



universität
wien

Diplomarbeit

Unterscheiden sich Studentinnen und Studenten in
ihren Karrierezielen?

Verfasserin

Johanna Lanka

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, im April 2011

Studienkennzahl: 298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuer: Ao. Univ.-Prof. Dipl.-Psych. Dr. Barbara Schober

Literaturverzeichnis

1 Einleitung	5
2 Überblick	9
Theoretischer Hintergrund	10
3 Das Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung	11
3.1 Illustration des Modells der beruflichen Laufbahnentwicklung	11
4 Persönliche Ziele	15
4.1 Begriffsdefinition Persönliche Ziele	15
4.2 Multiple Ziele.....	16
4.3 Zielmerkmale und Zielinhalte	17
4.4 Untersuchungsergebnisse der BELA-E Studie	20
5 Selbstwirksamkeitserwartung	22
5.1 Begriffsdefinition Selbstwirksamkeitserwartung.....	22
5.2 Selbstwirksamkeitserwartung und Abgrenzung zu anderen Begriffen.....	24
5.3 Untersuchungsergebnisse der BELA-E Studie	25
6 Geschlecht und Karriere	26
6.1 Begriffsdefinition Karriere	26
6.2 Geschlechtsunterschiede im Berufsleben.....	28
6.3 Das Geschlecht als psychologisches Merkmal.....	31
6.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	36
7 Die Situation von Studenten der Medizin, Psychologie und des Wirtschaftsingenieurwesens.....	41
7.1 Wiener Universitäten im Geschlechtervergleich	42
7.2 Humanmedizin, Psychologie und Wirtschaftsingenieurwesen im Geschlechtervergleich	42

Empirischer Teil	45
8 Fragestellungen.....	46
9 Methode.....	49
9.1 Design	49
9.2 Beschreibung der Stichprobe	50
9.3 Das Erhebungsinstrument	51
10 Ergebnisse	62
10.1 Deskriptive Befunde	62
10.2 Geschlechtsunterschiede zwischen Zielen, Work Life Balance und Selbstwirksamkeitserwartung	69
10.3 Unterschiede in Zielen, Selbstwirksamkeitserwartung, Geschlechtsrollenorientierung und Work Life Balance in Abhängigkeit von Berufserfahrung, Studienrichtung und Geschlecht	71
11 Diskussion und Ausblick.....	84
11.1 Relevanz und Generalisierbarkeit der Ergebnisse.....	84
11.2 Unterscheiden sich Studentinnen und Studenten in ihren Zielen, ihrer Selbstwirksamkeitserwartung und ihrer Work Life Balance?	85
11.3 Welche Auswirkung haben die Einflussfaktoren Berufstätigkeit, Studienrichtung, Geschlechtsrollenorientierung auf die Konstrukte Ziele, Work Life Balance und Selbstwirksamkeitserwartung von Studentinnen und Studenten?	86
11.4 Schlusswort und Ausblick	93
12 Zusammenfassung	96
Literaturverzeichnis	97
Anhang	103
A Tabellenverzeichnis.....	104
B Abbildungsverzeichnis	105
C Zielkategorisierung.....	106
D Deskriptive Ergebnisse.....	108
E Erhebungsinstrumente: BWS und WLB.....	120

1 Einleitung

Der berufliche Lebensbereich nimmt in unserem Kulturkreis einen hohen Stellenwert ein. Dies gilt in Österreich heute sowohl für Frauen als auch für Männer. Die Entwicklung am österreichischen Arbeitsmarkt zeigt laut Statistik Austria eine wachsende Erwerbsbeteiligung der Frauen. Waren 1999 61,8% der Frauen berufstätig, liegt 2009 - 10 Jahre später - die Erwerbsquote in Österreich bei 69,9%, während die Erwerbsquote der Männer im Vergleichszeitraum relativ konstant auf einem deutlich höheren Niveau (1999: 80,4%; 2009: 81,0%) blieb. (Statistik Austria)

Neben der Sicherung des Einkommens erfüllen Arbeit und Karriere wichtige psychosoziale Funktionen. Sie fördern etwa die Entwicklung von Identität und Selbstwertgefühl (Hoff, 2003). Berufstätigkeit und Karriere haben ebenso einen hohen Stellenwert in Lebensplanung und Lebensgestaltung.

Durch die erwähnte zunehmende Frauenerwerbstätigkeit und die Angleichung der Lebenspläne von Frauen und Männern ergeben sich wesentliche Veränderungen in der Arbeitswelt sowie im Privatleben. Eine Auswirkung erkennt man im Trend zur Work Life Balance – dem Bemühen, Privat- und Berufsleben zu vereinbaren.

Während man zur Zeit der industriellen Revolution im Sinne von Taylorismus und Fordismus versuchte, individuelle Eigenheiten aus den standardisierten Arbeitsvollzügen herauszuhalten, erscheinen diese heute laut Gottschall und Voß (2003) oft unverzichtbar.

In der Forschung zu Work Life Balance geht es um den subjektiven Umgang mit beruflicher und privater Zeit, um die Koordination der Lebensbereiche, um persönliche Ziele und um Konflikte im Spannungsfeld von Beruf und Familie. Work Life Balance gilt für immer mehr erwerbstätige Personen als erstrebenswert, aber gleichzeitig scheint sie immer schwieriger realisierbar zu sein. Gerade deshalb ist dieser Begriff von Bedeutung und ein wichtiges Konstrukt wissenschaftlicher Erforschung von beruflicher und privater

Entwicklung, laut Rebel (2007) vor allem von Frauen, die in vielen Fällen die Hauptlast der Haus- und Familienarbeit tragen.

Im Bildungssystem unseres Kulturkreises sind Ungleichheiten der Geschlechterverhältnisse weitgehend verschwunden. An Universitäten sind mittlerweile Frauen und Männer zu gleichen Teilen inskribiert und erbringen objektiv dieselben Leistungen. Dieses Gleichgewicht ist jedoch in der Erwerbstätigkeit nicht der Fall: Betrachtet man die Anteile verschiedener Nettoeinkommensgruppen für Männer und Frauen, so sieht man deutlich, dass die Häufigkeitsmaxima bei Frauen in den unteren und bei Männern in den oberen Einkommensgruppen liegen (bmbwk, 2010). Laut Abele (vgl. Abele, 1997, 2000a, 2000b, 2001, 2008, 2010) hat dies viele mögliche Ursachen. Der Anteil an Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung hat zugenommen, und darin sind speziell Frauen überrepräsentiert. Auch haben Frauen im Verhältnis zu Männern einen geringeren Anteil in hoch qualifizierten Berufen und an Führungspositionen, und Frauen sind auch häufiger in Arbeitssegmenten und Berufen zu finden, die wenig soziale beziehungsweise finanzielle Anerkennung bieten.

Dies belegen auch aktuelle Zahlen. Laut Statistik Austria ging mit der steigenden Erwerbsbeteiligung eine Erhöhung der Teilzeitquote einher. Die Teilzeitquote erhöhte sich bei unselbstständig erwerbstätigen Frauen von 33% (1999) auf 43% (2009). Für Männer hingegen sind Teilzeitbeschäftigungen kaum von Bedeutung (1999: 3,3%; 2009: 7,3%). 2009 waren 85% der unselbstständigen Erwerbstätigen mit Teilzeitbeschäftigung weiblich. (Statistik Austria)

Einige Autoren (vgl. Abele, 2002, 2005; Abele & Spurk, 2008; Brandtstädter, 2007; Gollwitzer & Brandstätter, 1997; Locke & Latham, 1990; Stief, 2001; Wiese, 2000) postulieren die Bedeutsamkeit von persönlichen Zielen für Leistung und Karriere. Persönliche Ziele sind dabei als intervenierende Variable zwischen Personenmerkmalen (wie Geschlecht und Interesse) und Umweltmerkmalen (wie Herkunft und Bildung) zu verstehen. Diese vermittelnde Variable soll maßgeblich dafür verantwortlich sein, ob eine Person ihre

Fähigkeiten in erfolgsförderliche Handlungen umsetzt. Die Fähigkeit, sich eigene Ziele zu setzen, eröffnet Personen laut Abele (2005) eine Vielzahl von Möglichkeiten, ihr Leben aktiv und erfolgreich zu gestalten. Wenn Personen für sich Ziele festlegen, bestimmen sie ihr eigenes Handeln und verleihen ihren alltäglichen Aktivitäten Sinn und Bedeutung. Zugleich schaffen sie auf vielfältige Weise Herausforderungen, bei deren Bewältigung sie verschiedenste Kompetenzen erwerben, ihr eigenes Potenzial ausschöpfen und persönliche Erfolge erleben können.

Mittlerweile existiert eine umfangreiche und variantenreiche psychologische Forschung zur Bedeutsamkeit von Zielsetzungen im Hinblick auf das Verhalten und die Leistung in unterschiedlichen Kontexten (z.B. Abele, 2010; Bandura, 1983; Brunstein, 2001; Schunk & Zimmermann, 1994). In den letzten zwei Jahrzehnten stieg zudem das Interesse an der Erforschung der persönlichen Ziele als Determinanten beruflichen Erlebens und karriererelevanten Verhaltens. Die Selbstwirksamkeitserwartungen als Determinante der Entwicklung beruflich relevanter Interessen, Werte, Ziele und Karriereentscheidungen sind weitgehend belegt (vgl. Abele & Spurk 2006; Bandura, 1997, Hackett & Betz, 1995). Konsens besteht auch dahingehend, dass Ziele die Leistung und Karriere fördern. Die meisten Studien im Zusammenhang mit Zielen beschäftigten sich jedoch vor allem mit Leistung. Es liegen auch kaum Studien zur Bedeutsamkeit von Inhalten der Zielsetzungen für den Berufserfolg vor (vgl. Abele & Stief, 2004). Da der Einfluss der Ziele auf die Karriere vielfach postuliert, aber kaum wissenschaftlich untersucht wird, soll der Fokus dieser Arbeit auf die Ziele gerichtet sein und mit einer Erhebung dieses Konstruktes einen Beitrag zu der Frage leisten, warum heutzutage Frauen – trotz gleichen Bildungsniveaus und nahezu gleicher Partizipation am Erwerbsleben – sich beruflich noch immer objektiv weniger Karriere aufbauen als Männer.

