



**Friedrich-Alexander-Universität  
Erlangen-Nürnberg**

**Department für Psychologie und Sportwissenschaft  
Lehrstuhl für Sozialpsychologie**

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

**Siebte Erhebung der prospektiven Längsschnittstudie  
Fragebogen und Grundauswertung**

**Projektbericht Nr. 7, April 2011, A.E. Abele & T. Hagmaier**

Korrespondenz an:

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

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

## Inhaltsverzeichnis

1.	Überblick.....	4
2.	Stichprobe.....	4
3.	Datenkorrektur.....	6
4.	Unterschiede zwischen den Antwortenden der Papier- und der Onlineversion	7
5.	Drop-Out-Analyse.....	7
6.	Fragebogen.....	8
7.	Soziodemographische Angaben.....	8
7.1	Geschlecht und Alter .....	8
7.2	Familienstand und Partnerschaft .....	8
7.3	Kinder .....	9
8.	Berufsbezogene Variablen .....	10
8.1	Berufliche Position und Art der Stelle.....	10
8.2	Verlaufgruppen.....	11
8.3	Arbeitszeit .....	12
8.4	Arbeitgeber .....	12
8.5	Beförderungen.....	13
9.	Angaben zur Berufstätigkeit und zum Arbeitsplatz .....	13
10.	Objektiver Berufserfolg .....	13
11.	Beschäftigung und Erwerbslosigkeit .....	15
12.	Subjektiver Berufserfolg.....	16
13.	Arbeitsplatzwahrnehmung und Arbeitszufriedenheit.....	17
14.	Leader-Member-Exchange .....	18
15.	Work-Life-Balance.....	18
16.	Geschlossene berufliche Ziele.....	19
17.	Karrierezufriedenheit .....	19
18.	Berufliche Selbstwirksamkeitserwartungen.....	20
19.	Berufl. Optimismus, berufliche Adaptabilität, Wissen über die Arbeitswelt ....	20
20.	Allgemeine Lebensziele.....	21
21.	Positiver und negativer Affekt .....	22
22.	Offene Ziele.....	22
23.	Agency, Communion .....	24
24.	Beschwerdewahrnehmung.....	25
25.	Allgemeine Lebenszufriedenheit .....	25
26.	Bereichsspezifische Lebenszufriedenheiten.....	26
27.	Literaturverzeichnis .....	28
28.	Verzeichnis der Anhänge .....	29

**Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1. Übersicht über Erhebungswellen und Rücklauf.....	5
Tabelle 2. Längsschnittliche Statistik (Ausgangsstichprobe t1 N = 1930) .....	6
Tabelle 3. Online- vs. Papierfragebogen (N=1170).....	7
Tabelle 4. Drop-Out-Analyse .....	7
Tabelle 5. Angaben zu Familienstand und Partnerschaft (N = 1077).....	9
Tabelle 6. Angaben zu Kindern (N = 1077).....	9
Tabelle 7. Angaben zu Tätigkeitsbereich (N = 642). .....	10
Tabelle 8. Häufigkeiten der Verlaufsgruppen (N = 1073).....	11
Tabelle 9. Schulformen der Lehrer/innen (N = 180) .....	12
Tabelle 10. Arbeitszeit (N = 1031).....	12
Tabelle 11. Arbeitgeber, Auslandsaufenthalte (N = 995).....	12
Tabelle 12. Beförderungen (N = 1055).....	13
Tabelle 13. Items zum beruflichen Status (N = 1011).....	14
Tabelle 14. Angaben zum monatlichen Bruttoeinkommen (N = 1070).....	14
Tabelle 15. Beschäftigungszeiten und Zeiten von Erwerbslosigkeit (N = 1029).....	16
Tabelle 16. Items zum subjektiven Berufserfolg (N = 1058) .....	16
Tabelle 17. Items zur Arbeitsanalyse (N = 1059).....	17
Tabelle 18. Skala zu Leader-Member-Exchange (N = 1020).....	18
Tabelle 19. Skalen zu Work-Life-Balance (N = 1041).....	18
Tabelle 20. Wichtigkeit und Erreichung geschlossener beruflicher Ziele (N = 1050). .....	19
Tabelle 21. Karrierezufriedenheit (N = 1059) .....	19
Tabelle 22. Items zur beruflichen Selbstwirksamkeit (N = 1051) .....	20
Tabelle 23. Beruflicher Optimismus, Adaptabilität u. Wissen über Arbeitswelt (N = 1050)..	20
Tabelle 24. Lebensziele und deren Erreichung (N = 1045).....	21
Tabelle 25. Positiver (N = 1040) und negativer Affekt (N = 1046) .....	22
Tabelle 26: Zielkategorien (Ober- und Unterkategorien) im Geschlechtsvergleich.....	23
Tabelle 27. Items zu Agency und Communion.....	24
Tabelle 28. Beschwerdewahrnehmung (N = 1044) .....	25
Tabelle 29. Lebenszufriedenheit (N = 1046).....	25
Tabelle 30. Bereichsspezifische Lebenszufriedenheit .....	26
Tabelle 31. Bereichsspezifische Zufriedenheiten – Geschlechtervergleich. ....	27

## 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, die zweite 18 Monate später, die dritte drei Jahre nach Studienende, die vierte sieben Jahre nach Studienende, die fünfte 10 Jahre nach Studienende, die sechste 13 Jahre nach Studienende und die siebte 15 Jahre nach Studienende. Der vorliegende Bericht stellt den Fragebogen der siebten Befragung und die Grundauswertung der Antworten vor. Die Berichte der ersten sechs Erhebungswellen sind Anhang A zu entnehmen.

## 2. Stichprobe

Die Stichprobe besteht aus zwei Kohorten Absolventen/innen der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Den Absolventen/innen wurde über die Prüfungsämter mit dem Zeugnis zusammen ein Fragebogen übergeben. Dieser enthielt die Bitte, ihn auszufüllen und mit einer Adresse für weitere Befragungen versehen zurückzusenden. Im ersten Jahrgang, 1994/95, wurde versucht alle Absolventen/innen 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):** 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):** Bezogen auf die 1819 angeschriebenen Personen beträgt der Rücklauf 76.8%, bezogen auf die tatsächlich erreichten 1717 Personen beträgt der Rücklauf 81.4%.

**Dritte Erhebung (t3):** Aus der zweiten Erhebung waren 1717 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. 1330 Personen sandten den Bogen ausgefüllt zurück. Bezogen auf die 1717 insgesamt angeschriebenen Personen beträgt der Rücklauf 77.5%, bezogen auf die tatsächlich erreichten 1663 Personen beträgt der Rücklauf 80.0%.

**Vierte Erhebung (t4):** Zu Beginn der vierten Erhebung wurden 1531 Personen angeschrieben. Davon wurden 116 Personen nicht erreicht, da sie unbekannt verzogen waren und die neue Adresse nicht gefunden werden konnte. 1265 Personen sandten den Bogen ausgefüllt zurück. Bezogen auf die 1531 insgesamt angeschriebenen Personen beträgt der Rücklauf 82.5%, bezogen auf die tatsächlich erreichten 1415 Personen beträgt der Rücklauf 89.3%.

**Fünfte Erhebung (t5):** Aus der vierten Erhebung waren insgesamt 1415 Adressen bekannt. Davon wurden 1406 angeschrieben (9 wollten nicht mehr teilnehmen). Von diesen angeschriebenen Personen wurden 32 Personen nicht erreicht, da sie unbekannt verzogen waren und

die neue Adresse nicht gefunden werden konnte. Insgesamt sandten 1225 Personen den Bogen ausgefüllt zurück. Bezogen auf die 1406 angeschriebenen Personen beträgt der Rücklauf 87.1%, bezogen auf die tatsächlich erreichten 1374 Personen beträgt der Rücklauf 89.2%.

**Sechste Erhebung (t6):** Aus der fünften Erhebung waren 1289 Adressen bekannt, zudem wurden 94 weitere Teilnehmer, die zu den Erhebungszeiträumen t1 bis t4 geantwortet hatten, in der sechsten Erhebung ebenfalls angeschrieben. Von den insgesamt 1319 angeschriebenen Personen, wollten 11 nicht mehr teilnehmen, eine Person war verstorben und 18 weitere wurden nicht erreicht, da sie unbekannt verzogen waren und die neue Adresse nicht gefunden werden konnte. Insgesamt sandten 1171 Personen den (Online- oder Papier-) Bogen ausgefüllt zurück. Bezogen auf die angeschriebenen Personen beträgt der Rücklauf 88.8%, bezogen auf die tatsächlich erreichten Personen beträgt der Rücklauf 90.8%.

**Siebte Erhebung (t7):** Die siebte Erhebung fand zwischen Oktober 2010 und Januar 2011 statt. Da sich bei den vergangenen Erhebungen nahezu keine Unterschiede zwischen den anfänglich getrennt erhobenen zwei Kohorten zeigten, wurde die Erhebung dieses Mal mit beiden Jahrgängen gleichzeitig durchgeführt. Es wurden insgesamt 1302 Personen angeschrieben, davon erhielten 362 Personen einen Papierfragebogen und 940 Personen einen Link zur Teilnahme an der Online-Version des Fragebogens. Von zehn Personen kam der Fragebogen bzw. die E-Mail unausgefüllt zurück und eine neue Adresse konnte nicht ausfindig gemacht werden. Zwei weitere Personen teilten mit, dass sie an dieser Befragung nicht mehr teilnehmen möchten. Von 207 Teilnehmern kamen weder der Fragebogen noch weitere Schreiben als unbekannt verzogen zurück, sie wurden also vermutlich erreicht und wollten nicht mehr teilnehmen.

Tabelle 1. Übersicht über Erhebungswellen und Rücklauf

	t1	t2	t3	t4	t5	t6	t7
anschreibbar <sup>a</sup>	--	1819	1717	1663	1415	1319	1302
angeschrieben <sup>b</sup>	4418	1819	1717	1531	1406	1289	1302
unbekannt verzogen <sup>c</sup>	--	102	54	116	32	30 <sup>e</sup>	12 <sup>e</sup>
keine Antwort <sup>d</sup>	2479	320	333	152	149	88	207
Fragebogen ausgefüllt zurück	1930	1397	1330	1265	1225	1171	1083
Rücklauf (angeschrieben/zurück)	43.7%	76.8%	77.5%	82.5%	87.1%	88.8%	83.2%
Nettorücklauf (erreichbar/zurück)	--	81.4%	80.0%	89.3%	89.2%	90.8%	84.0%

<sup>a</sup> Von diesen Personen lag aus der Befragung zuvor eine Adresse vor, es konnte also ein Brief versandt werden.

<sup>b</sup> Diesen Personen wurde ein Fragebogen gesandt.

<sup>c</sup> Von diesen Personen kam der Fragebogen durch die Post als unbekannt verzogen/Adressat nicht ermittelbar zurück

<sup>d</sup> Von diesen Personen kamen weder der Fragebogen noch weitere Schreiben als unbekannt verzogen zurück, sie wurden also vermutlich erreicht und wollten nicht mehr teilnehmen. Von ihnen kam keine Antwort.

