Zielen zu t2 wurden die jeweiligen Angaben der Befragten von einer Beurteilerin miteinander verglichen und nach Ähnlichkeit kategorisiert (*gleich zu t2, ähnlich zu t2, keine Übereinstimmung mit t2*). Dabei wurde nicht allein auf die zugewiesenen Inhaltskategorien abgestellt, sondern der Wortlaut des jeweiligen Ziels insgesamt bewertet. 87 Befragte gaben erinnerte Ziele (N=193) an, obwohl sie zu t2 überhaupt keine aktuellen Ziele genannt hatten bzw. an der damaligen Befragung gar nicht teilgenommen hatten. Diese gehen in die weitere Auswertung nicht mit ein. Die verbleibenden 2059 Ziele verteilen sich wie folgt auf die 3 Ähnlichkeitskategorien (vgl. Tabelle 52):

**Tabelle 52. Ähnlichkeit der erinnerten Zielen (t3) zu den aktuellen Zielen (t2) (N, %)**

Ähnlichkeit	N (%)
gleich zu t2	936 (45,5%)
ähnlich zu t2	314 (15,2%)
keine Übereinstimmung mit t2	809 (39,3%)

## 17. Selbstkonzept

Zur Erhebung des Selbstkonzepts wurden wie schon zu t1 und t2 (vgl. Abele, 1996; Abele, 1997) die Skalen "Instrumentalität" (M-plus, 7 Items) und "Expressivität" (F-plus, 8 Items) aus dem EPAQ (Spence, Helmreich & Holahan, 1979, deutsche Fassung von Runge, Frey, Gollwitzer, Helmreich & Spence, 1981) verwendet (Frage 35). Wie bereits zu t2 wurden auch für die dritte Erhebung zusätzlich einige Items aus dem BSRI (Bem Role Sex Inventory von Bem, 1974; in der deutschen Übersetzung von Keller, 1978 bzw. der Adaptation von Schneider-Düker & Kohler, 1988) ergänzt. Die verwendeten Items und die Item- bzw. Skalenkennwerte sind in Tabelle 53 bzw. Tabelle 54 wiedergegeben.



**Tabelle 53: Verwendete Items Selbstkonzept**

GEPAQ
sehr herzlich in Beziehung zu anderen - sehr kühl in Beziehung zu anderen; kann Druck gut standhalten - kann Druck nicht gut standhalten; gebe leicht auf - gebe nie leicht auf; sehr unfreundlich - sehr freundlich; nicht unabhängig - völlig unabhängig; nicht gefühlsbetont - sehr gefühlsbetont sehr passiv - sehr aktiv; fähig auf andere einzugehen - unfähig auf andere einzugehen; sehr rau - sehr sanft; nicht hilfreich zu anderen - sehr hilfreich zu anderen; der Gefühle anderer nicht bewusst - der Gefühle anderer sehr bewusst; fälle leicht Entscheidungen - fälle schwer Entscheidungen; nicht selbstsicher - sehr selbstsicher; fühle mich unterlegen - fühle mich überlegen; nicht verständnisvoll zu anderen - verständnisvoll zu anderen
Weitere Items
<b>BSRI (BEM, 1974) in der deutschen Übersetzung von Keller (1978)</b> sehr dynamisch - nicht dynamisch sehr aggressiv - nicht aggressiv sehr durchsetzungsfähig - nicht durchsetzungsfähig
<b>Deutsche Neukonstruktion des BSRI von Schneider-Düker &amp; Kohler (1988)</b> habe Führungseigenschaften - bin kein Führungstyp
<b>Neukonstruktion</b> sehr leistungsorientiert - nicht leistungsorientiert sehr ehrgeizig - nicht ehrgeizig

**Tabelle 54: Itemkennwerte GEPAQ (N = 1324)**

	Mittelwert	SD	Cronbachs' alpha / r <sub>it</sub>
<b>Skala Instrumentalität</b>	<b>3.63</b>	<b>.58</b>	<b>.71</b>
dynamisch	3.78	.94	nicht GEPAQ
gebe nie leicht auf	4.16	.95	.36
aktiv	3.86	.87	.45
unabhängig	3.42	1.02	.29
leistungsorientiert	3.76	1.08	nicht GEPAQ
habe Führungseigenschaften	3.57	1.14	nicht GEPAQ
fälle leicht Entscheidungen	3.16	1.23	.46
durchsetzungsfähig	3.53	.90	nicht GEPAQ
dominant	3.30	.83	nicht GEPAQ
selbstsicher	3.64	.91	.53
ehrgeizig	3.71	1.05	nicht GEPAQ
überlegen	3.32	.72	.43
kann Druck standhalten	3.85	.88	.53
<b>Skala Expressivität</b>	<b>4.00</b>	<b>.52</b>	<b>.77</b>
verständnisvoll zu anderen	4.03	.72	.60
gefühlsbetont	3.82	.98	.43
fähig auf andere einzugehen	4.28	.94	.35
sanft	3.49	.84	.38

	Mittelwert	SD	Cronbachs' alpha / $r_{it}$
nicht aggressiv	3.54	1.00	nicht GEPAQ
hilfreich	4.26	.71	.42
Gefühle anderer bewusst	3.99	.85	.51
herzlich	3.81	.89	.59
freundlich	4.31	.78	.50

Frauen hatten höhere Werte bei Expressivität ( $M = 4.17$ ) als Männer ( $M = 3.88$ ),  $t(1322) = 10.32, p < .001$ ; Männer hatten höhere Werte bei Instrumentalität ( $M = 3.71$ ) als Frauen ( $M = 3.52$ ),  $t(1322) = 5.93, p < .001$ .