Als Bezugsrahmen für die empirische Untersuchung der vorliegenden Arbeit dient das Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung von Andrea Abele, die

damit eines der differenziertesten Modelle zur Erklärung vom Einfluss der Ziele auf die berufliche Karriere entwickelt hat, und ihre Theorien in ihren zahlreichen Untersuchungen im Rahmen der BELA-E Studie belegt und reifen lässt.

Das wichtigste Ziel der vorliegenden Arbeit besteht darin, zentrale Fragestellungen und Annahmen von Andrea Abele an einer Stichprobe zu überprüfen, die sich aus Studentinnen und Studenten unterschiedlicher Studienrichtungen zusammensetzt.

Mit einem weitgehend geschlossenen Verfahren werden die Konstrukte: persönliche Ziele, Selbstwirksamkeitserwartung, Work Life Balance und Geschlechterrollenorientierung an einer relativ großen Stichprobe erhoben. Die Daten werden sowohl quantitativ und qualitativ ausgewertet, als auch geschlechtervergleichenden Analysen unterzogen.

2 Überblick

Die vorliegende Arbeit ist in einen theoretischen und einen empirischen Teil gegliedert. Nach einer Darstellung der zentralen Begriffe sowie des theoretischen Modells „der beruflichen Laufbahnentwicklung“ wird im empirischen Teil der Arbeit die Stichprobe beschrieben, bevor die forschungsleitenden Fragestellungen und Annahmen sowie das methodische Vorgehen dargestellt werden. Im Anschluss werden die Ergebnisse beschrieben und diskutiert. Diese Diskussion beinhaltet die Interpretation der Ergebnisse zu den einzelnen Fragestellungen und eine Schlussfolgerung mit einem Ausblick auf weitere Forschungsansätze.

Teil I

Theoretischer Hintergrund

3 Das Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung

Das Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung lässt sich in die Theorien zur Selbstregulation einordnen. Diese beschäftigen sich mit der Bildung von Zielen und der Ausrichtung des Denkens, Fühlens und Handelns im Hinblick auf das Erreichen persönlicher Ziele bis hin zur Selbstbewertung. Stief (2001) sieht in den Theorien zur Selbstregulation zwei zentrale Mechanismen:

Durch Ziele können sich Personen im Hinblick auf erwünschte Endzustände selbst steuern („Feed-Forward-Mechanismus“). Parallel dazu wird die Erfahrung bei der Zielverfolgung als Information genutzt und beeinflusst zukünftige Zielverfolgungsstrategien und die Selbstbewertung („Feed-Back-Mechanismus“).

Das Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung ist aktuell eines der wenigen differenzierten in der Wissenschaft. Aus diesem Grund stützt sich die vorliegende Arbeit darauf. Ein weiterer Vorteil dieses Modells ist dessen Fokus insbesondere auf persönliche Ziele. Es schließt die berufliche und private Entwicklung beider Geschlechter mit ein, betont durch die längsschnittliche Betrachtung den Entwicklungsaspekt und berücksichtigt verschiedene zentrale Bereiche, statt die Aufmerksamkeit einseitig auf berufliche Prozesse zu fokussieren.

Im Folgenden wird das Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung nach Andrea Abele vorgestellt.

3.1 Illustration des Modells der beruflichen Laufbahnentwicklung

Berufsentwicklung wird als lebenslanger Prozess verstanden, der das Ergebnis einer Interaktion von individuellen Faktoren ist und vom Individuum aktiv beeinflusst wird. Das Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung nach Andrea Abele sieht Ziele und Erwartungen als zentrale Determinanten des Handelns, der Handlungsergebnisse. Demzufolge beeinflussen sie auch die Tatsache, ob eine Person Karriere aufbaut oder nicht.

Das Handeln wird hier als konkrete Unternehmung einer Person zur Erreichung gesetzter Ziele verstanden. Eine Zielverfolgung kann nach objektiven (Gehaltserhöhung) und subjektiven Kriterien (Wohlbefinden) erfolgreich sein. Diese stellen die Handlungsergebnisse einer Person dar. (vgl. Abele, 2002)

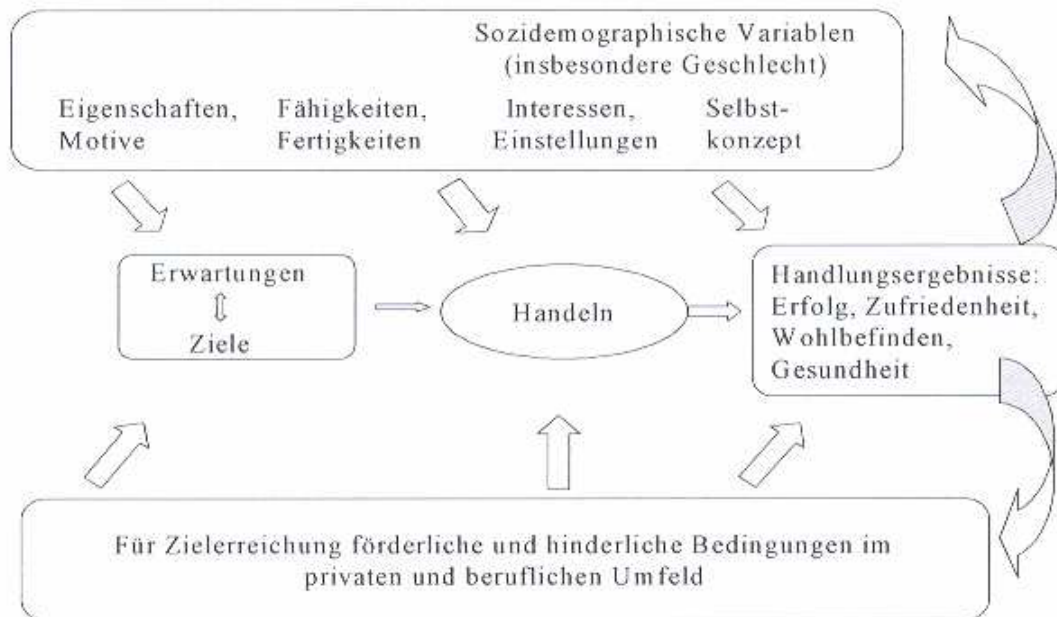


Abbildung 1: Das Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung nach Abele (2003c)

Erwartungen stehen nach dem Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung in enger Wechselwirkung zu den persönlichen Zielen und wirken direkt und indirekt auf die Handlungen der Person. Je nach Erwartung wird man Ziele unterschiedlich setzen, je nach Ziel werden Erwartungen modifiziert. Erwartungsveränderungen und die Zielerreichung gehen somit Hand in Hand. Je höher beispielsweise die Selbstwirksamkeitserwartung (vgl. Kapitel 5.1.) ist, desto eher setzt eine Person sich Ziele, desto herausfordernder sind diese und umso größer ist die Bindung an sie. Diese Zielmerkmale steigern wiederum die Leistung.

Umweltbedingungen werden in private und berufsbezogene Bedingungen eingeteilt, d.h. in solche, die die Verfolgung von Zielen begünstigen (z.B. Mentoren, günstige Arbeitsmarktlage) versus solchen, die sie erschweren (z.B. mangelnde Unterstützung, zu schwierige Aufgaben).

Aussagen, wie zum Beispiel, dass die Arbeitsmarktchancen von Akademikerinnen und Akademikern auch vom studierten Fach und der Berufstätigkeit neben dem Studium abhängig sind, erscheinen auf den ersten Blick trivial. Für ein Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung sind sie von zentraler Bedeutung. Die Möglichkeiten, die Personen bei der Arbeitsplatzsuche haben, unterscheiden sich je nach studiertem Fach und Berufserfahrung, und das hat wiederum Auswirkungen auf Erwartungen und Ziele.

Als Personenvariablen werden soziodemographische Daten (insbesondere Geschlecht, Alter, Bildungsstatus, Schichtzugehörigkeit, Familienstand, Elternschaft), Eigenschaften, Motive, Fähigkeiten und Fertigkeiten, das Selbstkonzept (insbesondere die Geschlechterrollenorientierung), sowie Interessen und Einstellungen differenziert. Umweltbedingungen und Personenvariablen wirken direkt auf das eigene Handeln. Sie beeinflussen aber auch die Ausprägung von Erwartungen und Zielen, und somit wirken sie indirekt über Erwartungen und Ziele auf das Handeln. (vgl. Abele, 2002)

Personenvariablen und Umweltbedingungen stehen laut Abele (2002) in Wechselwirkung zueinander. Personen suchen sich Umwelten aus und beeinflussen diese, und die Umwelt beeinflusst Personen ebenso.

Im Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung (vgl. Abele 2002) sind auch Rückwirkungsschleifen von diesen Handlungsergebnissen auf Personen- und Umweltvariablen enthalten. Hiermit wird dargestellt, dass Handlungsergebnisse, wie beispielsweise eine erfolgreiche Karriere, Auswirkungen auf die Person und deren Umwelt haben.

Wird eine Person zum Beispiel in eine Managementposition befördert, können die Personenvariablen durch die neue Herausforderung beeinflusst werden.

Das kann zu einer Steigerung des Selbstwerts oder zur Übernahme von neuer Verantwortung führen. Aber auch die Umwelt der Person kann sich durch die neue Position verändern. Es können neue soziale Kontakte entstehen oder, bedingt durch einen höheren finanziellen Standard, neue und mitunter exklusivere Freizeitaktivitäten ausgeübt werden.

Das Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung berücksichtigt das Geschlecht der handelnden Person. Es wird angenommen, dass das Geschlecht Erwartungen und Ziele beeinflusst und auch direkten Einfluss auf berufsbezogene Handlungen hat.

Die Längsschnittstudie BELA-E

Das Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung wurde im Rahmen der Erlanger Längsschnittstudie zur beruflichen Laufbahnentwicklung BELA-E (**B**erufliche **L**aufbahnentwicklung- **E**rlangen) als die dahinterliegende theoretische Grundlage entwickelt.

Diese Studie läuft seit den 1990er Jahren und hat zum Ziel, relevante Determinanten von Karriere und Berufslaufbahnentwicklung von AkademikerInnen im Geschlechtervergleich zu ermitteln. Mit ihr konnten mehrfach die Wirkungen der eben erwähnten Determinanten aufgezeigt werden.