<sup>e</sup> Inklusiv derer, die nicht mehr teilnehmen wollten oder verstorben sind. Diese Personen bekamen keinen Fragebogen.

Insgesamt wurden von den 1302 versendeten Bögen 1083 zurückgesendet (290 Papierfragebögen, 793 Onlinefragebögen). Die Rücklaufquote belief sich bei dieser siebten Erhebung ins-

gesamt auf 84.0%, wobei der Rücklauf der Onlinefragebögen bei 84.4% und der der Papierversion bei 80.1% lag. Tabelle 1 stellt eine Übersicht über die Erhebungswellen und den Rücklauf dar.

Tabelle 2 zeigt, wie häufig die Personen, die nicht alle Befragungen mitgemacht haben, geantwortet haben. Bei allen Befragungen waren  $N = 860$  Personen, d.h. 44.6% der Ausgangsstichprobe beteiligt.

Tabelle 2. Längsschnittliche Statistik (Ausgangsstichprobe t1  $N = 1930$ )

eine Teilnahme		zwei Teilnahmen		drei Teilnahmen	
Erhebung	Anzahl/ Anteil	Erhebung	Anzahl/Anteil	Erhebung	Anzahl/Anteil
t1	396	t1, t2	87	t1, t2, t3	89
		t1, t3	22	t1, t2, t4	13
		t1, t4	7	t1, t2, t5	3
		t1, t5	3	t1, t3, t4	7
				t1, t3, t5	2
				t1, t4, t5	2
				t1, t5, t6	2
<b>Gesamt</b>	<b>396 (20.5%)</b>		<b>119 (6.2%)</b>		<b>118 (6.1%)</b>
vier Teilnahmen		fünf Teilnahmen		sechs Teilnahmen	
Erhebung	Anzahl/ Anteil	Erhebung	Anzahl/Anteil	Erhebung	Anzahl/Anteil
t1, t2, t3, t4	27	t1, t2, t3, t4, t5	32	t1, t2, t3, t4, t5, t6	91
t1, t2, t4, t5	5	t1, t2, t3, t4, t6	8	t1, t2, t3, t5, t6, t7	25
t1, t3, t4, t5	6	t1, t2, t4, t5, t6	10	t1, t3, t4, t5, t6, t7	54
t1, t2, t3, t5	5	t1, t3, t4, t5, t6	11	t1, t2, t4, t5, t6, t7	42
t1, t2, t3, t6	2	t1, t2, t3, t5, t6	8	t1, t2, t3, t4, t6, t7	23
t1, t2, t4, t6	1	t1, t4, t5, t6, t7	9	t1, t2, t3, t4, t5, t7	32
t1, t2, t5, t6	4	t1, t3, t4, t6, t7	3		
t1, t3, t4, t6	1	t1, t2, t5, t6, t7	7		
t1, t4, t5, t6	3	t1, t2, t4, t6, t7	2		
t1, t3, t5, t6	1	t1, t2, t3, t6, t7	5		
t1, t4, t5, t7	1	t1, t2, t3, t5, t7	1		
t1, t2, t4, t7	1	t1, t3, t4, t5, t7	4		
t1, t2, t3, t7	3	t1, t2, t4, t5, t7	2		
		t1, t2, t3, t4, t7	8		
<b>Gesamt</b>	<b>60 (3.1%)</b>		<b>110 (5.7%)</b>		<b>267 (13.8%)</b>
sieben Teilnahmen					
Erhebung	Anzahl/ Anteil				
t1, t2, t3, t4, t5, t6, t7	860				
<b>Gesamt</b>	<b>860 (44.6%)</b>				

### 3. Datenkorrektur

Alle zurückgesandten Fragebögen wurden sorgfältig mit den vorhergehenden Befragungen abgeglichen. Auf diese Art und Weise konnten teilweise fehlende Werte ergänzt oder Inkonsistenzen in den Daten aufgelöst werden.

#### 4. Unterschiede zwischen den Antwortenden der Papier- und der Onlineversion

Wie Tabelle 3 zu entnehmen ist, füllten mehr Männer als Frauen den Fragebogen online aus. Es ergaben sich keinerlei Unterschiede nach Alter ( $t < 1$ ) und keine Unterschiede nach studiertem Fach ( $\chi^2 < 1$ ).

Tabelle 3. Online- vs. Papierfragebogen (N=1083)

Variable	N (%)		Vergleich
	Online	Papier	
<b>Gesamt</b>	793 (73%)	290 (27%)	$\chi^2 (1, 1083) = 25.16, p < .001$
Frauen	287 (65%)	154 (35%)	
Männer	506 (79%)	136 (21%)	

#### 5. Drop-Out-Analyse

Um einen Überblick darüber zu bekommen, ob die Stichprobe zur siebten Befragungsphase der Ausgangsstichprobe der ersten Erhebung entspricht, wurden die Angaben zu Geschlecht, Alter, besuchter Fakultät, Studienabschluss, Studiendauer (Semesteranzahl) und relativierte Abschlussnote in der ersten Erhebungsphase zwischen denjenigen Teilnehmern/innen, die auch noch bei der siebten Erhebung dabei sind, und allen der ersten Erhebung verglichen. Tabelle 4 zeigt die Ergebnisse.

Tabelle 4. Drop-Out-Analyse

Variable	Alle zu t1 (N = 1930)	Zu t7 dabei (N = 1083)	Drop-Outs (N = 847)	Vergleich SP t7 und Drop-Outs
<b>Geschlecht</b>				
Frauen	42.7% (825)	40.7% (441)	45.3% (384)	$\chi^2 (1, 1930) = 4.14, p < .05$
Männer	57.3% (1105)	59.3% (642)	54.7% (463)	
<b>Alter (M, SD) zu t1</b>	27.07 (2.19)	27.07 (2.21)	27.08 (2.16)	$t < 1, n.s.$
<b>Fakultät zu t1</b>				
Jura	6.5%	5.1%	8.4%	$\chi^2 (1, 1930) = 8.50, p < .01$
Medizin	16.2%	15.9%	16.5%	
Phil. I + II + Theologie	9.4%	10.1%	8.5%	$\chi^2 < 1, n.s.$
Naturwiss. I + II + III	12.5%	12.7%	12.4%	$\chi^2 < 1, n.s.$
WiSo	18.1%	17.4%	19.1%	$\chi^2 < 1, n.s.$
Technische Fakultät	18.2%	19.8%	16.3%	$\chi^2 (1, 1930) = 3.83, p < .05$
Lehramt	19.0%	19.2%	18.8%	
<b>Anzahl Semester (M, SD)</b>	11.72 (2.18)	11.75 (2.09)	11.69 (2.30)	$t < 1, n.s.$
<b>Relativierte Abschlussnote (M, SD)</b>	-0.34 (5.02)	-0.53 (5.00)	-0.88 (5.04)	$t(1928) = 1.94, p = .053$

Es gibt keine Unterschiede hinsichtlich des Alters, sowie der Fakultät und der Anzahl der studierten Semester. Der Drop-Out ist jedoch bei den Frauen etwas höher als bei den Männern, und bei denjenigen mit besseren Noten etwas niedriger als bei denjenigen mit schlechteren Noten. Zudem sind in der aktuellen Stichprobe weniger Absolventen der juristischen Fakultät und mehr Absolventen der technischen Fakultät vertreten als zuvor (Tabelle 4).

## **6. Fragebogen**

Der Fragebogen begann mit einem Anschreiben, welches auch die Instruktion zum Ausfüllen des Fragebogens beinhaltete. Das Anschreiben unterschied sich geringfügig für die Online- und Papierversion. Für den Papierfragebogen war das Anschreiben auf dem Deckblatt abgedruckt, für den Online-Fragebogen wurde es gemeinsam mit dem Zugangscode per Email versandt. Zusätzlich war es bei der Online-Version nötig, beim Aufrufen des Bogens im Internet nochmals auf spezifische technische Besonderheiten hinzuweisen (z.B. die Funktion der Schaltflächen, die Navigation innerhalb des Bogens). Der Online-Fragebogen selbst unterschied sich im Layout nur geringfügig von der Papierversion. Alle Fragen waren gleich lautend und beinhalteten dieselben Antwortmöglichkeiten. Die fehlende Möglichkeit von Randnotizen im Online-Fragebogen wurde mit einem Eingabe-Textfeld am Ende des Bogens ausgeglichen. Die Auswertungen in diesem Bericht wurden für die Online- und Papierfragebögen gemeinsam vorgenommen. Alle Analysen befinden sich auf dem Stand vom 15.04.2011 und umfassen insgesamt 1083 Teilnehmer. Die Anzahl gültiger Fälle variiert auf Grund fehlender Angaben oder Subgruppenbildung zwischen den Analysen.

## **7. Soziodemographische Angaben**

### **7.1 Geschlecht und Alter**

Zu Beginn des Fragebogens wurden das Geschlecht (Frage 1) und das Alter (Frage 2) erhoben. Zum siebten Erhebungszeitpunkt sind 441 Personen (40.7%) weiblich und 624 Personen (59.3%) männlich. Das mittlere Alter zum Ausfüllzeitpunkt liegt bei  $M = 41.98$  Jahre ( $SD = 2.30$ ).

### **7.2 Familienstand und Partnerschaft**

Die Teilnehmer/innen wurden nach ihrem Familienstand (Frage 3) und danach gefragt, ob sie mit einem Lebenspartner oder einer Lebenspartnerin zusammenleben (Frage 4). Diejenigen, die mit einem Partner oder einer Partnerin zusammenleben, wurden um einige weitere Angaben gebeten: Dauer der Partnerschaft, Alter Partner/in, höchster Bildungsabschluss Partner/in, Umfang Berufstätigkeit Partner/in, Berufsbezeichnung Partner/in. Fehlende Angaben konnten teilweise aus früheren Befragungen ergänzt bzw. berechnet werden (Tabelle 5).