Zusätzlich wurde über alle Items eine Faktorenanalyse gerechnet. Dabei zeigte sich, dass das Item „aggressiv“ nicht mit den anderen zusammen hing. Es wurde deshalb nicht weiter berücksichtigt. Ohne dieses Item ergab sich nach dem scree Test eine zwei-faktorielle Lösung, bei der der erste Faktor 21,9% der Itemvarianz bindet und der zweite 15,4% (vgl. Tabelle 55)

**Tabelle 55: Faktorenanalyse Items Selbstkonzept (Ladungen  $\geq .30$ )**

Item	Faktor 1: Instrumentalität	Faktor 2: Expressivität
durchsetzungsfähig	.75	
dynamisch	.66	
aktiv	.66	
dominant	.66	
selbstsicher	.65	
Führertyp	.63	
Druck standhalten	.60	
entscheidungsfreudig	.56	
überlegen	.54	
leistungsorientiert	.47	
gebe nicht auf	.46	
ehrgeizig	.43	
unabhängig	.37	
verständnisvoll		.73
herzlich		.73
der Gefühle anderer bewusst		.65
freundlich		.65
gefühlbetont		.59
hilfreich		.58
sanft	-.36	.52

Item	Faktor 1: Instrumentalität	Faktor 2: Expressivität
fähig auf andere einzugehen		.49

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse; Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung; Die Rotation ist in 3 Iterationen konvergiert.

Die resultierenden Faktoren bilden wieder die Komponenten der Instrumentalität (Faktor 1) und Expressivität (Faktor 2) ab. Die aus dem Instrumentalitätsfaktor gebildete Skala mit 13 Items hat ein Cronbach alpha = .83; die Expressivitätsskala ist identisch mit der obigen Auswertung.

## 18. Lebenszufriedenheit

Hier (Frage 36) sollten die Befragten die Skala zur Lebenszufriedenheit („Satisfaction with Life Scale“;  $\alpha = .87$ ) von Diener, Emmons, Larson & Griffin (1985), die aus 5 Items besteht, beantworten. Die Skala wurde von uns ins Deutsche übersetzt. Im Original ist der Antwortmodus 7-stufig, wir verwendeten einen fünf-stufigen mit den Polen „*stimmt nicht*“ und „*stimmt genau*“. Die Skalenkennwerte sind Tabelle 56 zu entnehmen. Frauen ( $M = 3.57$ ) und Männer ( $M = 3.58$ ) hatten nahezu identische Skalenmittelwerte,  $t < 1$ .

**Tabelle 56: Skalenkennwerte zu Lebenszufriedenheit (N = 1323)**

	M	SD	$r_{it}$
<b>Skala</b>	<b>3.57</b>	<b>.81</b>	<b><math>\alpha = .84</math></b>
Mein Leben entspricht überwiegend meinen Idealvorstellungen	3.31	1.01	.73
Meine Lebensbedingungen sind hervorragend	3.53	1.02	.59
Ich bin mit meinem Leben zufrieden	3.79	.97	.73
Bisher habe ich meinem Leben die Dinge, die mir wichtig sind, erreicht	3.81	1.00	.63
Wenn ich mein Leben noch mal leben könnte, würde ich fast nichts anders machen	3.42	1.19	.54

## 19. Interkorrelationen aller Skalen

Die Interkorrelationen aller Skalen sind Tabelle 57 zu entnehmen. Auf Grund der großen Stichprobe werden nur signifikante Korrelationen auf dem 1% Niveau genannt, das sind alle Korrelationen  $> .07$ .

**Tabelle 57: Interkorrelation aller Skalen**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1 Instrumentalität	1																						
2 Expressivität		1																					
3 Interesse Führung	.46		1																				
4 BSW	.58		.39	1																			
5 Benachteiligung	-.11			-.23	1																		
6 Arbeitszufriedenheit	.13	.09		.23	-.35	1																	
7 Beruf als zentrale Lebensaufgabe	.08		.19	.21		.10	1																
8 Interesse am Beruf	.25	.12	.22	.35	-.13	.19	.51	1															
9 Organisationale Bindung	.22	.10	.24	.30	-.24	.42	.33	.44	1														
10 Mentoring	.22		.30	.27	-.20	.43	.21	.26	.46	1													
11 Positive soziale Beziehungen		.12		.12	-.16	.42	.10	.20	.26	.44	1												
12 Negative soziale Beziehungen		-.10		-.16	.42	-.47		-.10	-.28	-.17	-.19	1											
13 Handlungsspielraum	.26		.21	.24	-.13	.18	.08	.23	.24	.25	.10	-.11	1										
14 Belastung			.11		.10		.23	.16	.09			.12	-.09	1									
15 Qualifikation	.23		.25	.25	-.22	.32	.21	.35	.48	.52	.23	-.17	.24	.20	1								
16 Lebenszufriedenheit	.37	.08	.15	.42	-.25	.28	.09	.29	.36	.22	.20	-.22	.19		.32	1							
17 Coping Ablenkung	-.25		-.16	-.27	.16	-.10		-.17	-.11			.13			-.11	-.15	1						
18 Coping neg. Emotionen	-.37		-.20	-.39	.10	-.13		-.12	-.13	-.15		.13	-.11	.09	-.13	-.18	.27	1					
19 Coping Soz. Unterst.	-.09	.19		-.08		.08			.11	.14	.27					.09		.17	1				
20 Coping aktiv	.33		.26	.27			.11	.24	.16	.13	.08		.17		.16	.18						1	
21 Interesse_berufliche Aufgaben	.45		.97	.38			.20	.22	.24	.29			.21	.12	.24	.14	-.13	-.19			.25	1	
22 Objektiver Berufserfolg	.22	-.11	.30	.19		.10	.14	.15	.21	.25	.11		.09	.27	.22	.12	-.13	-.15		.08	.28	1	