So konnte im Zuge der Längsschnittsstudie BELA-E wiederholt der Einfluss von persönlichen Zielen als Prädiktor des beruflichen Erfolgs von AkademikerInnen empirisch belegt werden (vgl. Abele 2004, Abele & Spurk 2006, 2008). Diese Studie ergab beispielsweise auch, dass das Selbstkonzept sowohl Erwartungen und Ziele beeinflusst, als auch eine Wirkung auf das Handeln hat. Es konnte auch gezeigt werden, dass erfolgreiches berufliches Handeln das Selbstkonzept von Personen hinsichtlich instrumenteller Eigenschaften verändert, wobei dies für Frauen und Männer in gleicher Weise gilt (Abele, 2003a, 2003b).

4 Persönliche Ziele

Wie bereits erwähnt, postuliert Andrea Abele (2008), so wie auch viele andere Wissenschaftler (vgl. Seeg, 2000; Seifert, 1988; Wiese & Freund, 2000), die Bedeutsamkeit von persönlichen Zielen auf Leistung und Karriere. Die Ziele sind dabei als intervenierende Variable zwischen Personenvariablen und Umweltvariablen zu betrachten und stehen in Wechselwirkung zu den Erwartungen. Persönliche Ziele sind maßgeblich dafür verantwortlich, ob eine Person ihre Fähigkeiten in erfolgsförderliche Handlungen umsetzen kann. Im folgenden Kapitel werden persönliche Ziele in Bezug auf spezielle, für die Arbeit relevante Schwerpunkte vorgestellt.

4.1 Begriffsdefinition Persönliche Ziele

Persönliche Ziele benennen erwünschte Handlungen beziehungsweise Handlungskonsequenzen (Abele, 2002). Sie bezeichnen eigene Vorhaben, die der Person wichtig sind und die sie in den verschiedensten Lebensbereichen realisieren möchte, in Abgrenzung von Zielen, die von anderen gesetzt werden. Auch vorgegeben Ziele können durch Selbstverpflichtung beziehungsweise durch den Akt der Bindung zu eigenen Zielen werden (vgl. Stief, 2001).

Die Bildung von Zielen stellt nach Brunstein und Maier (2002) einen kreativen Prozess dar, in dem Personen zunächst für sich Vorhaben generieren und diese anschließend mit Handlungsplänen verbinden, welche die Erreichung der jeweiligen Ziele begünstigen. In der Regel besitzt eine Person vielfältige persönliche Ziele. Um einen Einblick in die individuelle, zukunftsgerichtete Seite einer Person zu bekommen, ist es laut Stief (2001) von Bedeutung, die Gesamtheit der Ziele, die diese verfolgt, zu betrachten.

Empirische Ergebnisse zu Zielen - beispielsweise von Locke & Latham (1990) - belegen, dass konkrete, schwierige und subjektiv bindende Ziele bessere Leistungen hervorbringen als abstrakte, weniger fordernde und weniger bindende Ziele.

Persönliche Ziele geben dem Leben Struktur und Bedeutung. Sie haben bis zu ihrem Erreichen einen hohen bindenden Charakter und können im Fall der Unerreichbarkeit nur unter großen Kosten aufgegeben werden. Der Weg zur Zielbildung wird durch eine Vielzahl interner und externer Faktoren beeinflusst. Da die jeweiligen Lebenssituationen, die Menschen umgeben, Veränderungen unterliegen, sind persönliche Ziele modifizierbar.

Damit persönliche Ziele sowohl realistisch als auch innerlich bereichernd sind, müssen eigene Erwartungen mit den Ressourcen abgestimmt werden. Die Stärke der subjektiven Bindung an ein Ziel wirkt auf die Leistungsbereitschaft. Persönliche Ziele sind bewusstseinsfähig und geben dem Handeln Richtung und Energie, wodurch sie die Bereitschaft erhöhen, mit Herausforderungen umzugehen. Durch die bewusste Entscheidung einer Person für ein ausgewähltes Ziel kommt es zur Selbstverpflichtung, und das betreffende Ziel wird zum Maßstab des eigenen Handelns. (Stief, 2001)

4.2 Multiple Ziele

Eine Person kann gleichzeitig mehrere Ziele verfolgen, welche sich in ihren Inhaltsaspekten unterscheiden und miteinander verknüpft sein können. Die Anzahl der Ziele allein ist hier jedoch nicht entscheidend. Es hängt nach Stief (2001) vom Verhältnis ab, wie die Ziele zueinander stehen. Eine Verknüpfung untergeordneter mit übergeordneten Zielen kann durchaus positive Folgen haben, während Zielkonflikte sich negativ auf Erleben und Verhalten auswirken können.

Abele (2002) erklärt die Entstehung von Zielkonflikten durch zeitliche, finanzielle oder andere strukturelle Probleme, wenn die benötigten Ressourcen zur Zielerreichung nicht für alle Ziele zur Verfügung stehen. Dazu kann es kommen, wenn viele Ziele zur selben Zeit verfolgt werden, oder aber wenn ein Ziel gegenüber allen anderen ein überproportionales Gewicht hat. In diesem Zusammenhang sind etwa berufliche Ziele für private Ziele relevant und

umgekehrt. Positiv fällt das gleichzeitige Verfolgen mehrere Ziele nach Abele (2002) dann aus, wenn das nicht erreichte Ziel durch die Erreichung eines Zieles aus einem anderen Bereich kompensiert werden kann. So können in einem hierarchischen Zielsystem einzelne Handlungen gleichzeitig zur Erreichung mehrerer Oberziele beitragen. In diesem Zielsystem können konkrete Ziele ein oder mehrere Vorhaben unterstützen, welche wiederum im Einklang mit längerfristigen Zielen stehen.

4.3 Zielmerkmale und Zielinhalte

Ziele haben nach Hoff und Ewers (2002) einen Inhaltsaspekt. Unter diesem verstehen die Autoren sowohl die Definition des angestrebten Zustandes (z.B. Studienabschluss, Karriere), als auch Zielmerkmale (z.B. Wichtigkeit, Häufigkeit).

Andrea Abele (2003a, 2003b) betrachtet Zielmerkmale im Geschlechtervergleich. Sie postuliert, dass die Lebensgestaltung der Männer häufig durch Segmentation ihrerer Ziele, die der Frauen häufiger durch widersprüchliche Ziele gekennzeichnet ist. Grund für die Entstehung der inneren Zielkonflikte sieht sie im Kontext der externen widersprüchlichen Handlungsanforderungen und Rollenerwartungen an Frauen in Beruf und Familie.

Andrea Abele bezieht sich in ihren Ausführungen auf die Begriffsdefinitionen der Segmentation, Integration und Entgrenzung von Hoff (vgl. Hoff & Ewers, 2002):

Segmentation

Zielkonflikte können bei einer Segmentation der Lebensbereiche gar nicht erst entstehen oder werden minimiert, weil berufliche und private Handlungsstränge parallel nebeneinander laufen, ohne sich gegenseitig zu behindern. Daher ist es nicht notwendig, Ziele in Relation zueinander zu betrachten und aufeinander

abzustimmen. Ein Hauptgrund hierfür ist sicherlich die Tatsache, dass die Frau noch immer hauptverantwortlich für Haushalt und Kindererziehung ist.

Integration

Spricht man von Integration, dann sind Zielkonflikte für die Lebensgestaltung konstitutiv, und die verschiedenen Unterformen lassen sich dadurch unterscheiden, in welchem Maß eine Konfliktbewältigung gelingt. Mit der Familiengründung beginnen meist Probleme bei der Realisierung der früheren Lebensentwürfe, da die Strukturen und Organisationsformen in der Arbeitswelt und soziale Stützsysteime immer noch stark auf das Modell des männlichen Familienernährers ausgerichtet sind. Hoff hält eine Konfliktbewältigung für gelungen, wenn identitätsrelevante Ziele nicht nur innerhalb von Lebensbereichen, sondern auch zwischen ihnen nicht im Widerspruch stehen. Sind diese Ziele also derart gleichgewichtet, dass keines einfach zugunsten des anderen preisgegeben werden kann, setzt eine Suche nach kompatiblen und inkompatiblen Aspekten ein. Es müssen übergeordnete Ziele gebildet werden. Es wird die Bildung von Kompromissen im Handeln, der Versuch einer Vereinbarung der Einzelziele selbst zum Ziel. Gleichgewicht bedeutet nun - anders als bei der Segmentation - dass Abstriche bei Zielen in einem Bereich das Gleichgewicht zwischen den Zielen in mehreren Bereichen sichern können.

Entgrenzung

Entgrenzung sieht Hoff als eine Form der individuellen Lebensgestaltung. Berufliches und privates Leben sind so eng miteinander verflochten, dass sich berufliche und private Ziele sowie Handlungsabfolgen kaum noch gegeneinander abgrenzen lassen. Sie fallen zusammen. Diese Lebensgestaltung kommt in zwei Varianten durchaus häufig vor. Hoff vermutet, dass vor allem Personen in hoch qualifizierten Berufen diese Form der Lebensgestaltung ausüben, besonders solche, die sich in hohem Maße mit ihrer beruflichen Tätigkeit identifizieren.

- o Die erste Form der Entgrenzung ist durch völlige Arbeitszentrierung gekennzeichnet. Man entscheidet sich für eine der beiden Lebenssphären: Beruf oder Privatleben. Eine solche Entscheidung kann sich im Verlauf des weiteren Lebens als problematisch erweisen, v.a. wenn die privaten Ziele zunächst vage formuliert wurden und man sich beispielsweise gegen Kinder und für ein Berufsleben entschieden hat.
- o Die zweite Form der Entgrenzung ist gekennzeichnet durch enge raumzeitliche Verflechtungen und inhaltliche Überschneidungen der Lebensbereiche: ein gemeinsamer Arbeitsplatz oder ein Arbeitsplatz zu Hause kann beispielsweise die Grenzen zwischen den beruflichen und privaten Lebensbereichen fließend werden lassen.