Tabelle 5. Angaben zu Familienstand und Partnerschaft (N = 1077)

Angabe	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
<b>Familienstand:</b>				
ledig	198 (18.4%)	87 (19.9%)	111 (17.4%)	$\chi^2 (5, 1077) = 12.29,$ $p < .05$
verheiratet	823 (76.4%)	319 (72.8%)	504 (78.9%)	
geschieden	48 (4.5%)	25 (5.7%)	23 (3.6%)	
verwitwet	2 (0.2%)	2 (0.5%)	0 (0.0%)	
eingetragene Lebenspartnerschaft	5 (0.5%)	4 (0.9%)	1 (0.2%)	
getrennt lebend	1 (0.1%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	
<b>Partnerschaft ja</b>	949 (88.1%)	382 (87.2%)	567 (88.7%)	$\chi^2 (1, 1077) = 0.57,$ $n.s.$
Falls ja: <b>Dauer der Partnerschaft</b> (Jahre)	N = 947 13.94 (6.13)	N = 381 14.49 (6.19)	N = 566 13.57 (6.06)	$t(945) = 2.27,$ $p < .05$
<b>Alter des Partners/der Partnerin</b>	N = 947 41.65 (4.93)	N = 380 44.0 (5.03)	N = 567 40.07 (4.19)	$t(945) = 13.04,$ $p < .001$
Bildungsstand Partner/Partnerin:	N = 947	N = 380	N = 567	$\chi^2 (2, 947) = 31.11,$ $p < .001$
Haupt-/Realschule	186 (19.4%)	54 (14.2%)	132 (23.3%)	
Abitur ohne Studium	129 (14.8%)	33 (8.7%)	96 (16.9%)	
Studienabschluss	632 (51.7%)	293 (77.1%)	339 (59.8%)	
Berufstätigkeit Partner/in	N = 947	N = 380	N = 567	$\chi^2 (1, 947) = 94.34,$ $p < .001$
nein (ohne weitere Angabe)	188 (19.9%)	17 (4.5%)	171 (30.1%)	
ja, Vollzeit	435 (45.9%)	323 (85.0%)	112 (19.8%)	
ja, Teilzeit	284 (30.0%)	23 (6.0%)	261 (46.0%)	
ja, Sonstiges	40 (4.2%)	17 (4.5%)	23 (4.1%)	

### 7.3 Kinder

Die Teilnehmer/innen wurden gefragt, ob sie Kinder haben (Frage 5). Die Befragten mit Kindern wurden um einige weitere Angaben gebeten (Anzahl Kinder, Geburtsjahr, seit Geburt des Kindes bzw. der Kinder das berufliche Engagement quantitativ reduziert). Weiterhin wurde nach dem Kinderwunsch gefragt (Frage 6).

Tabelle 6. Angaben zu Kindern (N = 1077)

Angabe	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
<b>Kinder:</b>				
ja	787 (73.1%)	309 (70.5%)	478 (74.8%)	$\chi^2 (1, 1077) = 2.39. n.s.$
nein	290 (26.9%)	129 (29.5%)	161 (25.2%)	
<b>Anzahl und Alter der Kinder:</b>				$\chi^2 (4, 787) = 1.07, n.s.$
ein Kind:	191 (24.3%)	78 (25.2%)	113 (23.6%)	
Alter 1. Kind (Jahre). Stand: 2011	10.10 (4.71)	10.24 (4.65)	10.01 (4.65)	
zwei Kinder	405 (51.5%)	158 (51.5%)	247 (51.7%)	
Alter 2. Kind (Jahre)	8.16 (4.06)	8.26 (3.82)	8.10 (4.21)	
drei Kinder	162 (20.6%)	64 (20.7%)	98 (20.5%)	
Alter 3. Kind (Jahre)	6.69 (3.44)	6.79 (3.48)	6.62 (3.43)	
vier Kinder	20 (2.5%)	6 (1.9%)	14 (2.9%)	
Alter 4. Kind (Jahre)	5.90 (3.70)	6.11 (2.76)	5.80 (4.11)	
fünf Kinder	9 (1.1%)	3 (1.0%)	6 (1.3%)	
Alter 5. Kind (Jahre)	6.89 (3.51)	6.00 (2.64)	7.33 (4.03)	

Angabe	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
<b>Reduktion berufl. Engagement:</b>	<i>N</i> = 785	<i>N</i> = 307	<i>N</i> = 478	$\chi^2 (1, 785) = 355.64,$ $p < .001$
ja	369 (47.0%)	273 (88.9%)	96 (20.1%)	
nein	416 (53.0 %)	34 (11.1%)	382 (79.9%)	
<b>Kinderwunsch (nur Kinderlose):</b>	<i>N</i> = 287	<i>N</i> = 127	<i>N</i> = 160	$\chi^2 (2,287) = 7.62,$ $p < .05$
ja	90 (31.4%)	34 (26.8%)	56 (35.0%)	
unklar	58 (20.2%)	20 (15.7%)	38 (23.8%)	
nein	139 (48.4%)	73 (57.5%)	66 (41.3%)	

## 8. Berufsbezogene Variablen

Im nächsten Teil des Fragebogens wurden allgemeine Angaben zum Beruf erfasst. Hierzu gehörten neben Art und Umfang der derzeitigen Tätigkeit(en) der berufliche Werdegang, Beförderungen und Stellenwechsel.

### 8.1 Berufliche Position und Art der Stelle

Die derzeitige berufliche Position und der Werdegang seit 05/2008 wurden detailliert erfragt (Fragen 7, 8, 10 und 15). Die Teilnehmer/innen wurden zunächst nach ihrer genauen Tätigkeitsbezeichnung gefragt (Frage 7). Der Tätigkeitsbereich sollte aus vorgegebenen Antwortmöglichkeiten ausgewählt werden (Frage 15). Tabelle 7 zeigt die Angaben zum Tätigkeitsbereich, Mehrfachnennungen waren möglich.

Tabelle 7. Angaben zu Tätigkeitsbereich (*N* = 642).

Tätigkeitsbereich	Anzahl der Nennungen		
	Gesamt <i>N</i> = 1534	Frauen <i>N</i> = 527	Männer <i>N</i> = 1007
Produzierendes Unternehmen	170	35	135
Privates Dienstleistungsunternehmen	117	47	70
Bildungswesen/Schule	213	136	77
Rechtswesen/Finanzen/Verwaltung	48	21	27
Universität/Forschungseinrichtung	75	26	49
Gesundheitswesen	179	83	96
Kultur	26	13	13
Medien	49	29	20
Handel	24	9	15
Maschinenbau	29	4	25
Luft- und Raumfahrtindustrie	9	3	6
Finanzdienstleistung	24	4	20
Automobilindustrie	59	14	45
Anlagenbau	36	5	31
Pharma	20	9	11
Telekommunikation	18	-	18
Banken	35	10	25
Steuerberatung/Wirtschaftsprüfung	13	5	8
Chemie/Verfahrenstechnik	51	19	32
Informationstechnik	87	17	70
Versicherung	15	5	10
Transport/Logistik	10	4	6

Tätigkeitsbereich	Anzahl der Nennungen		
	Gesamt N = 1534	Frauen N = 527	Männer N = 1007
E-Technik	61	9	52
Konsumgüterindustrie	10	4	6
Immobilien	4	-	4
Stahlindustrie	6	-	6
Bauindustrie	5	-	5
Energiewirtschaft	24	4	20
Tourismus	5	4	1
Marktforschung/Werbung	80	3	77
Messe/Kongresse	32	5	27

## 8.2 Verlaufsgruppen

Die Angaben zur beruflichen Position (Fragen 8, 12) wurden kontrolliert und wie zu den früheren Erhebungszeitpunkten wurden daraus Kategorien zur aktuellen beruflichen Lage gebildet („Verlaufsgruppe“; Häufigkeiten in Tabelle 8; Kodierschema siehe Anhang C).

Tabelle 8. Häufigkeiten der Verlaufsgruppen (N = 1073)

Verlaufsgruppe	Frauen		Männer	
	N	%	N	%
<b>Wissenschaftler</b>	1	0.2	2	0.3
Professoren	2	0.5	11	1.7
<b>Selbstständige</b>	67	15.4	103	16.1
... und EZ	2	0.5	2	0.3
... und arbeitsuchend	1	0.2	1	0.2
.. und Privatwirtschaft	1	0.2	1	0.2
.. und Familienarbeit	3	0.7	0	0.0
<b>Privatwirtschaft</b>	118	27.1	350	54.9
... und EZ	0	0.0	1	0.2
.. und selbstständig	7	1.6	13	2.0
<b>Öffentlicher Dienst (ohne Lehrer)</b>	57	13.1	66	10.3
... und EZ	2	0.5		
.... Und selbstständig	11	2.5	13	2.0
<b>Lehrer</b>	107	24.6	63	9.9
Lehrer plus Elternzeit	2	0.5	0	0.0
Lehrer plus selbstständig	3	0.7	4	0.6
Lehrer plus Privatwirtschaft	1	0.2	0	0.0
<b>arbeitslos</b>	6	1.4	4	0.6
arbeitsuchend	2	0.5	2	0.3
mit Job				
<b>Familienarbeit</b>	24	5.5	1	0.2
Familienarbeit plus arbeitsuchend	2	0.5	0	0.0
Familienarbeit plus Privatwirtschaft	1	0.2	0	0.0
<b>Elternzeit</b>	15	3.5	1	0.2
<b>Gesamt</b>	435	100	638	100

Tabelle 9 zeigt die Verteilung der Lehrer auf die einzelnen Schulformen.

Tabelle 9. Schulformen der Lehrer/innen ( $N = 180$ )

Kategorie	Gesamt	Frauen $N = 113$	Männer $N = 67$
Grundschule	33 (18.3%)	27 (23.9%)	6 (9.0%)
Hauptschule	15 (8.3%)	9 (8.0%)	6 (9.0%)
Realschule	12 (6.7%)	5 (4.4%)	7 (10.4%)
Gymnasium	72 (40.0%)	48 (42.5%)	24 (35.8%)
Gesamtschule	2 (1.1%)	2 (1.8%)	0 (0%)
Berufsschule, Berufsfachschule	34 (18.9%)	16 (14.2%)	18 (26.9%)
Berufs-/Fachoberschule	10 (5.6%)	5 (4.4%)	5 (7.5%)
Sonstige (Auslandsschule)	2 (1.1%)	1 (0.9%)	1 (1.5%)

### 8.3 Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten wurden getrennt für Lehrkräfte (Lehrdeputat) und andere (wöchentliche Arbeitszeit; jeweils Frage 10) ausgewertet. Zusätzlich wurde erhoben, welche Arbeitszeit die Befragten subjektiv (d.h. nicht vertraglicher Umfang) pro Woche haben (Frage 11).

Tabelle 10. Arbeitszeit ( $N = 1031$ )

	Frauen	Männer
Deputat Lehrkräfte	$N = 112$ $M = 19.33$ $SD = 6.06$	$N = 67$ $M = 24.98$ $SD = 2.59$
Vertragliche Arbeitszeit Andere	$N = 273$ $M = 29.53$ $SD = 12.26$	$N = 562$ $M = 40.28$ $SD = 8.54$
Subjektive Arbeitszeit/ Woche	$N = 407$ $M = 35.83$ $SD = 14.95$	$N = 624$ $M = 47.24$ $SD = 10.09$

### 8.4 Arbeitgeber

Die aktuell Erwerbstätigen wurden danach gefragt, wie lange sie schon beim jetzigen Arbeitgeber arbeiten, wie groß die Organisation ist (hier nicht dargestellt, da die Zahlen wenig aussagekräftig sind), in der sie arbeiten, sowie ob sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Auslandsaufenthalte von mindestens 4 Wochen am Stück absolvieren (Fragen 12 bis 14 im Fragebogen; Tabelle 11).