## 20. Kohortenanalyse: Vergleich der Stichproben 1 und 2

Die Kohortenanalyse dient der Zielsetzung, „wahre“ Längsschnitteffekte von Messzeitpunkt- und Kohorteneffekten trennen zu können. Messzeitpunkteffekte sind Einflüsse, die auf einen bestimmten Messzeitpunkt zurückzuführen sind, z.B. Veränderungen der Einstellungen bei allen Kohorten, die auf eine gerade eingeführte Gesetzesänderung zurückzuführen ist. Kohorteneffekte sind Unterschiede, die auf verschiedene Kohorten, d.h. Jahrgänge zurückzuführen sind, z.B. Veränderungen in beruflichen Werthaltungen zwischen verschiedenen Generationen. „Wahre“ Längsschnitteffekte schließlich sind Veränderungen in der Zeit, die nicht auf die vorher genannten Messzeitpunkt- oder Kohorteneffekte zurückzuführen sind. Bei einer Kohortenanalyse mittels eines gemischt quer-, längsschnittlichen Designs geht es darum, Veränderungen in interessierenden Variablen auf solche wahren Längsschnitteffekte hin zu prüfen. Bei der Kohortenanalyse nach Palmore (1978), auf die wir uns hier beziehen, werden pro Variable drei Differenzen berechnet:

- Die Time-Lag-Differenz (Vergleich beider Kohorten auf der gleichen Entwicklungsstufe, aber zu verschiedenen Zeiten, z.B. Stichprobe 1 nach dem Examen im Jahr 1995 mit Stichprobe 2 nach dem Examen im Jahr 1996) reflektiert Messzeitpunkteffekte und Kohorteneffekte.
- Die Querschnittdifferenz (Vergleich beider Kohorten zu einem Messzeitpunkt, d.h. Stichprobe 1 im Jahr 1998 ( $t_3$ ) mit Stichprobe 3 im Jahr 1998 ( $t_2$ ) kann Veränderungseffekte (zweite Befragung der ersten Kohorte) und Kohorteneffekte (zwei verschiedene Stichproben) reflektieren.
- die Längsschnittdifferenz (Differenz zweier aufeinander folgender Erhebungen derselben Kohorte, hier Stichprobe 1 zu  $t_2$  vs.  $t_3$  bzw. Stichprobe 2 zu  $t_2$  vs.  $t_3$ ) kann wahre „Veränderungseffekte“, aber auch „Messzeitpunkteffekte“ reflektieren.

Aus dem Vergleich dieser drei Differenzmaße kann auf die Höhe der einzelnen Effekte (Messzeitpunkteffekte, Kohorteneffekte, Längsschnitteffekte) geschlossen werden.

Zur Berechnung der einzelnen Differenzen wurden Varianzanalysen mit den Faktoren Stichprobe (Stichprobe 1 vs. 2), Fakultät (Jura, Medizin, Philosophische Fakultäten, Naturwissenschaftliche Fakultäten, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Lehramt <sup>2</sup>) und Geschlecht hinsichtlich verschiedener Variablen durchgeführt. Die Kontrolle von Fakultät und Geschlecht war erforderlich, weil in Stichprobe 2 nicht mehr alle Absolventinnen und Absolventen des entsprechenden Jahrgangs angeschrieben worden waren.

---

<sup>2</sup> An sich hätten in Stichprobe 2 keine Befragten mit Abschluss Lehramt sein sollen. Da aber Stichprobe 2 u.a. auch aus der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät rekrutiert wurde, in der es die Ausbildung in Wirtschaftspädagogik für das Lehramt gibt, sind doch 21 Lehrkräfte in Stichprobe 2.

## 20.1 Berechnung der time-lag Differenzen

Im ersten Schritt erfolgte die Berechnung der time-lag Differenz, d.h. Vergleich der Werte des dritten Fragebogens bei beiden Stichproben.

### 20.1.1 Time-lag Differenzen beim dritten Fragebogen

Analysiert wurden die Skalen zum Selbstkonzept, berufliche Selbsteffizienzerwartungen, Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit, Organisationale Bindung, Interesse am Beruf, Zentralität des Berufes sowie der Index des objektiven Berufserfolgs. Weitere relevante mit dem Beruf assoziierte Variablen sind Dauer an Arbeitslosigkeit, Dauer an Beschäftigung, prozentualer Anteil an Beschäftigung, sowie Arbeitszeit pro Woche.

Es gab lediglich einen time-lag Effekt: Eine Interaktion von Stichprobe und Geschlecht bezüglich der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung: Frauen hatten in Stichprobe 1 höhere Werte als in Stichprobe 2, bei Männern gab es keinen Unterschied. Die Effektstärke ist jedoch so gering, dass es sich um einen vernachlässigbaren Befund handelt (vgl. Tabelle 58).