In der Vergangenheit wurde der Fokus von Untersuchungen eindeutig auf Zielmerkmale gelegt – nicht jedoch auf Zielinhalte. Dennoch gibt es einige Studien, die versuchen, die verschiedenen Ziele inhaltlich zu klassifizieren (vgl. Abele, Spurk & Wagner, 2009; Beck, 1996; Wiese, 2000). Neben einzelnen Abweichungen wurde immer wieder zwischen sechs Zielkategorien unterschieden, die entsprechend den zentralen Lebensbereichen wie folgt benannt werden können (Stief, 2001):

- o • Ausbildung und Beruf
- o • Familie bzw. Partnerschaft
- o • Freunde bzw. soziale Beziehungen
- o • Freizeit und Hobbys
- o • Materielles bzw. Finanzen
- o • Selbst bzw. persönliches Wachstum.

Für die vorliegende Arbeit ist vor allem die Gegenüberstellung von beruflichen und privaten Zielen, sowie die Betrachtung von multiplen Zielen von Interesse.

4.4 Untersuchungsergebnisse der BELA-E Studie

Im Fokus der Erlanger Längsschnittstudie zur beruflichen Laufbahnentwicklung stehen unter anderem auch die persönlichen Ziele der Untersuchungspersonen. Diese wurden von Abele und Kollegen offen und geschlossen erhoben (siehe Kapitel 9.3.2). Im folgenden Abschnitt wird auf die für die Forschungsfragen relevanten Ergebnisse der Zielerhebungen im Rahmen der BELA-E Studie eingegangen.

Die Ergebnisse der Geschlechtervergleiche des geschlossenen Erhebungsinstruments von Zielangaben (Abele, Spurk & Wagner, 2009) zeigten keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Auffällige Geschlechtsunterschiede bei offen gefragten Zielen hingegen sind nach Ergebnissen der BELA-E Studie: Männer geben häufiger als Frauen Ziele an, die sich auf die berufliche Stabilisierung, die Karriere, berufsbezogene Inhalte, mehr Familienzeit sowie auf materielle Inhalte beziehen. Gegenteiliges gilt für die Ziele der Frauen: berufliche Weiterbildung, Wiedereinstieg, Partnerschaft, Kindererziehung, Vereinbarung von Beruf und Privatleben sowie Ziele zur Lebensqualität und Persönlichkeitsentwicklung. Bezüglich der Anzahl angegebener Ziele gibt es einen signifikanten Geschlechtsunterschied. Männer geben häufiger keine Ziele an als Frauen. Bezogen auf die Untersuchungspersonen, die mindestens ein Ziel angegeben haben, unterscheiden sich Männer und Frauen jedoch nicht in der mittleren Anzahl genannter Ziele.

Im Bezug auf den Geschlechtervergleich gibt auch Stief (2001) einen Überblick zum Stand der Forschung im Rahmen der BELA-E Studie:

Berufliche Ziele unterscheiden sich signifikant unter Studenten der Geistes-, Natur- und Ingenieurwissenschaften. Geisteswissenschaftler zeigten sich deutlich weniger karriereorientiert als die anderen Wissenschaftler.

Geschlechtsunterschiede der Ziele sind dagegen marginal. Unterschiede gab es lediglich in der beruflichen Zielsetzung. Frauen setzten sich mehr Ziele in Bezug auf Vereinbarung von Berufs- und Privatleben und weniger finanziell-materielle Ziele als Männer. Diese Differenzen versteht Stief (2001) im Hinblick auf die Geschlechterrollen, sprich der Hauptverantwortlichkeit des Mannes für die finanzielle Versorgung der Familie und die Doppelrolle der Frau als Erwerbstätige und Hauptverantwortliche für Kindererziehung und Haushaltsführung.

Während Geschlecht und Studienrichtung keinen Einfluss auf Karriere haben, zeigte sich wie erwartet ein positiver Zusammenhang zwischen Zielen und Karriere. Die Konkretisierung der genannten Ziele zeigte keinen erwähnenswerten Einfluss auf objektive und subjektive Karrieregestaltung. Der Karriereverlauf von Männern ist unabhängig von multiplen Zielen, d.h. Männer ohne berufliche Ziele sind genauso erfolgreich wie jene mit beruflichen Zielen. Hingegen sind Frauen ohne berufliche Ziele in der Regel nur in einem geringen Umfang erwerbstätig. Frauen mit beruflichen und privaten Zielen sind objektiv gesehen weniger erfolgreich als Frauen, die ausschließlich berufliche Ziele angeben. Dieses durchaus nicht überraschende Ergebnis zeigt die Schwierigkeit durch die Doppelrolle berufstätiger Frauen.

Einige Befunde deuten daraufhin, dass Geschlechtsunterschiede mit der Zeit zunehmen. Zum dritten Erhebungszeitpunkt der BELA-E Studie gaben Frauen weniger berufliche Ziele an als zuvor (auch die Selbstwirksamkeitserwartungen stiegen bei Männern, während sie bei Frauen sanken). In der weiteren beruflichen Entwicklung könnte der geringe Berufserfolg von Frauen zum Teil aus solchen Effekten resultieren.

5 Selbstwirksamkeitserwartung

Die Selbstwirksamkeitserwartung ist laut Abele und Spurk (2008) ebenso bedeutend für eine Karriere wie die Ziele (siehe Kapitel 3.1). Der enge Zusammenhang zwischen dieser Variable und den Zielen gab den Anstoß der vorliegenden Arbeit, die Selbstwirksamkeitserwartung zu erheben. Synonym für die Selbstwirksamkeitserwartung werden in der Literatur vielfach die Begriffe „Selbstwirksamkeit“ und „Selbstwirksamkeitserwartungen“ verwendet. Im folgenden Kapitel wird dieses Konstrukt in Bezug auf spezielle, für die Arbeit relevante Schwerpunkte vorgestellt.

5.1 Begriffsdefinition Selbstwirksamkeitserwartung

„Selbstwirksamkeitserwartungen bezeichnet die Einschätzung der eigenen Fähigkeit, bestimmte Verhaltensweisen, die zur Erreichung eines Zieles führen, ausführen zu können“ (Stief, 2001, S. 7)

Selbstwirksamkeitserwartung (self-efficacy expectation) wurde 1977 von Albert Bandura theoretisch eingeführt und in den Rahmen seiner sozial-kognitiven Lerntheorie eingebunden. Andrea Abele greift dieses Konstrukt für ihr Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung auf. Demzufolge ist Selbstwirksamkeitserwartung eine subjektive Beurteilung, die sich ausschließlich auf die eigene Person bezieht. Personen mit einer hohen Ausprägung sind von ihren Kompetenzen überzeugt, während Personen mit einer niedrigen Ausprägung weniger von den eigenen Kompetenzen überzeugt sind. Die Selbstwirksamkeitserwartung kann aufgrund ihrer aktuellen Ausprägung und der Generalisierbarkeit in verschiedenen Situationen variieren. Auch differiert die Schwelle im Leistungskontext, ab der eine Person nicht mehr erwartet, selbstwirksam zu sein (Abele, Stief, Andrä, 2000). Die Selbstwirksamkeitserwartung hat nach Schunk und Zimmermann (1994) Einfluss darauf, wie Personen denken, fühlen, sich motivieren und handeln. Personen können zwar theoretisch konstruieren, welche Handlungen zu einem bestimmten Ergebnis führen, müssen jedoch gleichzeitig nicht davon überzeugt

sein, diese Handlungen selber ausführen zu können. Es handelt sich bei der Selbstwirksamkeitserwartung also um funktionale, selbstbezogene Kognitionen, die in bestimmten Situationen aktiviert werden.

Andrea Abele (2005) sieht die Selbstwirksamkeitserwartung als ein wichtiges Bindeglied zwischen prinzipiell möglichen und tatsächlich ausgeführten Handlungen. Prinzipiell nimmt eine Person mögliche Handlungen dann wahrscheinlich nicht in Angriff, wenn sie die Erwartung hat, sie könne das nicht. Wenn ein Mensch aufgrund seiner Lebenssituation und/oder aufgrund seiner persönlichen Voraussetzungen meint, nicht in der Lage zu sein, eine Herausforderung zu meistern, dann wird er sich nicht sehr bemühen oder es überhaupt nicht versuchen. Meint er dagegen, es schaffen zu können, dann wird er mehr Anstrengung investieren und Hindernisse zu überwinden versuchen, um der Herausforderung zu begegnen.

Nach Bandura (1997) ist die Selbstwirksamkeitserwartung eine erlernte Kompetenzerwartung, für deren Entstehung und Modifizierung es vier Quellen gibt:

- o Die eigenen Erfahrungen sind die wichtigste Bedingung (beispielsweise erfolgreiche Aufgabenbewältigung).
- o Lernen am Modell bzw. stellvertretende Erfahrungen erlauben Rückschlüsse auf eigene Fähigkeiten.
- o Eine verbale Unterstützung kann bei Personen ebenfalls zur Erwartung führen, eine bestimmte Handlung ausführen zu können.
- o Schließlich ist die Wahrnehmung physiologischer und emotionaler Erregung je nach Ausprägung der Selbstwirksamkeitserwartung höchst unterschiedlich. Bei niedriger Selbstwirksamkeitserwartung wird diese Erregung häufig als Indikator für mangelnde Fähigkeiten interpretiert, während bei höherer Selbstwirksamkeitserwartung eine Situation oft als Herausforderung interpretiert wird.

5.2 Selbstwirksamkeitserwartung und Abgrenzung zu anderen Begriffen

Ergebniserwartung

Von der Selbstwirksamkeitserwartung ist die Ergebniserwartung (outcome expectancy) abzugrenzen. Nach Abele (2005) ist die Ergebniserwartung die Einschätzung, mit einer Handlung auch bestimmte Konsequenzen zu erzielen. Sie bezieht sich im Vergleich zur Selbstwirksamkeitserwartung mehr auf die Beurteilung äußerer Faktoren, die auf die Handlungskonsequenzen einwirken. In der empirischen Praxis sind diese beiden Erwartungshaltungen eng verknüpft, weil beide Verhalten und Leistung beeinflussen. Die Selbstwirksamkeitserwartung ist jedoch bedeutsamer, da eine Person, die von ihrer Handlungskompetenz nicht überzeugt ist, das notwendige Verhalten auch nicht einsetzt, um das gewünschte Ergebnis zu erreichen.