Tabelle 11. Arbeitgeber, Auslandsaufenthalte ( $N = 995$ )

Seit wann beim jetzigen Arbeitgeber (Selbständig: Seit wann)	Frauen $N = 393$	Männer $N = 602$
Seit 1999 und früher	129 (32.8%)	239 (39.8%)
2000	32 (8.1%)	43 (7.1%)
2001	28 (7.1%)	37 (6.1%)
2002	25 (6.4%)	30 (5.0%)
2003	20 (5.1%)	39 (6.5%)

Seit wann beim jetzigen Arbeitgeber (Selbständig: Seit wann)		Frauen N = 393	Männer N = 602
	2004	18 (4.6%)	26 (4.3%)
	2005	17 (4.3%)	31 (5.1%)
	2006	21 (5.3%)	22 (3.7%)
	2007	28 (7.1%)	32 (5.3%)
	2008	25 (6.4%)	40 (6.6%)
	2009	27 (6.9%)	24 (4.0%)
	2010	23 (5.9%)	39 (6.5%)
<b>Auslandsaufenthalte ja</b>		44 (10.3%)	105 (6.6%)

## 8.5 Beförderungen

Die Befragten gaben an, ob sie im Erhebungszeitraum befördert wurden und falls ja, wie oft (Frage 9; vgl. Tab. 12).

Tabelle 12. Beförderungen (N = 1055)

Angabe		Frauen N = 429	Männer N = 626
<b>Beförderungen</b>			
	ja	N = 110 (25.6%)	N = 232 (37.1%)
	nein	N = 319 (74.4%)	N = 394 (62.9%)
<b>Falls ja, wie häufig</b>			
	Einmal	92	185
	Zweimal	16	38
	Dreimal	1	3
	Mehr als dreimal	-	1
	Missings	1	5

## 9. Angaben zur Berufstätigkeit und zum Arbeitsplatz

Im dritten Teil des Fragebogens wurden Angaben zur aktuellen Berufstätigkeit erhoben. Personen, die zu diesem Zeitpunkt keiner Erwerbstätigkeit nachgingen, sollten die Fragen in Bezug auf ihren letzten Arbeitsplatz beantworten.

## 10. Objektiver Berufserfolg

Zur Erfassung des objektiven Berufserfolgs wurden das aktuelle Einkommen und die berufliche Position erhoben. Zu letzterer wurden erfragt: Delegationsbefugnis, Leitungsfunktion, Vorgesetztenstatus und Mitarbeiter (Fragen 17 bis 19; Tabelle 13). Da ab dieser Befragung spezielle Zusatzfunktionen für Lehrer abgefragt wurden, konnten auch dieser Berufsgruppe mit einem Zuordnungsschema (siehe Anhang D) Führungsfunktionen zugeordnet werden.

Wenn Inkonsistenzen oder logische Fehler auftraten, wurden auch Korrekturen vorgenommen: Gaben die Probanden/innen bei Frage 19 an, offizielle/r Vorgesetzte/r zu sein, so wurde ihnen von uns auch Delegationsbefugnis zugeschrieben, falls die Berufs- bzw. Tätigkeitsangaben dies nahe legten. Hatten Teilnehmer/innen Frage 19 hingegen verneint, so wurden auch evtl. Angaben zu „geführten“ Berufsgruppen gelöscht. Wurden nur ein oder zwei Mitarbeiter angegeben, und handelte es sich dabei um Personen ohne Abschluss, Praktikanten/innen oder studentische Hilfskräfte, so wurde der Vorgesetztenstatus auf „nein“ zurückgesetzt. In Frage 19 wurde außerdem nach dem Bildungsniveau unterstellter Mitarbeiter gefragt. Tabelle 13 zeigt die entsprechenden Befunde. Männer haben bei all diesen Variablen höhere Werte als Frauen.

Tabelle 13. Items zum beruflichen Status ( $N = 1011$ )

Item	Gesamt	Frauen	Männer
Sind Sie im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit berechtigt, <b>Arbeiten zu delegieren</b> ? ja	821 (81.2%)	275 (71.6%)	546 (87.1%)
Haben Sie dauerhafte <b>Leitungsfunktionen</b> in einer Arbeitsgruppe/ Arbeitseinheit? ja	550 (54.4%)	136 (35.4%)	414 (66.0%)
Sind Sie <b>offizielle(r) Vorgesetzte(r)</b> für andere Personen? ja	435 (43.0%)	110 (28.6%)	325 (51.8%)
Falls ja ( $N = 420$ , 15 Missings): für <b>wie viele Personen</b> ? $M (SD)$	45.46 (292.63)	10.90 (12.17%)	56.69 (336.12)
Falls ja, für <b>welche Berufsgruppen</b> ?			
Auszubildende, Praktikanten, studentische Hilfskräfte ( $N = 422$ , 13 Missings)	223 (52.0%)	61 (56.0%)	162 (50.6%)
Personen mit abgeschlossener Lehre/Berufsausbildung ( $N = 422$ , 13 Missings)	305 (71.3%)	76 (71.0%)	229 (71.3%)
Personen mit (Fach)-Hochschulabschluss ( $N = 421$ , 14 Missings)	300 (70.3%)	59 (54.6%)	241 (75.5%)
Sonstige ( $N = 433$ , 2 Missing)	3 (0.6%)	1 (0.4%)	2 (0.6%)

Die Angaben zum monatlichen Bruttoeinkommen (ohne Vermögenseinkünfte) wurden in Frage 22 erhoben. Personen, die im öffentlichen Dienst tätig sind, sollten zusätzlich ihre Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppe nennen (z.B. BAT IIa, A13, C3, W1 etc.). Einige Befragte gaben die Besoldungsstufe, aber kein Gehalt an. In diesen Fällen wurde aus der Gehaltsstufe, dem Alter, Familienstand, Kinderzahl und der vertraglichen Arbeitszeit das Einkommen berechnet. Die Einkommensverteilung ist Tabelle 14 zu entnehmen. Männer verdienen mehr als Frauen.

Tabelle 14. Angaben zum monatlichen Bruttoeinkommen ( $N = 1070$ )

	Gesamt	Frauen	Männer
		$N = 432$	$N = 638$

	Gesamt	Frauen N= 432	Männer N= 638
kein Einkommen	58 (5.4%)	49 (11.3%)	9 (1.4%)
bis 499 €	12 (1.1%)	8 (1.9%)	4 (0.6%)
zwischen 500 und 999 €	15 (1.4%)	12 (2.8%)	3 (0.5%)
zwischen 1.000 und 1.999 €	66 (6.2%)	61 (14.1%)	5 (0.8%)
zwischen 2.000 und 2.999 €	117 (10.9%)	101 (23.4%)	16 (2.5%)
zwischen 3.000 und 3.999 €	122 (11.4%)	66 (15.3%)	56 (8.8%)
zwischen 4.000 und 4.999 €	165 (15.4%)	58 (13.4%)	107 (16.8%)
zwischen 5.000 und 5.999 €	118 (11.0%)	25 (5.8%)	93 (14.6%)
zwischen 6.000 und 6.999 €	111 (10.4%)	20 (4.6%)	91 (14.3%)
zwischen 7.000 und 7.999 €	85 (7.9%)	12 (2.8%)	73 (11.4%)
zwischen 8.000 und 8.999 €	50 (4.7%)	7 (1.6%)	43 (6.7%)
zwischen 9.000 und 9.999 €	37 (3.5%)	3 (0.7%)	34 (5.3%)
zwischen 10.000 und 10.999€	27 (2.5%)	5 (1.2%)	22 (3.4%)
zwischen 11.000 und 11.999 €	20 (1.9%)	2 (0.5%)	18 (2.8%)
zwischen 12.000 und 12.999 €	15 (1.4%)	-	15 (2.4%)
Mehr als 13.000€	52 (4.9%)	3 (0.7%)	49 (7.7%)

Der Berufserfolgsindex wurde aus der Kombination von Einkommen (pro Gehaltstufe (je 1000€) ein Punkt bzw. einen halben Punkt (bis 499€)) und Status (je ein Punkt für Delegationsbefugnis, Leitungsfunktion und Vorgesetztenfunktion) gebildet, d.h. er konnte zwischen einem Wert von 0 und 17 variieren. Der Mittelwert dieses Index beträgt  $M = 7.55$  ( $SD = 4.26$ ). Frauen ( $M = 4.89$ ,  $SD = 3.35$ ) haben niedrigere Werte als Männer ( $M = 9.35$ ,  $SD = 3.86$ ;  $t(1065) = 19.53$ ,  $p < .001$ ).

## 11. Beschäftigung und Erwerbslosigkeit

Für die genaue Dokumentation des beruflichen Werdegangs seit 5/2008 (letzte Erhebung) wurden die Teilnehmer/innen gebeten, einen persönlichen Kalender auszufüllen (Frage 8). Auf Basis der Antworten wurden neue Variablen hinsichtlich der Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Stellenwechsel gebildet (vgl. Anhang F).

Zudem wurden weitere Variablen zu Beschäftigung und Erwerbslosigkeit aus den Angaben zum beruflichen Verlauf gebildet: Zeiten von Nicht-Erwerbstätigkeit, Beschäftigungszeiten, Anteil der Erwerbstätigenzeit an der Gesamtzeit seit dem Examen bzw. der ersten Stelle sowie Unterbrechungen. Tabelle 15 zeigt die Ergebnisse. Das Kodierungsschema ist Anhang E und F zu entnehmen. Unter Nicht-Erwerbstätigkeit sind hier nicht nur beim Arbeitsamt als solche 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 bzw. seit der ersten Stelle bis zum Erhebungszeitpunkt gearbeitet hat. Darunter sind alle Arbeiten mit einem Beschäftigungsumfang von mehr als 10 Stunden pro Woche aufsummiert.

Tabelle 15. Beschäftigungszeiten und Zeiten von Erwerbslosigkeit ( $N = 1029$ )

	Gesamt	Frauen	Männer	Vergleich
Beschäftigung nach erster Stelle bis t7 in Monaten	166.07 (24.27)	152.74 (29.78)	174.90 (14.02)	$t(1027) = 16.03, p < .001$
Nicht-Beschäftigung nach erster Stelle bis t7 in Monaten ( $N = 1029$ )	11.05 (21.30)	23.03 (27.97)	3.12 (8.87)	$t(1027) = 16.50, p < .001$
Prozentualer Anteil Beschäftigung nach erster Stelle bis t7	93.7% (12.1%)	86.9% (15.8%)	98.2% (5.0%)	$t(1027) = 16.64, p < .001$
Proz. Anteil Nichtbeschäftigung nach erster Stelle bis t7	6.3% (12.1%)	13.1% (15.8%)	1.8% (5.0%)	$t(1027) = 16.64, p < .001$
Nicht-Beschäftigung nach Examen bis t6 in Monaten	16.31 (22.68)	28.67 (29.16)	8.13 (11.16)	$t(1027) = 15.87, p < .001$
Prozentualer Anteil Beschäftigung nach Examen bis t7	91.1% (12.3%)	84.3% (15.9%)	95.6% (5.9%)	$t(1027) = 16.17, p < .001$
Proz. Anteil Nichtbeschäftigung nach Examen bis t7	8.9% (12.3%)	15.7% (15.9%)	4.4% (5.9%)	$t(1027) = 16.17., p < .001$
<b>Unterbrechungen nach erster Stelle bis t7 ja (<math>N = 1042</math>)</b>	488 (46.8%)	310 (73.6%)	178 (28.7%)	$\chi^2 (1, 1042) = 203.78, p < .001$
<b>Stellenwechsel ja bis t7 (<math>N = 1083</math>)</b>	978 (90.3%)	391 (88.7%)	587 (91.4%)	<i>n.s.</i>
<b>Anzahl Stellenwechsel bis t7 (<math>N = 1030</math>)</b>	2.71 (1.61)	2.81 (1.63)	2.64 (1.60)	<i>n.s.</i>

## 12. Subjektiver Berufserfolg

Der subjektive Berufserfolg wurde mit vier Items mit jeweils 5-stufigem Antwortmodus (1 = weniger erfolgreich bis 5 = erfolgreicher) erhoben („Wenn Sie sich mit Ihren ehemaligen Studienkollegen/innen vergleichen, wie erfolgreich schätzen Sie dann Ihre bisherige berufliche Entwicklung ein?“; „Wenn Sie sich allgemein mit Personen mit Hochschulabschluss vergleichen, wie erfolgreich schätzen Sie dann Ihre bisherige berufliche Entwicklung ein?“ und „Wenn sie sich mit derzeitigen KollegInnen vergleichen, wie erfolgreich schätzen Sie dann Ihre bisherige berufliche Entwicklung ein?“; „Wenn Sie sich mit ehemaligen MitschülerInnen vergleichen...“; Frage 24 im Fragebogen; Tabelle 16). Männer schätzten sich erfolgreicher ein ( $M = 3.53, SD = 0.67$ ) als Frauen ( $M = 3.23, SD = 0.72; t(86) = 6.88, p < .001$ ).