**Tabelle 58: Time-lag Differenzen des dritten Fragebogens**

Skala	M/SD Stichprobe 1 t3 (N=1030)		M/SD Stichprobe 2 t3 (N=300)		Test
	M	SD	M	SD	
<b>Berufliche Selbstwirksamkeit</b>					$F(1,25)=7.54,$ $p < .01,$ $\eta^2=.007$
Frauen	3.77	.73	3.70	.70	
Männer	3.96	.60	3.94	.71	

## 20.2 Querschnittsdifferenzen

Im zweiten Schritt wurden Querschnittsdifferenzen berechnet. Querschnittsdifferenzen spiegeln Veränderungs- und Kohorteneffekte wieder. Die Berechnung von Querschnittsdifferenzen war möglich für die Geschlechtsrollenorientierungen (Instrumentalität und Expressivität der Stichprobe 2 zu t2 können mit den entsprechenden Werten der Stichprobe 1 zu t3 verglichen werden), Arbeitszufriedenheit, subjektiver Berufserfolg, Benachteiligungserfahrungen, Zentralität des Berufes, Interesse am Beruf, Organisationale Bindung, Handlungsspielraum, Belastung und Qualifizierungsmöglichkeiten.

Bei der Kontrolle von Fakultät und Geschlecht ergab sich lediglich ein signifikanter Unterschied für die Stichprobe 2 zu t2 im Vergleich zur Stichprobe 1 zu t3. Dies betrifft die Arbeitszufriedenheit. Stichprobe 2 hat niedrigere Werte als Stichprobe 1, was möglicherweise einen Veränderungseffekt reflektiert: Die Arbeitszufriedenheit steigt mit der Zeit und Stichprobe 2 ist noch nicht so lange im Beruf wie Stichprobe 1. Die Mittelwerte sind in Tabelle 59 zu sehen.

**Tabelle 59: Querschnittsdifferenzen t2 zu t3**

Skala	M/SD Stichprobe 2 t2 (N= 230)		M/SD Stichprobe 1 t3 (N= 886)		Test
	M	SD	M	SD	
Arbeitszufriedenheit	3.35	.70	3.71	.75	$F(1,25)=30.27, p < .001, \eta^2=.027$

### 20.3 Längsschnittdifferenzen

Die Längsschnittanalyse vergleicht Ergebnisse der zweiten Befragung mit Ergebnissen der dritten Befragung bei beiden Stichproben. Unterschiede in gleichen Variablen spiegeln Veränderungs- und Messzeitpunkteffekte wieder. Es können das Selbstkonzept, die Arbeitszufriedenheit, subjektiver Berufserfolg, Benachteiligungserfahrungen, Zentralität des Berufes, Interesse am Beruf, Organisationale Bindung, Handlungsspielraum, Belastung, Qualifizierungsmöglichkeiten, Gehalt und objektiver Berufserfolg analysiert werden. Zusätzlich konnten die Variablen zur Arbeitslosigkeit, Erwerbszeit und relativer Erwerbszeit analysiert werden. Zusätzlich wurden die Veränderungen von t1 zu t3 bezüglich des Selbstkonzepts und der beruflichen Selbstwirksamkeit analysiert.

Da hier dieselben Personen zu zwei verschiedenen Zeitpunkten verglichen werden, wurden Varianzanalysen mit Messwiederholung berechnet. Als Innersubjektfaktor (Zeit) werden die jeweiligen Skalen zu t1 bzw. t2 und t3 eingesetzt. Als Zwischensubjektfaktoren werden Geschlecht, Fakultät und Stichprobe gewählt. Da die inhaltlichen Befunde zu Veränderungen (Haupteffekte für die Zeit) an anderer Stelle dargestellt werden (vgl. z.B. Abele, 2003), gehen wir hier lediglich auf Stichprobeneffekte ein, d.h. auf die Frage, ob in beiden Stichproben unterschiedliche Veränderungen zu beobachten waren. Dies zeigt sich in einer signifikanten Interaktion zwischen Stichprobe und Zeit. Dies war bei der Arbeitslosigkeit der Fall (Tabelle 60).

**Tabelle 60: Interaktionseffekte für Stichprobe und Zeit**

Skala	M/SD Stichprobe 1		M/SD Stichprobe 2		Test
Arbeitslosigkeit t2	5.41	5.03	5.20	4.75	
Arbeitslosigkeit t3	7.55	7.87	6.63	7.74	
<b>Differenz t2 zu t3</b>	<b>2.14</b>		<b>1.43</b>		$F(1,25)= 7.12, p < .01, \eta^2=.006$

Das Ausmaß an Arbeitslosigkeit (längere Dauer in Monaten) nimmt bei Stichprobe 1 mehr als bei Stichprobe zu.

### 20.4 Zusammenfassung der Kohortenanalyse

Zusammenfassend erbringt die Kohortenanalyse folgende Befunde:

- Hinsichtlich time-lag Differenzen, die insbesondere auf Kohorteneffekte - ferner auf Messzeitpunkteffekte - verweisen, bestehen sowohl bei der zweiten als auch bei der dritten Befragung

zwischen den beiden Stichproben kaum Unterschiede.

- Bei den Querschnittsdifferenzen gibt es lediglich einen Haupteffekt für die Arbeitszufriedenheit. Stichprobe 1 zu t3 beurteilt diese besser als Stichprobe 2 zu t2. Dies kann evtl. dadurch erklärt werden, dass sich Personen zu t3 schon insgesamt länger im Berufsleben befinden und somit verschiedene Aspekte des Berufes eher zum positiven verbessern konnten.

- Bei den Längsschnittdifferenzen schließlich gibt es einen Interaktionseffekt zwischen Stichprobe und Zeit: Der Arbeitslosigkeit wuchs in der ersten Stichprobe etwas stärker als in der zweiten. Die Gründe für einen solchen Effekt sind nicht sofort eindeutig zu erkennen, da aber sonst keine anderen Effekte bezüglich relevanter Skalen gefunden wurden, könnte dieser Effekt beispielsweise durch veränderte Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt zustande kommen.