Selbstwertgefühl

Selbstwirksamkeitserwartung ist in diesem Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung von dem Konzept Selbstwertgefühl abzugrenzen. Das Selbstwertgefühl bezieht sich nach Schütz (2003) immer auf die „ganze Person“, während die Selbstwirksamkeitserwartung spezifisch ist. Eine Person kann bestimmte Fähigkeiten haben und diese dennoch als unbedeutend ansehen. Die Selbstwirksamkeitserwartung ist zwar in diesem Fall hoch, das Selbstwertgefühl jedoch gering, da dieser spezifische Bereich wenig Bedeutung für die Person hat und somit keinen Einfluss auf die globale Beurteilung der eigenen Person nimmt.

5.3 Untersuchungsergebnisse der BELA-E Studie

Im Fokus der Erlanger Längsschnittstudie zur beruflichen Laufbahnentwicklung steht neben den Zielen die Selbstwirksamkeitserwartung der Untersuchungspersonen. Diese wurden von Abele und Kollegen mit einem geschlossenen Erhebungsinstrument erhoben (siehe Kapitel 9.3.3). Im folgenden Abschnitt wird auf die für die Forschungsfragen relevanten Ergebnisse dieses Konstruktes, welche im Zuge der BELA-E Studie gewonnen wurden, eingegangen.

Die Ergebnisse der sechsten Erhebung im Rahmen der BELA-E Studie zeigen, dass Frauen niedrigere Werte als Männer hatten. Der Geschlechtervergleich bei erwerbstätigen Untersuchungspersonen zeigte ein ähnliches Bild.

In ihrer eigenen Studie im Rahmen des Projektes BELA-E stellt Stief (2001) fest, dass die Selbstwirksamkeitserwartung einen Einfluss auf die Karriere hat, Männer und Frauen sich jedoch in diesem Konstrukt nicht unterscheiden. Der (positive) Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeitserwartung und beruflichem Erfolg ist ebenso unabhängig vom Geschlecht. Was den Zusammenhang von Zielsetzungen und Selbstwirksamkeitserwartung betrifft, so finden sich positive Korrelationen vor allem zwischen der Selbstwirksamkeitserwartung und den beruflichen Zielen, jedoch kaum zu privaten Zielen. Zusammenfassend gibt es folglich keine konstanten Hinweise darauf, dass Frauen generell eine geringere Selbstwirksamkeitserwartung hätten als Männer.

6 Geschlecht und Karriere

Im Jahre 1883 prägte Friedrich Nietzsche den vielzitierten Aphorismus „Der Beruf ist das Rückgrat des Lebens und seine Wahl die wichtigste Entscheidung, die der Mensch treffen muss“ (Nietzsche, zit. n. Dostal, Stooß & Troll, 1998, S. 439). Damals ging Nietzsche selbstverständlich von einer männlichen Berufswelt aus. Der langwierige Kampf der Frauen um höhere Bildung und Zugang zu qualifizierten Berufen hatte kaum Einfluss auf Wertkriterien, aber er stellte bequeme Selbstbilder in Frage. Inzwischen wurden Berufsausübung und Berufsbildung in den westlichen Industriestaaten zu Notwendigkeiten und Möglichkeiten für alle.

Der gesellschaftliche Wandel, der die Geschlechtsrollenzuweisungen und die Lebensformen betrifft, hat in den letzten Jahren zu einer kontroversen Diskussion um Frauen in Führungspositionen geführt.

Als Konsequenz der steigenden Erwerbstätigkeit von Frauen und ihres freien Zugangs zur Bildung werden die Grenzen zwischen den sozialen Schichten unbedeutender. Dennoch wird Karriere, abgesehen von gesellschaftlichen, politischen und betrieblichen Strukturen sowie der Persönlichkeit und den Lebensumständen, noch immer stark vom Geschlecht determiniert. Dies obwohl Frauen dem Beruf mittlerweile eine gleich große Bedeutung beimessen wie Männer (Abele, 2002), gleiche Leistungen erbringen und vergleichbare Bildungsbiographien besitzen (Bundesanstalt Statistik Österreich, 2010).

6.1 Begriffsdefinition Karriere

Aus gesellschaftlicher Sicht lässt sich keine einheitliche Definition für den Begriff „Karriere“ finden. Karriere nimmt in der Gesellschaft nach wie vor einen hohen Stellenwert ein, denn der Begriff suggeriert unbewusst Erfolg und Anerkennung. Karrierepfade nach altem Verständnis, wie zum Beispiel das Nachrücken von altgedienten, leistungsorientierten Personen in frei werdende höhere Posten desselben Betriebes, sind jedoch immer seltener möglich.

Karriere stammt etymologisch betrachtet vom französischen Wort „carrière“ ab. Dieses tauchte Mitte des 18. Jahrhunderts zum ersten Mal in einem Lexikon auf und hat zwei ursprüngliche Bedeutungen: Pferdelaufbahn und schärfster Galopp. Daraus hat sich der Begriff Laufbahn entwickelt (Rebel, 2007).

Sieht man in Nachschlagewerken wie beispielsweise Brockhaus nach, so deutet diese Definition bereits an, dass eine Karriere offensichtlich nicht in erster Linie von Zufall und Glück abhängt, sondern eine wie auch immer als Karriere definierte Tätigkeit einer gewissen Planung unterliegt. Karriereplanung bedeutet, sich Ziele zu setzen und die gedankliche Vorwegnahme einer Reihenfolge von Handlungsschritten sowie Handlungskonsequenzen.

Nach Abele (2002) ist Karriere ein mehrdimensionaler Begriff, der neben den objektiven Erfolgskriterien (mess- und sichtbarer Erfolg) auch die Dimension der subjektiven Erfolgswahrnehmung umfasst. Individuell gesteckte Ziele werden zu einem persönlichen Erfolg. Somit ist Erfolg auch ein Ergebnis von Beurteilungen und Wertungen, die wiederum kontextgebunden sind. Lichtenberger-Fenz und Ingrisch (2009) postulieren, dass der Erfolg im hohen Maße von der Kultur abhängig ist, in der die Bewertung stattfindet. Zwischen „innerer Befriedigung“ und „äußerem Erfolg“ können Welten liegen. Subjektive Erfolgsgefühle stellen sich nur dann ein, wenn eine Person in den Dingen Erfolg hat, die für sie persönlich besonders wichtig sind, der gesellschaftlich anerkannte Maßstab jedoch durch den persönlichen Maßstab von Karriere nicht außer Kraft gesetzt wird. Es entsteht Unzufriedenheit, sobald die objektive Karriere weder den subjektiven Erwartungen und Zielsetzungen noch den subjektiven Karrierevorstellungen entspricht. Die Befriedigung über eine öffentliche Anerkennung der eigenen Arbeit ist dazu geeignet, die ganze Persönlichkeit zu erfüllen. Wenn Erfolg als Anerkennung innerhalb einer Gemeinde definiert wird, so stellt die Anerkennung das gewünschte Feedback einer bestimmten Öffentlichkeit dar. Sie sind Wirkungsverstärker für die eigene Motivation, Kreativität und Produktivität.

Viele deutschsprachigen Autoren (vgl. Abele, 2002) sprechen von Karriere als einem Prozess, der zu beruflichem Erfolg führt. Karriere kennzeichnet hierbei meist einen kontinuierlichen beruflichen und sozialen Aufstieg.

6.2 Geschlechtsunterschiede im Berufsleben

Im letzten Jahrhundert passierte eine eindeutig zunehmende Gleichstellung von Frauen und Männern: Frauen sind heute insgesamt (im Gegensatz bis zur Mitte des 20. Jahrhunderts) den Männern rechtlich gleichgestellt. Sie haben mittlerweile Zugang zu höherer schulischer Ausbildung und unterscheiden sich daher nicht mehr im Niveau der Bildungsabschlüsse. Anstelle der früher strikt geschlechtsgebundenen Arbeitsteilung in Familien mit einem männlichen Allein- oder Hauptverdiener tritt zunehmend eine egalitärer werdende Arbeitsteilung von Doppelverdienern.

Dennoch gibt es offensichtliche und als selbstverständlich akzeptierte Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern. An dieser Stelle liefert der Frauenbericht (2010) aus dem Bundesministerium für Frauen und öffentlichen Dienst die statistischen Daten zu Untermauerung der Aussagen:

1. Seit dem Jahr 2003 wächst die Beschäftigung in Österreich kontinuierlich. Der Anteil der ausschließlich haushaltsführenden Frauen hat sich in den letzten 50 Jahren auf ein Drittel reduziert (liegt jetzt bei 9%). Dabei entfallen rund 57% des Wachstums auf Standardbeschäftigungen und rund 43% auf geringfügige und sonstige unselbstständige Beschäftigungen. Trotz der sukzessiven Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten Jahrzehnten hat dies nicht zwangsläufig zu einer eigenständigen Existenzsicherung via Erwerbseinkommen bei Frauen geführt. Eine geringe Anzahl an Arbeitsstunden pro Woche ermöglicht Frauen mit Familie eine bessere Integration der Anforderungen von beruflichen und privaten Lebensbereichen, weshalb Frauen heute vielfach in prekären

Arbeitsverhältnissen zu finden sind, die durch niedrige Löhne und atypische Beschäftigungsformen gekennzeichnet sind. Die geringfügige/sonstige Beschäftigung wird überwiegend von Frauen ausgeübt (80%). 2008 waren 36% der Frauen und 92% der Männer vollzeiterwerbstätig. Frauen beziehen ein niedrigeres Durchschnittseinkommen als Männer mit derselben Berufsbezeichnung und derselben Lohngruppe, auch bei Vollzeitbeschäftigung. Schon beim Eintritt ins Berufsleben bestehen Verdienstunterschiede, selbst bei gleicher Qualifikationsstufe.