Tabelle 16. Items zum subjektiven Berufserfolg ( $N = 1058$ )

Item	$M$	$SD$	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
------	-----	------	------------------------



Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
<b>Wie erfolgreich schätzen Sie Ihre bisherige berufliche Entwicklung ein (Skala):</b>	<b>3.41</b>	<b>0.70</b>	<b>.84</b>
Vergleich mit ehemaligen Studienkolleg/innen	3.28	0.86	.76
Vergleich mit Personen mit Hochschulabschluss allgemein	3.21	0.91	.76
Vergleich mit derzeitigen Kolleg/innen	3.44	0.81	.82
Vergleich mit ehemaligen MitschülerInnen	3.72	0.84	.81

Anmerkungen. Fünfstufige Antwortskala (1 = weniger erfolgreich, 5 = erfolgreicher).

### 13. Arbeitsplatzwahrnehmung und Arbeitszufriedenheit

Das Erleben des Arbeitsplatzes wurde wie bei den vorhergehenden Befragungen mit dem Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse von Prümper, Hartmannsgruber und Frese (1995) erfasst. Es wurden drei Subskalen verwendet: Belastung, Handlungsspielraum und Qualifizierungsmöglichkeiten. Die Beantwortung erfolgte auf einer 5-stufigen Likert-Skala von 1 = *trifft gar nicht zu* bis 5 = *trifft sehr zu*. Die Items und Skalen sind in Tabelle 17 wiedergegeben (Frage 23 im Fragebogen).

Tabelle 17. Items zur Arbeitsanalyse ( $N = 1059$ )

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
<b>Skala „Handlungsspielraum“</b>	<b>3.70</b>	<b>0.86</b>	<b>.79</b>
Ich kann meine Arbeitsabläufe weitgehend selbst bestimmen.	3.88	1.02	.71
Ich kann meine Arbeit selbständig planen und einteilen.	3.87	0.97	.70
Ich habe viel Einfluss darauf, welche Aufgaben ich erledige.	3.36	1.07	.52
<b>Skala „Belastung“</b>	<b>3.70</b>	<b>0.85</b>	<b>.77</b>
Ich stehe häufig unter Zeitdruck.	3.77	1.04	.67
Ich habe zu viel Arbeit.	3.25	1.12	.60
Meine Konzentrationsfähigkeit u. Belastbarkeit werden bei meiner Arbeit stark gefordert.	4.07	0.91	.58
<b>Skala „Qualifikationsmöglichkeiten“</b>	<b>3.30</b>	<b>0.82</b>	<b>.67</b>
Diese Arbeit schafft gute Möglichkeiten, beruflich weiterzukommen.	2.97	1.06	.51
Ich kann bei meiner Arbeit Neues dazulernen.	3.88	0.92	.45
Unser/e Organisation/Betrieb bietet gute Weiterbildungsmöglichkeiten.	3.05	1.15	.48

Anmerkungen. Fünfstufige Antwortskala (1 = *trifft gar nicht zu*, 5 = *trifft sehr zu*).

Mit einem Item (Frage 25) wurde die Gesamt-Arbeitszufriedenheit erfragt: „*Wenn Sie an alles denken, was für Ihre Arbeit wichtig ist, wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrer Arbeit?*“ (von 1 = *überhaupt nicht zufrieden* bis 5 = *sehr zufrieden*). Der Mittelwert beträgt  $M = 3.91$  ( $SD = 0.78$ ). Männer sind etwas zufriedener ( $M = 3.96$ ,  $SD = 0.82$ ) als Frauen ( $M = 3.83$ ,  $SD = 0.90$ ;  $t(624) = 1.92$ ,  $p < .06$ ).

## 14. Leader-Member-Exchange

Personen, die einen direkten Vorgesetzten haben, sollten eine Skala zur Qualität der Austauschbeziehung zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem (Leader-Member-Exchange; Graen & Uhl-Bien, 1995; Deutsch Schyns, 2002) beantworten. 797 der derzeit erwerbstätigen Personen gaben an, einen unmittelbaren Vorgesetzten zu haben, 203 verneinten dies und 20 Personen machten keine Angabe. Tab. 18 zeigt die Ergebnisse (Fragen 20 und 21 im Fragebogen).

Tabelle 18. Skala zu Leader-Member-Exchange ( $N = 1020$ )

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{TT}$
<b>Skala „Leader-Member-Exchange“</b>	<b>3.45</b>	<b>0.84</b>	<b>.91</b>
Ich weiß i.A. wie mein Vorgesetzter mich einschätzt	3.76	0.90	.64
Mein Vorgesetzter versteht meine beruflichen Probleme u Bedürfnisse	3.48	1.04	.81
Mein Vorgesetzter erkennt meine Entwicklungsmöglichkeiten	3.47	1.01	.74
Mein Vorgesetzter nutzt seinen Einfluss, um mir bei Arbeitsproblemen zu helfen	3.35	1.12	.76
Mein Vorgesetzter hilft mir auf seine Kosten aus der Patsche	2.90	1.13	.67
Ich habe genügend Vertrauen in meinen Vorgesetzten, um dessen Entscheidungen zu verteidigen	3.47	1.07	.80
Wie würden Sie Ihr Arbeitsverhältnis zum Vorgesetzten beschreiben?	3.65	0.93	.76

Anmerkung. Fünfstufige Antwortskala (1 = trifft nicht zu, 5 = trifft sehr zu).

## 15. Work-Life-Balance

Die Work-Life-Balance wurde mit Items von Netemeyer, Boles und McMurrian (1996) sowie Gröpel und Kuhl (2006) gemessen. Von den 10 Items bilden 7 Items (1, 2, 5, 6, 7, 8, 9) die Subskala Work-to-Life-Conflict und 2 Items (3 und 4) die Subskala Life-to-Work-Conflict. Es gibt ein zusätzliches Item, welches die Gewichtung von Privatem und Beruf erfasst (1 = Gewichtung mehr auf dem Privatleben bis 5 = Gewichtung mehr auf dem Beruf).

Tabelle 19. Skalen zu Work-Life-Balance ( $N = 1041$ )

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{TT}$
<b>Work-to-life-conflict</b>	<b>3.09</b>	<b>0.95</b>	<b>.89</b>
Die Anforderungen meiner Arbeit beeinträchtigen mein Privatleben	3.28	1.22	.74
Dinge, die ich zuhause erledigen möchte, kann ich aufgrund beruflicher Belastungen nicht tun	3.08	1.23	.77
Meine Arbeit lässt mir wenig Freizeit	3.13	1.24	.78
Meine Arbeitsbelastung führt dazu, dass ich Familie und Freunde vernachlässige	2.73	1.23	.77
Ich arbeite auch in meiner Freizeit	3.19	1.33	.44
Ich habe genug Freizeit für meine Freunde und Hobbys (umkodiert)	3.33	1.14	.70
Ich habe genug Freizeit für meine Familie (umkodiert)	2.92	1.11	.69
<b>Life-to-work-conflict</b>	<b>2.16</b>	<b>0.98</b>	<b>.73</b>
Dinge, die ich am Arbeitsplatz erledigen möchte, kann ich aufgrund von privaten Verpflichtungen nicht tun	1.92	1.02	.58
Die Anforderungen meines Privatlebens beeinträchtigen meine berufliche Tätigkeit	2.40	1.17	.58
Wie empfinden Sie zur Zeit die <b>Gewichtung von Privatem und Beruf</b> in Ihrem Leben? 1 Mehr auf dem Privatleben bis 5 Mehr auf dem Beruf	3.25 (1.01)		

Anmerkung. Fünfstufige Antwortskala (1 = trifft gar nicht zu, 5 = trifft sehr zu).

## 16. Geschlossene berufliche Ziele

Zur Erfassung beruflicher Ziele wurde eine Liste von 12 Zielen vorgegeben (Frage 26 im Fragebogen). Die Teilnehmer/innen sollten erstens angeben, wie wichtig diese Ziele für sie persönlich sind (fünfstufige Antwortskala von 1 = *nicht wichtig* bis 5 = *sehr wichtig*) und zweitens einschätzen, wie sehr sie den Zielen in ihrem bisherigen Leben näher gekommen sind (fünfstufige Antwortskala von 1 = *nicht erreicht* bis 5 = *völlig erreicht*).

Tabelle 20. Wichtigkeit und Erreichung geschlossener beruflicher Ziele ( $N = 1050$ ).

Item	Wichtigkeit			Erreichung		
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Übernahme von Führungsaufgaben	1049	3.27	1.15	1047	3.27	1.36
Viel Geld verdienen	1048	3.20	0.92	1045	3.13	1.06
Hohes berufliches Ansehen haben	1047	3.15	0.97	1046	3.35	0.97
Eine Arbeit, die zu Innovationen beiträgt	1051	3.23	1.13	1046	3.13	1.10
Schwierige und herausfordernde Aufgaben bearbeiten	1049	3.63	0.86	1045	3.71	.90
Eine Arbeit, die gut mit privaten/familiären Bindungen vereinbar ist	1047	4.28	0.85	1047	3.56	1.13
Gute Karrierechancen haben	1049	3.11	0.97	1045	2.99	1.09
Einen sicheren Arbeitsplatz haben	1049	4.12	0.95	1047	3.89	1.12
Meinen geistigen Horizont erweitern	1050	4.16	0.73	1046	3.63	0.89
Hohes Sozialprestige erringen	1050	2.77	0.99	1047	3.30	1.06
Meine Fähigkeiten weiter entwickeln	1048	4.20	0.66	1047	3.60	0.83
Neue berufliche Fähigkeiten entwickeln	1048	3.87	0.76	1045	3.42	0.85

## 17. Karrierezufriedenheit

Die Karrierezufriedenheit wurde wiederum mit der fünf Items umfassenden Skala von Greenhaus, Parasuraman und Wormley (1990) erfasst (Frage 16 im Fragebogen; Tabelle 21). Es gab Geschlechtsunterschiede, (Frauen:  $M = 3.45$ ,  $SD = 0.86$ , Männer:  $M = 3.71$ ,  $SD = 0.80$ :  $t(1057) = 5.18$ ,  $p < .001$ ).