Zusammenfassend deuten diese insgesamt geringen Stichprobenunterschiede darauf hin, dass gefundene Veränderungseffekte tatsächlich Veränderungen reflektieren und nicht als Messzeitpunkts- oder Kohorteneffekte interpretierbar sind.

## 21. Gesamtzusammenfassung

### 21.1 Berufliche Integration

Zum dritten Erhebungszeitpunkt, der im Schnitt etwa 40 Monate nach dem Examen liegt, sind die Befragten beruflich gut integriert. Arbeitslos sind weniger als 3% der Befragten, eine im Vergleich zum deutschen Durchschnitt sehr niedrige Zahl. Im Schnitt wurde ca. 80% der Zeit seit dem Examen einer Erwerbstätigkeit nachgegangen. Etwa 15 Prozent der Gesamtstichprobe strebt einen Dokortitel an oder hat diesen bereits. Fast die gesamte Stichprobe ist studienadäquat beschäftigt. Über 70% der Teilnehmer verdienen mindestens 4000 DM und über 50% haben bereits Delegationsbefugnis. Weiterhin ist die Stichprobe subjektiv erfolgreich und schätzt sich mit guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt sowie Aufstiegschancen ein. Obwohl sich die Geschlechtsunterschiede beim subjektiven Erfolg nicht mehr zeigen, gibt es diese weiterhin sehr deutlich bei den objektiven Erfolgsindikatoren.

### 21.2 Geschlechtsunterschiede

In Tabelle 61 sind noch einmal zusammenfassend alle signifikanten Geschlechtsunterschiede auf den erhobenen Skalen und bei den weiteren berufs- und privatlebenbezogenen Variablen dargestellt. Das Signifikanzniveau wird auch hier auf dem 1% Niveau festgesetzt. Tabelle 62 listet die Variablen, bei denen keine Geschlechtsunterschiede bestehen.

**Tabelle 61: Geschlechtsunterschiede**

Skala	Unterschied
<b>Arbeitsplatzbeschreibung</b>	
Qualifizierung	•
<b>Arbeitszufriedenheit</b>	



Skala	Unterschied
Einzelnes Item	•
<b>Berufliche Selbstwirksamkeit</b>	•
<b>Zielflexibilität Belastung</b>	▲
<b>Erfolgsindex</b>	
Gehalt	•
Delegationsbefugnis	•
Leitung, Projekt	•
Vorgesetzter	•
Index Abele	•
<b>Wahrscheinlichkeit Beruflicher Aufstieg</b>	•
<b>Adäquate Beschäftigung</b>	•
<b>Chancen Arbeitsmarkt</b>	•
<b>Geschlechtsrollenorientierung</b>	
Expressivität	▲
Instrumentalität	•
<b>Karrieretypen</b>	
Karriere	•
Beruf und Freizeit	▲
Teilzeit	▲
Reduktion für Partner	•
Reduktion für Kinder	▲
<b>Coping</b>	
Negative Emotionen	▲
Soziale Unterstützung	▲
<b>Interesse am Beruf</b>	•
Mitarbeiter/innen führen	•
Verantwortung tragen	•
Verhandlungen führen	•
Entscheidungen treffen	•
<b>Berufsbezogene Variablen</b>	<b>Unterschied</b>
<b>Abschluss</b>	
Diplom	•
Promotion	•
Staatsexamen	▲
<b>Unbefristete Beschäftigung</b>	•
<b>Befristete Beschäftigung</b>	▲
<b>Arbeitsstunden pro Woche</b>	•
<b>Unterbrechungen</b>	
Arbeitslosigkeit	▲
Gesamtbeschäftigung	•
Anteil Erwerbszeit	•
<b>Lebenssituation bei fehlendem Beruf</b>	
Erziehungsurlaub	▲
Kinderpause	▲
Arbeitssuche	•
Fortbildung A.Amt	•
<b>Private Variablen</b>	<b>Unterschied</b>
<b>Bildungsstand Partner</b>	
Haupt/Realschule	•
Abitur ohne Studium	•
Studium	▲
<b>Berufstätigkeit Partner</b>	

Skala	Unterschied
Nein	•
Teilzeit	•
Vollzeit	▲
<b>Kinderbetreuung</b>	
Selbst	▲
Bezahlte Person	▲
Anderes Familienmitglied	▲
Mutter/Vater	•
<b>Berufliches Engagement reduziert bei Kind</b>	
Nein	•
Unterbrochen, nie gearbeitet	▲
<b>Auf Karriere verzichtet ja</b>	▲
<b>Partner auf Karriere verzichtet</b>	•
<b>Kinder ja</b>	•
<b>Benachteiligt wegen Kind</b>	▲
<b>Kritische Lebensereignisse</b>	
Arbeitslosigkeit	▲
Kind	•
Tod Person	•

• Männer höhere Werte als Frauen; ▲ Frauen höhere Werte als Männer

**Tabelle 62: Keine Geschlechtsunterschiede**

Skala	Unterschied
Wechselabsicht	<i>n.s.</i>
Subjektiver Berufserfolg	<i>n.s.</i>
Belastung	<i>n.s.</i>
Handlungsspielraum	<i>n.s.</i>
Organisationale Bindung	<i>n.s.</i>
Beruf als zentrale Lebensaufgabe	<i>n.s.</i>
Interesse am Beruf	<i>n.s.</i>
Soziale Unterstützung	<i>n.s.</i>
Mentoring	<i>n.s.</i>
AZ Kollegen	<i>n.s.</i>
AZ Vorgesetzte	<i>n.s.</i>
AZ Mitarbeiter	<i>n.s.</i>
CO Ablenkung	<i>n.s.</i>
CO Aktiv	<i>n.s.</i>
Aus Beruf aussteigen	<i>n.s.</i>
Umorientierung Ziele	<i>n.s.</i>
Auf andere Einfluss nehmen	<i>n.s.</i>
Lebenszufriedenheit	<i>n.s.</i>
Wohnsituation	<i>n.s.</i>
Anzahl Kinder	<i>n.s.</i>
Alter jüngstes Kind	<i>n.s.</i>
Einschränkung Kind: Teilzeit od. später	<i>n.s.</i>
Note 2. Staatsexamen	<i>n.s.</i>