2. Das Phänomen einer vertikalen Arbeitsmarktsegregation bleibt offensichtlich sehr stabil. Die Berufswege der Frauen führen viel seltener als die der Männer zu einem Aufstieg in Führungspositionen, in höhere Einkommensgruppen und in besonders prestigeträchtige Tätigkeitsfelder. Wenn Frauen mittlerweile gleiche Ausbildungen sowie Leistungen wie die Männer aufweisen, muss die ungleiche Positionierung in der beruflichen Hierarchie als ungerecht erscheinen. Lediglich 27% aller führenden Tätigkeiten wurden 2008 von Frauen wahrgenommen. Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen in führenden Positionen lag im selben Jahr bei 5% und damit etwas höher als der Anteil aller Frauen in führenden Positionen. Bei Frauen mit Universitäts- oder vergleichbarem Abschluss zeigt sich auch kein besseres Bild: lediglich 9% der vollzeitbeschäftigten Akademikerinnen hatten 2008 eine führende Stellung inne.
3. Das Phänomen der horizontalen Segregation ist ein weniger offensichtliches Phänomen. Es gibt nicht nur typische „Frauen-“ und „Männerberufe“, Frauen und Männer üben auch innerhalb derselben Berufe inhaltlich häufig unterschiedliche Tätigkeiten aus. Die Berufswege der Frauen führen innerhalb derselben Profession in andere Fachgebiete als die der Männer. Es finden sich konstant hohe Frauenanteile in bestimmten ISCO-Berufshauptgruppen, die 2008 bei Dienstleistungs-

und Verkaufsberufen 72,5% und bei den Bürokräften 70,7% ausmachten. Andererseits waren 2008 lediglich 11,6% der in der Maschinenbedienung beschäftigten Personen Frauen und nur 7,2% der handwerklichen Berufe wurden von Frauen ausgeübt.

4. Die Arbeitsteilung der Männer und Frauen in privaten Beziehungen, im Haushalt und in der Familie, zeigt einerseits eine zunehmende Egalität, andererseits sind es zumeist die Frauen, die den Großteil der unbezahlten Arbeit in Haushalt und Familie verrichten. Die Disparitäten in den Berufslaufbahnen sowie in der Karriere von Frauen und Männern sind somit nicht allein im Beschäftigungssystem selbst zu suchen, sondern ist vor allem in der ungleichen Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern begründet, welche in privaten Beziehungen vorherrscht, und in den mangelnden sozialen Stützsystemen in Österreich (Abele, 2003c).
5. Dies könnte mit ein Grund sein, weshalb immer mehr Frauen zwischen Beruf und Familie wählen. Die Situation laut dem Frauenbericht 2010 in Österreich zeigt weiters folgende Fakten auf: Eheschließungen gingen bis vor wenigen Jahren tendenziell zurück. Die Zahl der Ehescheidungen hat sich seit 1960 deutlich mehr als verdoppelt. Immer weniger Menschen leben in einer Familie: in den Metropolen sind inzwischen die Hälfte aller Haushalte Einpersonenhaushalte. In Österreich schränken viele Mütter nach der Geburt eines Kindes ihre Erwerbstätigkeit für längere Zeit ein bzw. geben sie sogar ganz auf. Damit sind sie mit einer deutlichen Schlechterstellung auf dem Arbeitsmarkt sowie bei der sozialen Sicherung konfrontiert. Mittlerweile bleibt jede vierte Frau kinderlos. Die Tatsache der hohen Anzahl von kinderlosen Paaren ist nach Stief (2001) wenig überraschend, stellen doch Kinder ein Karrierehemmnis dar. In ihrer Studie im Rahmen der BELA-E Untersuchung zeigen die Ergebnisse deutlich, dass Akademikerinnen mit Kindern weniger oft Karriere machen, als Akademikerinnen ohne Kinder.

6.3 Das Geschlecht als psychologisches Merkmal

„Geschlecht“ wird aus psychologischer Sicht in biologisches Geschlecht, soziale Kategorie und psychologisches Merkmal differenziert. Der Einfluß dieser Aspekte von Geschlecht auf das Handeln wird vielfach bestätigt (Abele, 2003b). Das biologische Geschlecht und das psychologische Merkmal der Untersuchungsteilnehmer wurden aus Gründen der Relevanz zum Forschungsschwerpunkt in der vorliegenden Arbeit erhoben. Im Folgenden soll Klarheit zu diesen Begriffen geschaffen werden.

6.3.1 Abgrenzung des Begriffes Geschlecht als psychologisches Merkmal

Der Terminus „Geschlecht“ wird nach drei Aspekten differenziert (vgl. Abele 2000, 2003b):

1. Das Geschlecht ist ein biologisches Merkmal. Jede Person hat eine biologische Geschlechtszugehörigkeit, die Auswirkungen auf ihr Fühlen, Denken und Handeln hat.
2. Das Geschlecht hat gleichzeitig ein Merkmal zur Zuordnung von Personen zu Gruppen. Eine Person kann eine andere sofort als „weiblich“ oder „männlich“ kategorisieren. Wird eine Person als „Frau“ zugeordnet, dann impliziert dies weitere Zuschreibungsprozesse. Von Frauen und Männern werden jeweils bestimmte Verhaltensweisen und Fähigkeiten erwartet. Es werden Beobachtungen über eine Person unter dem Aspekt ihres biologischen Geschlechts interpretiert. Dabei spricht man von „Geschlecht“ als „soziale Kategorie“. Kategorisierung ist ein zentraler Prozess der Informationsverarbeitung. Diese vereinfacht die Wahrnehmung, indem sie die Informationsverarbeitung beeinflusst. Neue Informationen werden in bestehende Schemata eingeordnet, um ihnen Eigenschaften zuzuweisen, sie interpretierbar zu machen. Bestimmte Kategorien, wie beispielsweise das biologische Geschlecht, sind besonders bedeutsam, da sie quasi automatisch verfügbar sind.

3. Für jede Person hat ihr biologisches Geschlecht auch eine psychologische Bedeutung. Diese Bedeutung bezieht sich auf die Akzeptanz oder Ablehnung bestimmter Geschlechtsrollen und Geschlechtsrollenvorstellungen, sowie auch auf die Verankerung des eigenen Geschlechts im Selbstkonzept. Die Person ordnet sich in ihre Geschlechtskategorie ein und in die daraus resultierenden Selbstbewertungen und sich selbst zugeschriebenen Eigenschaften. Diese konstituieren die Geschlechtsidentität als Frau oder Mann. Wissenschaftliche Untersuchungen zum psychologischen Geschlecht Erwachsener sind dominiert durch Erhebung der Geschlechterrollenorientierung. Dies ist die Selbstzuschreibung mehr oder weniger geschlechtstypischer, d.h. instrumentell-maskuliner oder expressiv-femininer Eigenschaften.

Alle drei Facetten von „Geschlecht“ spielen in Bezug auf Karriere eine Rolle:

- o Die biologische Geschlechtszugehörigkeit hat einen direkten Einfluss, beispielsweise auf die körperliche Konstitution oder den Hormonhaushalt.
- o Die äußere Erscheinung einer Person aktiviert beim Interaktionspartner die soziale Kategorie „Geschlecht“. Diese Kategorie hat je nach Ausprägung Einfluss auf die Chancen und/oder Hindernisse, die die handelnde Person in ihrer Situation erlebt. Ein Beispiel ist der/die eigene PartnerIn, der/die bestimmte Vorstellungen über das Zusammenleben als Paar hat. Die Vorstellungen beeinflussen ihrerseits Ziele und Erwartungen des Handelnden. So wird die Hausarbeit und die Erziehung der Kinder größtenteils den Frauen zugeschrieben - unabhängig davon, ob sie berufstätig sind oder nicht - während Männern, unabhängig vom Verdienst der Partnerinnen, die Rolle des Hauptnährers obliegt. Ein weiteres Beispiel sind die Medien, die Vorstellungen über adäquate Formen der Kinderbetreuung verbreiten können, indem sie Frauen, die

sich nicht ganztags um ihre Kinder kümmern, als „Rabenmütter“ bezeichnen und damit Schuldgefühle bei den Betroffenen hervorrufen.

- o Das psychologische Geschlecht schließlich beeinflusst auf vielfältige Art und Weise die Selbstwahrnehmung. Es beeinflusst Entscheidungsprozesse und Handlungen. Beispielsweise könnten Frauen mit traditionellen Einstellungen gegenüber dem Muttersein besonders schnell Schuldgefühle entwickeln, wenn sie sich nicht ganztags um ihre Kinder kümmern. Während Frauen mit egalitären Geschlechterrolleneinstellungen sich durch Vorbehalte ihrer Umgebung äußerst wenig beeinflussen lassen.

In den Ausführungen von Abele (2002b) wird auch eine Wechselwirkung zwischen Geschlecht als sozialer Kategorie und als psychologisches Merkmal angedeutet. Aus dieser Wechselwirkung, bzw. aus Rollenerwartungen anderer Personen und externen sozialen Zuschreibungen, ergeben sich Selbstdefinitionen und Selbstbeschreibungen, die ihrerseits wieder in entsprechendes Handeln einfließen und die Fremdzuschreibungen bestätigen.

6.3.2 Geschlechtsrollen: instrumentell versus expressiv

Die in unserer Gesellschaft postulierten Geschlechtsstereotype ordnen der Frau und dem Mann typische Eigenschaften zu, die oft gegensätzliche Merkmalspaare bilden (Alfermann, 1996): Die traditionelle männliche Geschlechtsrolle ist durch Eigenschaften wie Streben nach Macht und Dominanz, Aggressivität, Mut, Erfolg, Effizienz, Rationalität, Wettbewerbsbestreben, Unabhängigkeit, Aktivität, Kontrolle und Invulnerabilität charakterisiert. Die traditionelle Geschlechtsrolle der Frau ist durch Eigenschaften wie Fürsorglichkeit, Unterordnung, Passivität und Emotionalität charakterisiert.

Unsere Erwartungen leiten in bestimmten sozialen Situationen unser Verhalten gegenüber bestimmten weiblichen oder männlichen Personen. Die Geschlechtsrollenstereotype erleichtern oder erschweren den Zugang zu

Einrichtungen, Berufen und Gruppierungen. Beispielsweise mussten bis vor kurzem Frauen mit negativen Reaktionen rechnen, wenn sie bestimmte Einrichtungen des öffentlichen Lebens ohne männliche Begleitung besuchten. In den letzten Jahren lässt sich jedoch eine Egalisierung der Geschlechtsrollenstereotype von Mann und Frau feststellen. Diese Egalisierung wird laut Kastner (2004a) von einem umfassenderen gesellschaftlichen Wandel getragen, der einen gewissen Abbau geschlechtsspezifischer Diskriminierungen („Frauen sind minderwertiger, weil ...“) mit sich bringt.