Tabelle 21. Karrierezufriedenheit ( $N = 1059$ )

	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
<b>Skala Karrierezufriedenheit</b>	<b>3.61</b>	<b>0.83</b>	<b>.89</b>
Ich bin mit den Erfolgen, die ich in meiner Berufslaufbahn erzielt habe, zufrieden.	3.80	0.96	.81
Ich bin mit den Fortschritten, die ich beim Erreichen meiner beruflichen Aufstiegsziele gemacht habe, zufrieden.	3.61	1.02	.83
Ich bin mit den Fortschritten meiner bisherigen Gehaltsentwicklung zufrieden.	3.36	1.07	.63
Ich bin mit den Fortschritten, die ich in der Entwicklung neuer Fähigkeiten und Fertigkeiten gemacht habe, zufrieden.	3.65	0.92	.59
Ich bin mit den Fortschritten in meinem bisherigen Karriereverlauf zufrieden.	3.60	1.00	.85

Anmerkung. Fünfstufige Antwortskala (1 = *trifft gar nicht zu*, 5 = *trifft sehr zu*).

## 18. Berufliche Selbstwirksamkeitserwartungen

Die berufliche Selbstwirksamkeit wurde mit Hilfe der BSW-Skala erfasst (Abele, Stief, & Andrä, 2000; 5-stufiger Antwortmodus von 1 = *stimmt nicht* bis 5 = *stimmt genau*; Frage 27 im Fragebogen; Tabelle 22). Frauen hatten niedrigere Werte ( $M = 3.89$ ,  $SD = 0.69$ ) als Männer ( $M = 4.07$ ,  $SD = 0.61$ ;  $t(1049) = 4.52$ ,  $p < .001$ ).

Tabelle 22. Items zur beruflichen Selbstwirksamkeit ( $N = 1051$ )

	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
<b>Skala berufliche Selbstwirksamkeitserwartungen</b>	<b>4.00</b>	<b>0.65</b>	<b>.78</b>
Ich weiß genau, dass ich die an meinen Beruf gestellten Anforderungen erfüllen kann, wenn ich nur will.	4.36	0.78	.51
Ich weiß nicht, ob ich die für meinen Beruf erforderlichen Fähigkeiten wirklich habe. (*)	4.39	0.88	.57
Ich weiß nicht, ob ich genügend Interesse für alle mit meinem Beruf verbundenen Anforderungen habe. (*)	3.98	1.10	.46
Schwierigkeiten im Beruf sehe ich gelassen entgegen, da ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann.	3.72	0.96	.61
Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine beruflichen Absichten und Ziele zu verwirklichen.	3.27	0.94	.51
Ich glaube nicht, dass ich für meinen Beruf so motiviert bin, um große Schwierigkeiten meistern zu können. (*)	4.26	0.97	.53

(\*) = Item umkodiert.

## 19. Berufl. Optimismus, berufliche Adaptabilität, Wissen über die Arbeitswelt

In Frage 28 wurden der berufliche Optimismus, die berufliche Adaptabilität und das Wissen über die Arbeitswelt mit einer Auswahl an Items einer deutschen Version (eigene Übersetzung) des „Career Futures Inventory“ (Rottinghaus, 2005) gemessen. Die berufliche Adaptabilität wurde mit 6 Items (1, 2, 6, 9, 12, 13), der berufliche Optimismus mit 7 Items (3, 4, 5, 7, 10, 14, 15) und das Arbeitsmarktwissen mit 2 Items (8 und 11) operationalisiert. Die Items wurden auf Grundlage von Faktorenanalysen aus einer anderen Erhebung und auf Grundlage von Itemkennwerten aus Rottinghaus (2005) ausgewählt.

Tabelle 23. Beruflicher Optimismus, Adaptabilität u. Wissen über Arbeitswelt ( $N = 1050$ )

	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
<b>Beruflicher Optimismus</b>	<b>3.59</b>	<b>0.69</b>	<b>.80</b>
Ich freue mich über meine berufliche Entwicklung.	3.73	0.95	.64
Es fällt mir schwer, mir berufliche Ziele zu setzen. (*)	3.67	1.07	.49
Ich bin mir hinsichtlich meines zukünftigen Berufserfolgs unsicher. (*)	3.40	1.17	.62
Ich verfolge mit Begeisterung meine beruflichen Ziele und Wünsche.	3.34	0.95	.54
Mein persönlicher Einsatz bestimmt meinen Berufserfolg.	3.72	1.02	.35
Ich treffe zweifellos die richtigen Entscheidungen für mein Berufsleben.	3.28	0.84	.56
Gedanken an meine berufliche Laufbahn frustrieren mich. (*)	4.02	1.11	.58

	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{TT}$
<b>Berufliche Adaptabilität</b>	<b>3.60</b>	<b>0.65</b>	<b>.84</b>
Ich kann mich an Veränderungen der Arbeitswelt anpassen.	3.34	0.97	.59
Ich kann gut mit Veränderungen, die meine Karriereplanung betreffen, umgehen.	3.85	0.79	.70
Es gefällt mir, mich an neuen beruflichen Aufgaben zu versuchen.	3.78	0.86	.52
Ich kann mich leicht auf wechselnde Anforderungen bei der Arbeit einstellen.	3.73	0.85	.65
Es fällt mir leicht, mich an eine neue Arbeitsumgebung anzupassen.	3.65	0.90	.66
Nach beruflichen Rückschlägen komme ich schnell wieder auf die Beine.	3.28	0.85	.56
<b>Arbeitsmarktwissen</b>	<b>3.08</b>	<b>0.89</b>	<b>.52</b>
Ich verfolge regelmäßig das aktuelle politisch-wirtschaftliche Geschehen.	2.42	1.05	.35
Ich kenne mich gut mit Arbeitsmarkttrends aus	3.73	1.12	.35

Anmerkung. (\*) = Item umkodiert, fünfstufige Antwortskala (1 = trifft nicht zu, 5 = trifft sehr zu).

## 20. Allgemeine Lebensziele

Frage 33 im Fragebogen bezog sich auf allgemeine Lebensziele, deren Wichtigkeit und Erreichung. Die Items sind ähnlich denen der vorherigen Befragungen. Teilweise stammen sie aus der von Pöhlmann und Brunstein (1997) entwickelten Skala "Lebensziele" (Tabelle 24).

Tabelle 24. Lebensziele und deren Erreichung ( $N = 1045$ )

Item	Wichtigkeit			Erreichung		
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Erfüllte Partnerschaft	1045	4.57	0.72	1043	3.52	1.25
Hobbys betreiben	1044	4.04	0.80	1041	3.09	1.03
Materielle Zukunftsvorsorge	1044	4.06	0.79	1042	3.54	0.95
Etwas für meine Gesundheit/Fitness tun	1045	4.17	0.79	1042	2.92	1.07
Freundschaften aufbauen und pflegen	1045	4.09	0.78	1041	3.04	0.95
Weiterentwicklung meiner Persönlichkeit	1044	3.96	0.84	1040	3.39	0.78
Zuneigung und Liebe geben	1044	4.38	0.73	1039	3.75	0.88
Glückliches Familienleben	1044	4.55	0.78	1041	3.70	1.09
Das Leben in vollen Zügen genießen	1042	3.35	1.06	1041	3.03	0.94
Mich für andere einsetzen	1042	3.58	0.86	1041	3.33	0.86
Ein aufregendes, abwechslungsreiches Leben führen	1042	3.03	1.06	1042	3.11	1.06
Uneigennützig handeln	1043	3.28	0.90	1041	3.28	0.85
Einen großen Bekanntenkreis haben	1045	2.57	0.98	1042	3.05	1.09
Viel mit anderen Menschen zusammen unternehmen	1043	2.90	0.96	1040	2.93	1.00
Öffentliche Anerkennung erringen	1043	2.46	1.05	1041	2.98	1.11
Zuneigung und Liebe erhalten	1045	4.34	0.75	1042	3.86	0.94

## 21. Positiver und negativer Affekt

Positiver und negativer Affekt wurde über die *Positive Affect Negative Affect Scales* (PANAS; Watson, Clark & Tellegen, 1988; deutsche Übersetzung von Krohne, Egloff, Kohlmann, & Tausch, 1996;) mit je 10 Items erhoben (Frage 31 im Fragebogen).

Tabelle 25. Positiver ( $N = 1040$ ) und negativer Affekt ( $N = 1046$ )

	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$		<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
<b>Positiver Affekt</b>	<b>3.54</b>	<b>.58</b>	<b>.85</b>	<b>Negativer Affekt</b>	<b>1.92</b>	<b>.58</b>	<b>.84</b>
aktiv	3.80	0.85	.59	bekümmert	2.30	1.04	.56
interessiert	4.16	0.67	.49	verärgert	2.36	0.97	.55
freudig erregt	3.13	0.81	.60	schuldig	1.58	0.80	.57
stark	3.41	0.82	.62	erschrocken	1.48	0.72	.51
angeregt	3.37	0.78	.59	feindselig	1.48	0.76	.48
stolz	3.16	0.92	.43	reizbar	2.62	1.02	.53
begeistert	3.41	0.83	.64	beschämt	1.41	0.69	.52
wach	3.47	0.88	.56	nervös	2.29	1.08	.52
entschlossen	3.60	0.87	.56	durcheinander	1.90	0.95	.56
aufmerksam	3.91	0.74	.44	ängstlich	1.82	0.96	.60

## 22. Offene Ziele

Wie bereits bei früheren Befragungen wurden aktuelle persönliche Ziele offen erfasst (Frage Nr. 30 im Fragebogen).

Die offen angegebenen Ziele wurden nach einem inhaltsanalytischen Schema ausgewertet, das auf dem bereits bei früheren Befragungen verwendeten Schema basiert (vgl. Projektbericht 5). Die Ziele wurden von zwei trainierten Beurteilerinnen sechs Ober- und 17 Unterkategorien zugeordnet. Die inhaltlichen Aspekte der einzelnen Kategorien können Anhang G entnommen werden. Wurden in einer Zeile mehrere unterschiedliche Ziele genannt, wurden sie geteilt, mit \* markiert (z.B. „*Stelle wechseln und mehr Zeit für die Familie*“ → „*Stelle wechseln\**“, „*\*und mehr Zeit für die Familie*“) und das abgeteilte Ziel in die nächste freie Zeile geschoben. Insgesamt wurden auf diese Weise 10 Ziele geteilt. Falls alle Zeilen besetzt waren, wurde lediglich eine Markierung vorgenommen; das weitere Ziel wurde nicht kodiert. Bei alternativ genannten Zielen (z.B. „*Stelle wechseln oder Auszeit nehmen*“) wurde nur das erstgenannte Ziel kodiert. Die Gesamtzahl der kodierten Ziele betrug  $N = 2.846$ . Für die Oberkategorien ergab sich eine Beurteilerübereinstimmung von  $\kappa = .92$ , für die Unterkategorien lag sie bei  $\kappa = .85$ . Angaben, bei denen die Zuordnungen nicht übereinstimmend waren, wurden von den beiden Beurteilerinnen und einer weiteren Projektmitarbeiterin diskutiert und gemeinsam zugeordnet.