Wie zum vorherigen Erhebungszeitpunkt existieren auch bei der dritten Befragung eine Reihe von Unterschieden zwischen Männern und Frauen, wobei man nicht übersehen sollte, dass es auch eine Reihe von arbeitsbezogenen Variablen gibt, bei denen keine Unterschiede - auch im Vergleich zur zweiten Befragung - bestehen.

Bezüglich des Berufserfolges hat sich eine Verschiebung in Richtung der objektiven Kriterien ergeben. Berichten Frauen zu t2 noch über einen niedrigeren subj. Erfolg, so existiert bei t3 nur noch ein Unterschied hinsichtlich des objektiven Erfolgs. Männer weisen hier eindeutig höhere Werte als Frauen auf. Eine Ausnahme besteht allerdings bei der dauerhaften Leitungsfunktion und beim offiziellen Vorgesetztenstatus, wenn man nur berufstätige Personen einbezieht. Wenn man die Arbeitszufriedenheit und andere Kriterien des subjektiven Erfolgs (Aufstiegswahrscheinlichkeit, Arbeitsmarktchancen, adäquate Stelle) mit einbezieht, haben Männer allerdings wieder einen höheren eingeschätzten Erfolg als Frauen.

Dies kann zum einen dadurch begründet sein, dass Männer auch bei erfolgsrelevanten Skalen wie Selbstwirksamkeit, Instrumentalität und Karriereorientierung höhere Werte aufweisen. Zum anderen zeigen Männer durchweg ein größeres Interesse an beruflichen Aufgaben, was sich auch in anderen berufsrelevanten Variablen wie längere Arbeitszeit, längerer Gesamterwerbszeit und geringer Arbeitslosenzeit widerspiegelt. Außerdem berichten Männer über bessere Qualifizierungsmöglichkeiten als Frauen. Dies betrifft allerdings nicht unbedingt die Qualifizierung über Mentoring, da es hier keine Geschlechtsunterschiede gibt.

Insgesamt haben sich die Unterschiede bezüglich der Arbeitsplatzbeschreibung, Organisationalem Commitment und Job Involvement deutlich verringert. Die wahrgenommenen Qualifizierungsmöglichkeiten sind der einzige signifikante Unterschied zwischen Männern und Frauen.

Frauen bevorzugen als Karrieretypus eher „Beruf und Freizeit“, „Teilzeit“ oder „Reduktion für Kind“, was mit den niedrigeren objektiven Erfolgskriterien übereinstimmt. Bezüglich des Arbeitsplatzes berichten Frauen über „negative Emotionen“ und „soziale Unterstützung“ als bevorzugte Copingstrategie. Der Befund zur sozialen Unterstützung passt zu dem Ergebnis, dass Frauen sich expressiver als Männer sehen.

Wenn man auch die privaten Variablen mit einbezieht, passt vor allem der Befund, dass Männer eher die Arbeit für ihre Partnerinnen reduzieren würden, nicht so recht ins Bild. Anscheinend fordern die Frauen der hier befragten Männer diesen Anspruch nicht ein. Dies mag auch damit zusammenhängen, dass die Partnerinnen von Männern häufiger kein abgeschlossenes Studium und somit einen niedrigeren Bildungsstand aufweisen. Bei den befragten Frauen sind die Partner häufiger auch Akademiker. Ohne abgeschlossenes Studium ist es für Frauen umso schwerer eine stetig fortlaufende Karriere zu entwickeln. So gesehen wäre es möglich, dass die Männer zwar über eine Bereitschaft zur Arbeitsreduktion für die Partnerin berichten, aber die wenigsten überhaupt mit dieser Situation konfrontiert waren.

Betrachtet man weitere Unterschiede in privaten Variablen, so fällt auf, dass Frauen neben dem Beruf mehr Verantwortung zu Hause übernehmen. So erhalten sie weniger Unterstützung von ihren Männern, da diese überwiegend Vollzeit arbeiten und zusätzlich kümmern sich die Frauen häufiger selbst um ihr eigenes Kind. Dadurch haben sie auch ein stärkeres Gefühl in ihrem bisherigen Berufsleben wegen dem Kind benachteiligt worden zu sein. Eine Folge dessen könnte die Tatsache sein, dass Frauen weniger oft Kinder haben als Männer, da sich diese eher sicher sein können, dass ihre Karriereentwicklung dadurch nicht gestört werden wird.

## 22. Literatur

Abele, A. (1994). *Karriereorientierungen angehender Akademiker und Akademikerinnen*. Bielefeld: Kleine Verlag.

Abele, A.E. (1996). *Berufliche Laufbahnentwicklung von Akademikerinnen und Akademikern der Universität Erlangen-Nürnberg (BELA-E). Erste Erhebung der prospektiven Längsschnittstudie - Fragebogen und Grundausswertung*. Projektbericht Nr. 1. Erlangen: Friedrich Alexander Universität, Lehrstuhl Sozialpsychologie.