Anfang der 70er Jahre kam seitens der Wissenschaften Kritik an der klaren Zuordnung von Persönlichkeitseigenschaften zum biologischen Geschlecht und der Betrachtung ausschließlich maskuliner oder femininer Merkmale. In den Sozialwissenschaften wurde das eindimensionale Modell, nach dem sich Männlichkeit und Weiblichkeit auf einer Dimension erfassen lassen (auf einem Pol extremer Maskulinität über einen Neutralbereich zum Pol extremer Femininität), immer häufiger in Frage gestellt und allmählich durch ein zweidimensionales Modell ersetzt.

Nach Hoff (2003) kann in diesem zweidimensionalen Modell eine Person unabhängig von ihrem biologischen Geschlecht sowohl maskuline als auch feminine Merkmale besitzen. Das bedeutete nun für die Forschung, nicht mehr nach absoluten Persönlichkeitseigenschaften der Geschlechter zu suchen, sondern nach relativen Unterschieden sowie graduellen Abstufungen in den Persönlichkeitseigenschaften von Männern und Frauen. Wesentlich ist, dass das traditionelle Verständnis von Männlichkeit und Weiblichkeit als komplementäre bzw. einander ausschließende Eigenschaftspaare widerlegt ist.

Andrea Abele (2003b) geht in ihrer Untersuchung bezüglich Geschlechtsrollenorientierung auch von einem zweidimensionalen Modell aus: von einer Instrumentalitätsdimension (traditionell männliche Eigenschaften, wie z.B. Fähigkeiten der Selbstbehauptung und Kompetenz), und einer Expressivitätsdimension (traditionell weibliche Eigenschaften, wie z.B. Sensibilität und emotionale Ausdrucksfähigkeit). Instrumentalität und Expressivität sind zwei unabhängig von einander existierende Konstrukte. Der Umfang an Expressivität einer Person ist nicht von ihrem Umfang an Instrumentalität abhängig und umgekehrt.

Der „maskuline Typus“ repräsentiert eine Person, die eine stark ausgeprägte instrumentelle Orientierung hat, und die ihr Privatleben zugunsten des beruflichen Erfolges zurückstellt. Für die Karriere ist jedoch nicht in jedem Fall die instrumentelle Orientierung die günstigere.

Die expressive Orientierung, welche den „femininen Typus“ repräsentiert, hat Führungsqualität im Sinne von Mitarbeiterorientierung und Umgangsqualität, wie beispielsweise „fähig sein, auf andere einzugehen“, welche für den Erfolg essentiell ist. Es kann somit gesagt werden, dass Personen, die hohe Werte in beiden Dimensionen aufweisen, die besten Voraussetzungen für ihre Karriere haben. Für die Karriereentwicklung von Frauen ist die instrumentelle Orientierung bedeutend. Dies gilt vor allem in männlich dominierten Berufsfeldern und der oberen Hierarchieebene.

Seit die Geschlechtsrollen im Wandel begriffen sind, hat die Geschlechtsrollenorientierung an Bedeutung gewonnen, da wissenschaftliche Untersuchungsergebnisse vermehrt zeigen, dass geschlechtsbezogene Unterschiede im Verhalten und in den Einstellungen auf diese Weise in vielen Untersuchungen (vgl. Abele, 2010) besser als mit dem biologischen Geschlecht erklärt werden können.

6.3.3 Untersuchungsergebnisse der BELA-E Studie

Im Zuge der Erlanger Längsschnittstudie zur beruflichen Laufbahnentwicklung wurde die Geschlechtsrollenorientierung immer wieder mit einem geschlossenen Erhebungsinstrument (siehe Kapitel 9.3.4) erhoben, welches laufend von Abele und Kollegen aktualisiert wird. Im folgenden Abschnitt gehe ich auf die für die Forschungsfragen der vorliegenden Arbeit relevanten Ergebnisse dieses Konstruktes ein, welche im Zuge der BELA-E Studie gewonnen wurden.

Im Zuge der sechsten Erhebung der BELA-E Studie werden folgende Teilergebnisse der Grundausswertung bekannt gegeben (Abele, 2009): Die Interkorrelation der Skalen betrug $r = -0,08$ ($p < 0,01$). Wie erwartet, hatten Frauen höhere Werte bei Expressivität als Männer und Männer höhere Werte bei Instrumentalität als Frauen. Die dritte Erhebung (Abele, 2003b) zeigt deutlich einen positiven Zusammenhang zwischen Expressivität, Instrumentalität und Karriere. Unabhängig von Geschlecht und studierter Fachrichtung konnte gezeigt werden, dass Instrumentalität (nicht aber Expressivität) ein bedeutender Prädiktor von objektiver und subjektiver Karriere ist.

6.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Thematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewinnt in Zeiten der Globalisierung und der seit dem Übergang von der Industriegesellschaft zur Informationsgesellschaft sich stark verändernden Arbeits- und Privatanforderungen immer mehr an Bedeutung. In der Arbeitswelt gab es starke Veränderungen, wie zum Beispiel sich wandelnde Arbeits- und Organisationsformen, Fusionen und zerfallende Organisationsstrukturen, und diese führen zu anderen Arbeitsorten, Arbeitszeiten, Arbeitsregelungen, Arbeitsmitteln und Arbeitsprozessen, sowie zu prekären Beschäftigungsverhältnissen (vgl. Resch & Bamberg, 2005).

In der Arbeitswelt von heute müssen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber deshalb nach Resch und Bamberg (2005) mehr denn je vielen, unterschiedlichen Situationen stellen und neue Herausforderungen meistern. Höhere berufliche Belastungen können sich laut Michalk und Nieder (2007) auf das Privatleben auswirken und es beeinträchtigen.

Neben der Bewältigung beruflicher Belastung werden Frauen und Männer nach Resch und Bamberg (2005) jedoch auch mit neuen Anforderungen in ihrem Privatleben konfrontiert (z.B. Anstieg der alleinerziehenden Personen).

In diesem Zusammenhang kursiert seit einiger Zeit der Begriff „Work Life Balance“. Gerade das vielfältige und fachübergreifende Interesse an Work Life Balance könnte der Grund des mangelnden einheitlichen Verständnisses dieses Begriffes sein. Eine Vielfalt an Konstrukten scheint sich hinter diesem Modewort zu verbergen. An dieser Stelle soll auf das Verständnis von Work Life Balance in Bezug auf das Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung eingegangen werden und auf Wortkomponenten des Begriffes.

6.4.1 Work Life Balance

Die Forschung zu Arbeit und Freizeit entstand in der Industriegesellschaft der fünfziger- bis siebziger Jahre des letzten Jahrhunderts. Der höchste Anteil aller Erwerbstätigen war im industriellen Sektor beschäftigt. Hier waren die Arbeitszeiten klar geregelt. Es wurde eine scharfe Grenze zwischen Arbeits- und Freizeit gezogen. Beide Bereiche hatten eine konträre Bedeutung, jedoch entwickelte sich jeder Lebensbereich für die Bevölkerung mit einem derart streng geteilten Alltag nicht allein für sich, sondern immer in Relation zur Bedeutung des anderen Lebensbereichs (Baumann, 2009).

Trotz der klaren Abgrenzung und Verschiedenartigkeit der Lebensbereiche prägt die Arbeit auch das Denken, Fühlen und Handeln in der freien Zeit. Hoff (2005) belegt in seiner Untersuchung, je restriktiver und anspruchsloser die

Arbeitstätigkeiten auf Dauer sind, desto passiver, intellektuell und emotional ärmer sind auch die Freizeittätigkeiten.

Unter Work Life Balance versteht man im Alltagsgebrauch die Ausgewogenheit zwischen der Erwerbsarbeit einerseits und dem Privatleben andererseits. Der Begriff „Work“ ist überwiegend mit beruflicher Arbeit verbunden. Diese Übersetzung soll auch in der vorliegenden Arbeit dienen. Der Begriff „Life“ hat je nach Autor unterschiedliche Bedeutung, beispielsweise steht er einmal als Synonym für Familie und ein anderes Mal für Freizeit (vgl. Badura & Vetter 2004; Frone, 2003; Hochschild, 2002; Schobert, 2007; Zdzrowomyslaw & Rethmeier, 2001). In dieser Arbeit, sowie auch in der BELA-E Studie wird er als Synonym für Privatleben genommen. Das Wesentliche von Work Life Balance ist nach Kastner (2004b), belastende und erholungsförderliche Faktoren aus beiden Bereichen miteinzubeziehen, da sie jeweils aus Belastungs- und Erholungsaspekten bestehen. Privatleben und Berufsleben beeinflussen sich gegenseitig, sie können bereichern und belasten. Zu den Determinanten der Work Life Balance gehören vor allem die Arbeitszeit, flexible Arbeitsformen und individuelle Charakteristika wie Geschlecht und Alter (Kastner, 2004b).

Studien belegen (vgl. Gröpel & Kuhl, 2006; Tausig & Fenwick, 2001), dass die erlebte Zufriedenheit bezüglich der Work Life Balance an die ausgeübte Tätigkeit gekoppelt ist, und an die in der Arbeit tatsächlich verbrachte Zeit. Auch die subjektive Kontrolle über die Arbeitszeit wirkt sich positiv aus, wenn die ArbeitnehmerInnen nicht in alternativen Arbeitsformen wie der Telearbeit beschäftigt waren. ArbeitnehmerInnen ohne Kinder, sowie ältere ArbeitnehmerInnen geben häufiger Zufriedenheit mit ihrer Work Life Balance an.

Hoff (2005) untersuchte die Work Life Balance bei Medizinerinnen und Psychologinnen unter Berücksichtigung der Geschlechtsunterschiede. Ihre Ergebnisse zeigten, dass Frauen beider Berufssparten eher die Balance und die Integration des Privat- und Berufslebens anstreben. Bei Männern hingegen, auch wenn sie dies

nicht realisieren, behält der Beruf den Vorrang. Hoff konnte beobachten, dass sich in der Psychologie, anders als in der Medizin, die Männer immer mehr der Lebensgestaltung der Frauen angleichen, somit ihr Privat- und Berufsleben gleichwertig behandeln und sich mehr am gemeinsamen Gestalten des Privatlebens beteiligen. Gründe hierfür sieht der Autor in der berufsbiographischen Unsicherheit, in den flexiblen Beschäftigungsverhältnissen und weniger starren Arbeitszeitregelungen bei Psychologen im Gegensatz zu Medizinerinnen.