Tabelle 26 gibt an, wie viele Befragte die jeweilige Zielkategorie mindestens einmal genannt haben, aufgeschlüsselt nach Geschlecht.

Tabelle 26: 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>694 (64.1%)</b>	<b>281 (63.7%)</b>	<b>413 (64.3%)</b>
• Organisation der beruflichen Tätigkeit (Neubeginn, Stabilisierung, Veränderung)	11	211 (19.5%)	90 (20.4%)	121 (18.8%)
• Weiterqualifikation und Lernen im Beruf	12	220 (20.3%)	113 (25.6%)	107 (16.7%)
• Berufliche Leistungen und Inhalte	13	218 (20.1%)	77 (17.5%)	141 (22.0%)
• Karriere	14	147 (13.6%)	36 (8.2%)	111 (17.3%)
<b>Familiäre Ziele</b>	<b>2</b>	<b>612 (56.5%)</b>	<b>261 (59.2%)</b>	<b>351 (54.7%)</b>
• Partnerschaft	21	170 (15.7%)	76 (17.2%)	94 (14.6%)
• Familiengründung	22	87 (8.0%)	37 (8.4%)	50 (7.8%)
• Kindererziehung	23	163 (15.1%)	88 (20.0%)	75 (11.7%)
• Familienzeit und Familienglück	24	282 (26.0%)	101 (22.9%)	181 (28.2%)
<b>Vereinbarung zw. Beruf u. Privatleben</b>	<b>3</b>	<b>105 (9.7%)</b>	<b>54 (12.2%)</b>	<b>51 (7.9%)</b>
<b>Freizeitbezogene Ziele</b>	<b>4</b>	<b>333 (30.7%)</b>	<b>134 (30.4%)</b>	<b>199 (31.0%)</b>
• Hobbys, Freunde, Freizeitaktivitäten	41	212 (19.6%)	80 (18.1%)	132 (20.6%)
• Weniger Arbeit, mehr Freizeit	42	76 (7.0%)	32 (7.3%)	44 (6.9%)
• Gesellschaftliches/ politisches Engagement	43	18 (1.7%)	8 (1.8%)	10 (1.6%)
• Wohnsituation	44	49 (4.5%)	25 (5.7%)	24 (3.7%)
<b>Finanzielle/materielle Ziele</b>	<b>5</b>	<b>202 (18.7%)</b>	<b>57 (12.9%)</b>	<b>145 (22.6%)</b>
• Geld	51	109 (10.1%)	26 (5.9%)	83 (12.9%)
• Wohneigentum	52	99 (9.1%)	32 (7.3%)	67 (10.4%)
<b>Selbstbezogene Ziele</b>	<b>6</b>	<b>475 (43.9%)</b>	<b>211 (47.8%)</b>	<b>264 (41.1%)</b>
• Lebensqualität und Persönlichkeitsentwicklung	61	252 (23.3%)	150 (34.0%)	102 (15.9%)
• Gesundheit	62	259 (23.9%)	82 (18.6%)	177 (27.6%)
<b>Anzahl genannter Ziele pro Vp:</b>	<b>0</b>	<b>63 (5.8%)</b>	<b>25 (5.7%)</b>	<b>38 (5.9%)</b>
	<b>1</b>	<b>48 (4.4%)</b>	<b>16 (3.6%)</b>	<b>32 (5.0%)</b>
	<b>2</b>	<b>118 (10.9%)</b>	<b>42 (9.5%)</b>	<b>76 (11.8%)</b>
	<b>3</b>	<b>854 (78.9%)</b>	<b>358 (81.2%)</b>	<b>496 (77.3%)</b>

<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 Subkategorien. Die Prozentwerte beziehen sich auf die Befragten, die mindestens ein Ziel angegeben haben.

### 23. Agency, Communion

Zur Erhebung von Agency und Communion wurden dieselben Items verwendet wie zu t6. Die fünfstufige Antwortskala reicht von -2 bis +2 und wird auf 1 bis 5 umkodiert (Frage 36 im Fragebogen).

Tabelle 27. Items zu Agency und Communion

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
<b>Skala Agency (N=1039)</b>	<b>3.63</b>	<b>0.59</b>	<b>.76</b>
gebe leicht auf - gebe nie leicht auf	4.13	0.88	.44
nicht unabhängig - völlig unabhängig	3.52	0.87	.35
sehr passiv - sehr aktiv	3.79	0.83	.45
fälle leicht Entscheidungen vs. schwer (*)	3.34	1.15	.48
nicht selbstsicher - sehr selbstsicher	3.58	0.93	.64
fühle mich unterlegen - fühle mich überlegen	3.29	0.73	.52
kann Druck nicht vs. gut standhalten	3.78	0.96	.51
<b>Skala Communion (N=1038)</b>	<b>3.89</b>	<b>0.54</b>	<b>.80</b>
sehr unfreundlich - sehr freundlich	4.18	0.78	.51
nicht gefühlsbetont - sehr gefühlsbetont	3.53	1.03	.46
Fähig vs. unfähig, auf andere einzugehen (*)	4.24	0.83	.48
sehr rau - sehr sanft	3.40	0.84	.40
nicht hilfsbereit vs. sehr hilfsbereit gegenüber anderen	4.07	0.77	.46
der Gefühle anderer nicht vs. sehr bewusst	3.97	0.87	.53
nicht vs. sehr verständnisvoll zu anderen	3.95	0.71	.63
sehr kühl vs. sehr herzlich in Beziehung zu anderen	3.76	0.89	.61
<b>weitere Items</b>			
sehr dynamisch - nicht dynamisch (*)	3.66	0.97	
habe Führungseigenschaften - bin kein Führungstyp (*)	3.50	1.20	
sehr vs. wenig leistungsfähig(*)	4.13	0.85	
nicht vs. sehr wettbewerbsorientiert	2.97	1.12	
sehr vs. nicht durchsetzungsfähig (*)	2.48	0.91	
wenig vs. sehr fürsorglich	3.88	0.78	

Anmerkung. (\*) = Item umkodiert.



## 24. Beschwerdewahrnehmung

Die Beschwerdewahrnehmung wurde über acht Items erfasst (Frage 34), die in Anlehnung an Pennebaker (1982) und von Zerssen und Koeller (1976) formuliert waren (5-stufiges Antwortformat von 1 = *sehr selten* bis 5 = *sehr oft*; Tabelle 28). Frauen berichteten mehr Beschwerden ( $M = 2.32$ ,  $SD = 0.74$ ) als Männer ( $M = 2.08$ ,  $SD = 0.69$ ;  $t(1042) = 5.65$ ,  $p < .001$ ).

Tabelle 28. Beschwerdewahrnehmung ( $N = 1044$ )

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
<b>Skala Beschwerdewahrnehmung</b>	<b>2.17</b>	<b>0.72</b>	<b>.83</b>
Kopfschmerzen	2.16	1.24	.43
Herz-, Kreislaufbeschwerden	1.51	0.88	.45
Muskelspannungen (z.B. Nacken-, Rückenschmerzen)	2.96	1.34	.48
Magenschmerzen	1.67	1.00	.44
Schlafstörungen	2.19	1.23	.46
Erkältungskrankheiten	2.30	1.05	.38
Reizbarkeit oder innere Unruhe	2.56	1.19	.66
Beeinträchtigt Allgemeines Befinden	2.41	1.14	.66

Anmerkung: Fünfstufige Antwortskala (1 = *sehr selten*, 5 = *sehr oft*).

## 25. Allgemeine Lebenszufriedenheit

Die allgemeine Lebenszufriedenheit wurde mit der *Satisfaction with Life Scale* von Diener, Emmons, Larson und Griffin (1985) erfasst (Frage 33; fünfstufiger Antwortmodus von 1 = *stimmt nicht* bis 5 = *stimmt genau*). Es gab keine Geschlechtsunterschiede (Männer:  $M = 3.71$ ,  $SD = 0.73$ ), Frauen:  $M = 3.72$ ,  $SD = 0.75$ ;  $t(1044) = 0.15$ , *n.s.*).

Tabelle 29. Lebenszufriedenheit ( $N = 1046$ )

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
<b>Skala Allgemeine Lebenszufriedenheit</b>	<b>3.72</b>	<b>0.74</b>	<b>.85</b>
Mein Leben entspricht überwiegend meinen Idealvorstellungen.	3.51	0.89	.75
Meine Lebensbedingungen sind hervorragend.	3.80	0.93	.56
Ich bin mit meinem Leben zufrieden.	3.88	0.88	.74
Bisher habe ich in meinem Leben die Dinge, die mir wichtig sind, erreicht.	3.86	0.89	.68
Wenn ich mein Leben noch mal leben könnte, würde ich fast nichts anders machen.	3.53	1.08	.58

Anmerkung: Fünfstufige Antwortskala (1 = *stimmt nicht*, 5 = *stimmt genau*).

## 26. Bereichsspezifische Lebenszufriedenheiten

Die Bereichszufriedenheiten (Frage 35) wurden mit Items aus dem „Fragebogen zur Lebenszufriedenheit“ (FLZ) von Fahrenberg, Myrtek, Schumacher und Brähler (2000) erhoben. In diesem Fragebogen werden zehn Bereiche der Lebenszufriedenheit unterschieden. Zu jedem der Bereiche wurden unter Berücksichtigung inhaltlicher Überlegungen und aufgrund der Itemkennwerte (Trennschärfe und Korrelationen zur Gesamtskala) einzelne Items ausgesucht. Vereinzelt wurden auch Items umformuliert. Die Items waren auf fünfstufigen Antwortskalen zu beantworten (von 1 = *nicht zufrieden* bis 5 = *sehr zufrieden*). Die Items sind mit ihren deskriptiven Kennwerten und den Zuordnungen zu den Unterbereichen in Tabelle 30 wiedergegeben. Die Trennschärfen beziehen sich auf die Subskalen.