Abele, A.E. (1997). *Berufliche Laufbahnentwicklung von Akademikerinnen und Akademikern der Universität Erlangen-Nürnberg (BELA-E). Zweite Erhebung der prospektiven Längsschnittstudie - Fragebogen und Grundausswertung*. Projektbericht Nr. 2. Erlangen: Friedrich Alexander Universität, Lehrstuhl Sozialpsychologie.

Abele, A.E. (2000). The dual impact model of gender on career related processes - and the reciprocal impact of career on gender. In T. Eckes. & H.-M. Trautner (Hrsg.), *The Developmental Social Psychology of Gender* (pp. 361-388) New Jersey: Lawrence Erlbaum.

Abele, A. E. (2002). Ein Modell und empirische Befunde zur beruflichen Laufbahnentwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechtsvergleichs. *Psychologische Rundschau*, 53, 109-118.

Abele, A. E., Stief, M., & Andrä, M. S. (2000). Zur ökonomischen Erfassung beruflicher Selbsteffizienzerwartungen - Neukonstruktion einer BSEF-Skala. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 44, 145-151.

Abele, A. E., Stief, M. & Krüsken, J. (2002). Persönliche Ziele von Mathematikern beim Berufseinstieg: Ein Vergleich offener und geschlossener Erhebungsmethoden. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 16, 193-205.

Abele, A. E. (2003). The Dynamics of masculine-agentive and feminine-communal traits. Findings from a prospective longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 768-776.

Bem, S.L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Clinical and Consulting Psychology*, 42, 155-162.

Diener, E., Emmons, R.A., Larson, R.J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.

Frone, M.R., Russell, M. & Cooper, L.M. (1995). Job stressors, job involvement and employee health: A test of identity theory. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 1-11.

Janke, W., Erdmann, G. & Boucsein, W. (1985). *Stressverarbeitungsfragebogen (SVF)*. Göttingen: Verlag für Psychologie, Hogrefe.

Keller, H. (1978). *Männlichkeit - Weiblichkeit. Praxis der Sozialpsychologie Nr. 8*. Darmstadt: Steinkopf.

Moser, K. & Schuler, H. (1993). Validität einer deutschsprachigen Involvement-Skala. *Zeitschrift für Differentielle und diagnostische Psychologie*, 14 (1), 27-36.

Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commit-

ment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

Nicholson, N. & Arnold, J. (1991). From Expectations to experience: Graduates entering large corporations. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 413-429.

Palmore, E. (1978). When can age, period, and cohort be separated? *Social Forces*, 57, 282-295.

Prümper, J., Hartmannsgruber, K. & Frese, M. (1995). KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 39, 125-131.

Rosenstiel, L. von (1989a). *Führungsnachwuchs im Unternehmen*. München: C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.

Rosenstiel, L. von (1989b). Selektions- und Sozialisierungseffekte beim Übergang vom Bildungsin Beschäftigungssystem. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 33, 21-32.

Runge, T.E., Frey, D., Gollwitzer, P., Helmreich, R.L. & Spence, J.T. (1981) Masculine (instrumental) and feminine (expressive) traits. A comparison between students in the United States and West Germany. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 12 (2), 142-162.

Schneider-Düker, M. & Kohler, A. (1988). Die Erfassung von Geschlechtsrollen - Ergebnisse zur deutschen Neukonstruktion des Bem-Sex-Role-Inventary. *Diagnostica*, 34, 256-270.

Sommer, G. & Fydrich, T. (1988). *Soziale Unterstützung. Überblick über diagnostische Verfahren und Entwicklung eines Fragebogens*. Berichte aus dem Fachbereich Psychologie der Universität Marburg.

Spence, J. T., Helmreich, R., & Holahan, C. K. (1979). Negative and positive components of psychological masculinity and femininity and their relationships to self-reports of neurotic and acting out behaviors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1673-1682.

Spurk, D. (2007). *Entwicklung eines Berufserfolgsindex – Berücksichtigung der Mittelwerts- und Varianzebene*. Manuskript zum BELA-Projekt. Erlangen: Friedrich Alexander Universität, Lehrstuhl Sozialpsychologie.

Stief, M. (2001). *Selbstwirksamkeitserwartungen, Ziele und Berufserfolg: Eine Längsschnittstudie*. Aachen: Shaker.

### 23. Anhang: Publikationen aus den Daten der Erhebungen 1 bis 3

- Abele, A.E. (1997). Der Karrierehürdenlauf von Frauen - Chancen und Stolpersteine. *Report Psychologie*, 22, 302-308.
- Abele, A.E. (1997) Geschlechtsrollen, Geschlechtsrollenorientierungen und Geschlechterstereotype im Wandel. In E. Liebau (Hrg.) *Das Generationenverhältnis. Über das Zusammenleben in Familie und Gesellschaft*. Weinheim: Juventa, 123-140.
- Abele, A.E. (1998). Berufskarrieren von Frauen - Möglichkeiten, Probleme, psychologische Beratung. In W. Gross (Hrg.), *Karriere 2000. Hoffnungen - Chancen - Perspektiven - Probleme - Risiken* (pp. 99-125). Bonn: Deutscher Psychologen Verlag.
- Abele, A.E. (1999). Mit der Universität als Arbeitsplatz zufrieden. Ergebnisse einer Studie an der Universität Erlangen-Nürnberg. *Forschung und Lehre*, 12, 646-647.
- Abele, A.E., Andrä, M. & Schute, M. (1999). Wer hat nach dem Hochschulexamen schnell eine Stelle? Erste Ergebnisse der Erlanger Längsschnittstudie (BELA-E). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 43, 95-101.
- Abele, A.E., Schute, M. & Andrä, M. (1999). Ingenieurin versus Pädagoge. Berufliche Werthaltungen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen als Resultat interessensspezifischer Selektions- und fachspezifischer Sozialisierungseffekte. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 13, 84-99.
- Abele, A.E., Stief, M. & Andrä, M.S. (2000). Zur ökonomischen Erfassung beruflicher Selbsteffizienzerwartungen - Neukonstruktion einer BSEF-Skala. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 44, 145-151.
- Abele, A.E. (2000). The dual impact model of gender on career related processes - and the reciprocal impact of career on gender. In T. Eckes. & H.-M. Trautner (Hrsg.), *The Developmental Social Psychology of Gender* (pp. 361-388) New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Abele, A.E. (2001). Lebens- und Berufsplanung von Frauen. In: H. Roos-Schumacher (Hrg.), *Kompetent in die Öffentlichkeit*. Opladen: Leske & Budrich. 27-43.
- Abele, A.E. (2001). Rollenvielfalt von Frauen - Einfluss auf psychische Gesundheit und Wohlbefinden. In A. Franke & A. Kämmerer (Hrg.), *Klinische Psychologie der Frau* (S. 563-580). Göttingen: Hogrefe.
- Abele A.E: (2000). Gender gaps in early career development of university students. Why are women less successful than men? *European Bulletin of Social Psychology*, 12 (3), 22-38.
- Abele, A. E. (2001). Arztberuf – Zwischen Erwartung und Realität. *Deutsches Ärzteblatt*. 98 (46), 3009-3011.
- Abele, A. E. (2001). Prädiktoren von Akademikererwerbslosigkeit: Ergebnisse der Erlanger Längsschnittstudie zur beruflichen Laufbahnentwicklung von Hochschulabsolventinnen und –absolventen im Vergleich (BELA-E). In j. Zempel, J. Bacher & K. Moser (Hrg.), *Erwerbslosigkeit. Ursachen, Auswirkungen und Interventionen* (pp. 45-66). Psychologie sozialer Ungleichheit, Band 12. Opladen: Leske & Budrich.
- Abele, A. E. (2002). Ein Modell und empirische Befunde zu beruflicher Laufbahnentwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechtsvergleichs. *Psychologische Rundschau*, 53, 109-118.
- Abele, A. E. (2002). Nur am Anfang sind alle gleich. *Forschung*, 3/4, *Das Magazin der Deutschen Forschungsgemeinschaft*, S. 4-6.
- Abele, A. E. (2002). Geschlechterdifferenz in der beruflichen Karriereentwicklung. Warum sind Frauen weniger erfolgreich als Männer? In B. Keller & A. Michau (Hrsg.), *Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Chancen nutzen, Barrieren überwinden* (S.11-25). Baden-Baden: Nomos.

- Abele, A. E. (2003). The Dynamics of masculine-agentive and feminine-communal traits. Findings from a prospective longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 768-776.
- Abele, A. E. (2003). Ärztinnen und Ärzte vom zweiten Staatsexamen bis zur Facharztausbildung. In A. E. Abele, E.-H. Hoff & H.-U. Hohner (Hrsg.), *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg* (S. 29-42), Heidelberg: Asanger.
- Abele, A. E. (2003). Frauenkarrieren in Wirtschaft und Wissenschaft – Ergebnisse der Erlanger Langzeitstudien BELA-E und MATHE. *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, 4, 49-61.
- Abele, A. E. (2003). Geschlecht, geschlechtsbezogenes Selbstkonzept und Berufserfolg: Befunde aus einer prospektiven Längsschnittstudie mit Hochschulabsolventinnen und -absolventen. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 34, 161-172.
- Abele, A. E. (2004). Selbstregulationskompetenzen und beruflicher Erfolg. In B. S. Wiese (Hrsg.), *Individuelle Steuerung beruflicher Entwicklung. Kernkompetenzen in der modernen Arbeitswelt* (S. 61-89). Frankfurt a. M.: Campus.
- Abele, A. E. & Nitzsche, U. (2002). Der Schereneffekt bei der beruflichen Entwicklung von Ärztinnen und Ärzten. *Deutsche Medizinische Wochenschrift*, 127, 2057-2062.
- Abele, A. E., Hoff, E.-H. & Hohner, H.-U. (Hrsg.) (2003). *Frauen und Männer in akademischen Professionen: Berufsverläufe und Berufserfolg*. Heidelberg: Asanger.
- Abele, A. E. & Stief, M. (2004). Die Prognose des Berufserfolgs von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Befunde zur ersten und zweiten Erhebung der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 48, 4-16.
- Andrä-Welker, M. (1999). *Verändert sich die Geschlechtsrollenorientierung von Akademikerinnen und Akademikern durch den Berufseinstieg?* Hamburg: Kovac.
- Cohrs, J.C., Abele, A.E. & Dette, D.E. (2006). Integrating situational and dispositional determinants of job satisfaction: Findings from three samples of professionals. *Journal of Psychology: Interdisciplinary & Applied*, 140, 363-395.
- Cohrs, J. C. & Abele, A. E. (2005). Einflüsse von Zielerreichung und Arbeitsplatzmerkmalen auf die Arbeitszufriedenheit: Ein Vergleich verschiedener Berufsgruppen. *Wirtschaftspsychologie*, 7, 21-34.
- Stief, M. & Abele, A. E. (2002). Berufsstart – Sozialwissenschaftler und Sozialwissenschaftlerinnen im Vergleich mit anderen Fächern: Befunde einer Langzeitstudie. *Sozialwissenschaften u. Berufspraxis*, 25, 85-98.
- Stief, M. (2001). *Selbstwirksamkeitserwartungen, Ziele und Berufserfolg: Eine Längsschnittstudie*. Aachen: Shaker.