Tabelle 30. Bereichsspezifische Lebenszufriedenheit

Item	M	SD	$\alpha$ bzw. $r_{IT}$
<b>Zufriedenheit mit der Gesundheit (N = 1045)</b>	<b>3.51</b>	<b>0.74</b>	<b>.70</b>
Mit meinem körperlichen Gesundheitszustand bin ich...	3.37	0.99	.54
Mit meiner Widerstandskraft gegen Krankheiten bin ich...	3.65	1.01	.54
<b>Zufriedenheit mit Arbeit und Beruf (N = 1038)</b>	<b>3.43</b>	<b>0.73</b>	<b>.43</b>
Mit den Erfolgen, die ich im Beruf habe, bin ich...	3.65	0.88	.27
Was das Ausmaß meiner beruflichen Anforderungen und Belastungen betrifft, bin ich...	3.21	0.95	.27
<b>Zufriedenheit mit der finanziellen Lage (N = 1043)</b>	<b>3.95</b>	<b>0.81</b>	<b>.80</b>
Mit meinem Lebensstandard bin ich...	4.05	0.80	.68
Mit der Sicherung meiner wirtschaftlichen Existenz bin ich...	3.85	0.96	.68
<b>Zufriedenheit mit der Freizeit (N = 1041)</b>	<b>3.16</b>	<b>1.00</b>	<b>.84</b>
Mit der freien Zeit (Wochenenden, Feierabend, Jahresurlaub), die ich habe, bin ich...	3.21	1.10	.72
Mit der Zeit, die ich den mir nahe stehenden Personen widmen kann, bin ich...	3.11	1.06	.72
<b>Zufriedenheit mit Ehe und Partnerschaft (N = 918)</b>	<b>3.52</b>	<b>0.93</b>	<b>.62</b>
Mit den gemeinsamen Unternehmungen mit meinem/r Partner/in bin ich...	3.21	1.08	.45
Mit dem Verständnis, das mir mein/e Partner/in entgegenbringt, bin ich...	3.83	1.10	.45
<b>Zufriedenheit mit der eigenen Person (N = 1043)</b>	<b>3.68</b>	<b>0.59</b>	<b>.73</b>
Mit meiner äußeren Erscheinung bin ich...	3.49	0.84	.44
Mit meinen Fähigkeiten und Fertigkeiten bin ich...	3.87	0.68	.59
Mit meiner charakterlichen Eigenart/meinem Wesen bin ich...	3.78	0.72	.52
Mit meinem Selbstvertrauen und meiner Selbstsicherheit bin ich...	3.58	0.93	.54
<b>Zufriedenheit mit Freunden/Bekanntem/Verwandten (N = 1042)</b>	<b>3.51</b>	<b>0.73</b>	<b>.78</b>
Mit dem Kontakt zu meinen Verwandten und Freunden bin ich...	3.32	0.87	.53
Mit der Hilfe und Unterstützung durch Freunde und Bekannte bin ich...	3.64	0.86	.62
Wenn ich an meinen Freundes- und Bekanntenkreis denke, bin ich...	3.56	0.88	.70
<b>Zufriedenheit mit der Bezieh. zu den eigenen Kindern (N = 757)</b>	<b>4.36</b>	<b>0.69</b>	<b>.83</b>
Wenn ich daran denke, wie meine Kinder und ich miteinander auskommen, bin ich...	4.28	0.74	.71
Wenn ich daran denke, wie viel Freude ich mit meinen Kindern habe, bin ich...	4.44	0.74	.71
<b>Zufriedenheit mit der Wohnung (N = 1043)</b>	<b>4.21</b>	<b>0.84</b>	<b>.75</b>
Mit meiner Wohnsituation (Wohnfläche, Zustand, Standard) bin ich...	4.16	0.95	.59
Mit der Lage meiner Wohnung/meines Hauses bin ich...	4.26	0.92	.59

Tabelle 31 zeigt den Geschlechtsvergleich. Frauen sind zufriedener mit Freunden und Bekannten, Männer sind zufriedener mit der Arbeit, mit ihrer Ehe und mit der eigenen Person.

Tabelle 31. Bereichsspezifische Zufriedenheiten – Geschlechtervergleich.

Skala	Frauen		Männer		Vergleich
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
Zufriedenheit mit Gesundheit	3.50	0.89	3.52	0.87	$t < 1$
Zufriedenheit mit Arbeit	3.32	0.75	3.50	0.71	$t(1036) = 3.99, p < .001$
Zufriedenheit mit Finanzen	3.93	0.84	3.96	0.79	$t < 1$
Zufriedenheit mit Freizeit	3.17	1.02	3.15	0.99	$t < 1$
Zufriedenheit mit der Ehe	3.42	0.94	3.59	0.91	$t(916) = 2.65, p < .001$
Zufriedenheit mit den Kindern	4.38	0.67	4.35	0.70	$t < 1$
Zufriedenheit mit eigener Person	3.60	0.64	3.73	0.56	$t(1041) = 3.59, p < .001$
Zufriedenheit mit Freunden	3.60	0.73	3.45	0.72	$t(1040) = 3.18, p < .001$
Zufriedenheit mit Wohnsituation	4.22	0.83	4.20	0.84	$t < 1$

## 27. Literaturverzeichnis

- Abele, A.E., Stief, M., & Andrä, M.S. (2000). Zur ökonomischen Erfassung der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung - Neukonstruktion einer BSW-Skala. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, *44*, 145-151.
- Dick, R. van, Wagner, U., Petzel, T., Lenke, S., & Sommer, G. (1999). Arbeitsbelastung und soziale Unterstützung: Erste Ergebnisse einer Untersuchung von Lehrerinnen und Lehrern. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, *46*, 55-64.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larson, R.J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, *49*, 71-75.
- Fahrenberg, J., Myrtek, M., Schumacher, J., & Brähler, E. (2000). *Fragebogen zur Lebenszufriedenheit (FLZ)*. Göttingen: Hogrefe.
- Gröpel, P., & Kuhl, J. (2006). Having time for life activities: Life balance and self-regulation. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, *14*(2), 54-63.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, *6*, 219-247.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., & Wormley, W.M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, *33*, 64-86.
- Krohne, H.W., Egloff, B., Kohlmann, C.W., & Tausch, A. (1996). Untersuchungen mit einer deutschen Version der Positive and Negative Affect Schedule (PANAS). *Diagnostica*, *42*, 139-156.
- Netemeyer, R.G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, *81*, 400-410.
- Pöhlmann, K., & Brunstein, J. (1997). Goals: Ein Fragebogen zur Messung von Lebenszielen. *Diagnostica*, *43*, 63-79.
- Prümper, J., Hartmannsgruber, K., & Frese, M. (1995). KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, *39*, 125-131.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, *13*(1), 3-24.
- Schyns, B. (2002). Überprüfung einer deutschsprachigen Skala zum Leader-Member-Exchange-Ansatz. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, *23*, 235-245.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, *54*(6), 1063-1070.

## **28. Verzeichnis der Anhänge**

Anhang A: Bisherige Projektberichte

Anhang B: Bisherige Projektpublikationen

Anhang C: Verlaufsgruppenkodierungen

Anhang D: Zuordnung von Leitungsfunktionen bei Lehrern

Anhang E: Beschäftigung und Erwerbslosigkeit

Anhang F: Kodierschema und Wechsel Unterbrechungen

Anhang G: Inhaltsanalytisches Schema zur Kodierung der offen genannten Ziele

Anhang H: Neu gebildete Variablen, Name, wie gebildet

## **Anhang A: Bisherige Projektberichte**

- 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, Ergänzungen 2006 (A. E. Abele & D. Spurk).
- Abele, A.E. (1997). Zweite Erhebung der prospektiven Längsschnittstudie. Fragebogen und Grundausswertung. Projektbericht Nr. 2, Herbst 1997. Ergänzungen 2006 (A. E. Abele & D. Spurk).
- Abele, A.E. & Stief, M. (1998). Dritte Erhebung der prospektiven Längsschnittstudie. Fragebogen und Grundausswertung. Projektbericht Nr. 3, Ergänzungen 2006 (A.E. Abele, C. Heismann & D. Spurk).
- Abele, A.E., Cohrs, J. & Dette, D.E. (2004). Vierte Erhebung der prospektiven Längsschnittstudie. Fragebogen und Grundausswertung. Projektbericht Nr. 4, Ergänzungen 2006 (A.E. Abele & D. Spurk).
- Abele, A.E., Bogner, J., Dette, D.E., Uchronski, M. & Spurk, D. (2006). Fünfte Erhebung der prospektiven Längsschnittstudie. Fragebogen und Grundausswertung. Projektbericht Nr. 5, Ergänzungen August 2007 (A.E. Abele & D. Spurk).
- Abele, A.E., Spurk, D., & Wagner, J. (2009). Sechste Erhebung der prospektiven Längsschnittstudie. Fragebogen und Grundausswertung. Projektbericht Nr. 6.

## Anhang B: Bisherige Projektpublikationen

- 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. (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: (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). 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. (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-agentic 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. (2005). Ziele, Selbstkonzept und Work-Life-Balance bei der längerfristigen Lebensgestaltung: Befunde der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E mit Akademikerinnen und Akademikern. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49.
- Abele, A.E. (2006). Karriereverläufe und Berufserfolg bei Medizinerinnen. In S. Dettmer, G. Kaczmarczyk, & B. Bühnen (Hrsg.), *Karriereplanung für Ärztinnen*, (S. 35-57). Heidelberg: Springer Verlag.
- Abele, A.E. (2010). Doppelkarrierepaare – Entstehung und Relevanz der Thematik. In E. Gramespacher, J. Funk, & I. Rothäusler (Hrsg.), *Dual career couples an Hochschulen* (S. 21-35). Opladen: Verlag B. Budrich.
- Abele, A.E. (2010). Erwerbsverläufe von Frauen und Männern in der Medizin. In F.-W. Schwartz, & P. Angerer (Hrsg.), *Arbeitsbedingungen und Befinden von Ärztinnen und Ärzten* (S. 149-158), B2 der Reihe „Report Versorgungsforschung“.



- Abele, A. E. (2011). How Gender Influences Objective Career Success and Subjective Career Satisfaction: The Impact of the Self-Concept and of Parenthood. To appear in: J. Eccles, & I. Schoon (Eds.) *Gender differences in aspirations and attainment*.
- 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., Cohrs, J. C., & Dette, D. E. (2006). Arbeitszufriedenheit - Person oder Situation? In L. Fischer (Hrsg.), *Arbeitszufriedenheit* (205-225). Göttingen: Hogrefe.
- Abele, A.E., & Heismann, C. (2007). Juraabsolventinnen und -absolventen auf dem Weg vom Examen in den Beruf - Ergebnisse einer Langzeitstudie. *Juristische Ausbildung*, 12, 902-905.
- 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., & Nitzsche, U. (2002). Der Schereneffekt bei der beruflichen Entwicklung von Ärztinnen und Ärzten. *Deutsche Medizinische Wochenschrift*, 127, 2057-2062.
- 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., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 53-62.
- Abele, A. E., & Spurk, D. (2011). The dual impact of gender and the influence of timing of parenthood on men's and women's career development. Longitudinal findings. *International Journal of Behavioral Development*, 35, 225-232.
- Abele, A.E., Spurk, D., & Volmer, J. (2011). The construct of career success: measurement issues and an empirical example. *Journal of Labour Market Research*, 43, 195-206.
- 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. (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.

- Abele, A.E., & Wiese, B. (2008). The Nomological Network of Self-Management Strategies and Career Success. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 490-497.
- 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. (2004). *Determinants of work satisfaction: A test of bottom-up, top-down, and interactive effects*. Manuscript submitted for publication.
- 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.
- Spurk, D., Abele, A.E., & Volmer, J. (2011). The Career Satisfaction Scale: Longitudinal Measurement Invariance and Latent Growth Analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, in press
- 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.