Unumstritten ist die Bedeutung der Ausgewogenheit zwischen dem beruflichen und dem privaten Lebensbereich als wesentliche Ressource, die zur besseren Lebensqualität und Zielerreichung führt, weshalb in der vorliegenden Arbeit auch die Work Life Balance erhoben wurde.

6.4.2 Familie im Wandel

Nicht nur die Arbeitswelt, auch die Struktur und die Größe der Familie sind einem starken Wandel unterworfen, der eine Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Interessen erschweren kann. Familiengründungen erfolgen heute aufgrund längerer Ausbildungszeiten später. Zugleich steigt die Zahl der Paare an, die weniger als zwei Kinder haben, und auch die Anzahl der kinderlosen Paare steigt. Neben der abnehmenden Zahl an Eheschließungen nehmen Ehescheidungen kontinuierlich zu (Frauenbericht, 2010). Im Zusammenhang mit der Work Life Balance bedeutet diese Entwicklung, dass eine immer größer werdende Anzahl alleinerziehender Personen bei der Vereinbarung von Berufs- und Privatleben auf sich allein gestellt ist.

Neben dem Wandel der familiären Strukturen ist ein Wandel der Geschlechterrollen erkennbar. Das „traditionelle“ Verständnis der Frauenrolle, bei dem sich Frauen in erster Linie um die Kindererziehung und den Haushalt kümmern, wird immer mehr abgelöst vom „modernen“ Rollenverständnis, bei dem Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und mit einer simultanen

Bewältigung von familiären und beruflichen Verpflichtungen konfrontiert sind, unter anderem dann, wenn die Mütter unmittelbar nach der Karenz in den Beruf zurückkehren.

Baumann (2009) sieht darin einerseits die Gefahr einer zeitlichen „Imbalance“, etwa wenn neben der Berufstätigkeit noch Kinder oder Angehörige zu versorgen sind, oder in Rollenkonflikten, wenn die Zielsetzungen Karriere und Familie gleichermaßen nebeneinander stehen. Dies ist mit ein Grund für die zunehmende Bedeutung der Auseinandersetzung der Wissenschaft mit Work Life Balance.

6.4.3 Untersuchungsergebnisse der BELA-E Studie

Die Work Life Balance wurde im Zuge der Erlanger Längsschnittstudie zur beruflichen Laufbahnentwicklung mit einem geschlossenen Erhebungsinstrument (siehe Kapitel 9.3.5) erst in den jüngeren Untersuchungen von Abele und Kollegen erhoben. Im folgenden Abschnitt gehe ich auf die für die Forschungsfragen der vorliegenden Arbeit relevanten Ergebnisse dieses Konstruktes ein, welche im Zuge der BELA-E Studie gewonnen wurden.

Die Mittelwerte der sechsten Erhebung (Abele, Spurk & Wagner, 2009) zeigen, dass Frauen die Vereinbarung von Berufs- und Privatleben schwieriger einschätzen als Männer. Auch sahen Frauen ihre Gewichtung eher Richtung Privatem als Männer, deren Mittelwert eher im beruflichen Bereich lag. Männer und Frauen halten zwar beide Lebenssphären für gleich wichtig, der Beruf hat jedoch für Männer auf der Ebene des alltäglichen und des biographisch bedeutsamen Handelns sehr häufig Priorität. Als Lebensgestaltung überwiegt bei den Männern eine klare Segmentation der beruflichen und privaten Ziele und Handlungen, die ohne gegenseitige Störung nebeneinander herlaufen. Bei den Frauen kommt es dagegen häufiger zu Konflikten zwischen den angestrebten Zielen und Handlungen. Ihre Lebensgestaltung richtet sich auf Konfliktbewältigung im Sinne einer Balance.

7 Die Situation von Studenten der Medizin, Psychologie und des Wirtschaftsingenieurwesens

Es dürfte außer Zweifel stehen, dass Bildung ein zentraler Einflussfaktor für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung eines Landes und somit auch für die Perspektiven und die Karrierechancen eines Individuums in der Gesellschaft ist. War früher Bildung eher ein Privileg der herrschenden Klasse, der Reichen und der Männer, so wandelte sich im letzten Jahrhundert die Bildung vom Attribut des Bürgers zu einem „Recht des Bürgers“ und ist heute ein Bestandteil der Sozialpolitik Österreichs.

Akademische Berufe sind nach herkömmlicher Vorstellung Monopole und für eine Karriere in Österreich eine Notwendigkeit. Sie müssen bestimmten Kriterien der fachlichen Abgrenzbarkeit genügen und zugleich das Monopol der Ausübung einer Tätigkeit für eine bestimmte Gruppe begründen; so auch bei den Berufen Psychologie, Medizin und Wirtschaftsingenieurwesen. Je nach persönlichen Zielen können Studierende eine Karriere in der privaten Wirtschaft, dem öffentlichen Dienst oder als Selbstständige anstreben. Bereits die Wahl des jeweiligen Studienfaches ist bedeutend. Mit dieser Wahl sind bereits Voraussetzungen für bessere oder schlechtere Arbeitsmarktchancen vorweggenommen worden, und gerade in den typischen „Frauenberufen“ sind die objektiven Erfolgschancen oft schlechter als in manchen typischen „Männerberufen“.

Durch die teilweisen konträren Unterschiede der Geschlechterverhältnisse zwischen den drei Studienrichtungen: Humanmedizin, Psychologie und Wirtschaftsingenieurwesen (auf diese wird im folgenden Kapitel eingegangen) ergab sich der interessante Aspekt, diese drei Studienrichtungen als Stichprobe für die vorliegende Arbeit heranzuziehen und untereinander geschlechtervergleichend zu betrachten.

7.1 Wiener Universitäten im Geschlechtervergleich

Die Zahl der Studierenden in Wien ist innerhalb des letzten Jahres um 5% auf 135.070 gestiegen. Den größten Anstieg haben die Privatuniversitäten mit einem Plus von 16% zu verzeichnen. Allerdings studieren nach wie vor nur 1,4% aller Studierenden an privaten Universitäten. Einen hohen Frauenanteil bei den Studierenden verzeichnete im Wintersemester 2008 die Universität Wien mit 45.314 Frauen und 25.292 Männern. An der Technischen Universität studierten im selben Zeitraum 4.563 Frauen und 14.210 Männer. Die Technische Universität hatte damit den geringsten Frauenanteil österreichischer Universitäten. Annähernde Geschlechterparität herrschte an der Medizinischen Universität Wien mit 4.501 Studentinnen und 3.593 Studenten. (Bundesanstalt Statistik Österreich, 2010)

Zwar schließen mittlerweile mehr Frauen als Männer ein Studium ab, aber kaum 16% der UniversitätsprofessorInnen sind Frauen. Mit 5 bzw. 7%igem Frauenanteil unter den ProfessorInnen sind die Technische Universität und überraschenderweise die Wirtschaftsuniversität die unrühmlichen Schlusslichter der Wiener Universitäten. Selbst an der von Studentinnen dominierten Veterinärmedizinischen Universität, die als einzige Universität in Österreich mehr als 50% Frauenanteil bei den AssistentInnen hat, gibt es nur 12% Professorinnen. (Bundesanstalt Statistik Österreich, 2010).

7.2 Humanmedizin, Psychologie und Wirtschaftsingenieurwesen im Geschlechtervergleich

Medizin

Das Medizinstudium hat eine lange Tradition. Im Wintersemester 2009 waren laut Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung insgesamt 6.395 Humanmedizinstudenten in Wien inskribiert. Der Prozentsatz der Frauen betrug 41,4%, der Männer mit 58,6% nicht viel mehr.

Ein bekanntes Phänomen im Medizinstudium ist, dass einerseits derzeit etwa gleich viele Frauen wie Männer studieren, andererseits sich bei der Berufstätigkeit von Medizinerinnen und Medizinern ein deutliches Ungleichgewicht zu Lasten der Frauen zeigt. Es zeigen sich auch deutlich vertikale Segregationsprozesse. Männer steigen häufiger in höhere Positionen und Gehaltsklassen auf als Frauen. Medizinbereiche mit dem höchsten Prestige sind männliche Domänen. Speziell betreffend die Humanmedizin muss berücksichtigt werden, dass es sich um eine lange, zeitaufwendige Ausbildung und Berufstätigkeit handelt, wobei Beruf und Familie besonders schwer vereinbar sind.

Psychologie

Psychologie als Wissenschaft ist eine relativ junge Disziplin, in der sich einige Berufsbilder noch entwickeln. Die Anfänge reichen etwa 150 Jahre zurück und der Studiengang ist mittlerweile mit 6.244 Studierenden in Wien einer der beliebtesten Studiengänge. Laut Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung betrug im Wintersemester 2009 der Prozentsatz der Frauen im Psychologiestudium an der Universität Wien 76,5%, der Prozentsatz der Männer 23,5%. Somit stellt die Studienrichtung Psychologie einen der höchsten Frauenanteile, welcher sich seit Jahren stabil hält (2001 betrug er 77,2%).

Wirtschaftsingenieurwesen

Die Technische Universität Wien kann auf eine 200-jährige Tradition zurückblicken. Die große Studienreform im Jahre 1992 führte zu einer Aufwertung des Studienganges Betriebswissenschaften. Dieser wurde zu einer eigenen Studienrichtung, „Wirtschaftsingenieurwesen-Maschinenbau“, aufgewertet. Die Dauer des Studiums „Wirtschaftsingenieurwesen“ ist mit sechs Semestern im Vergleich zur Psychologie (10 Semester) und Humanmedizin (12 Semester) deutlich geringer. Jedoch gilt das Studium des Wirtschaftsingenieurwesens, wie sämtliche technische Studien, als aufwändig.

Für Frauen ist ein Beruf im technischen Arbeitsfeld eine historisch neue Erfahrung. Er bedeutet das Betreten eines fremden Terrains, das seine eigenen Spielregeln und Hürden hat. Im Wintersemester 2009 waren laut Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung insgesamt 409 Studenten des Wirtschaftsingenieurwesens an der Technischen Universität Wien inskribiert. Der Prozentsatz der Frauen betrug 10,8%. Der Prozentsatz der Männer mit 89,2% macht diese Studienrichtung zu einer mit dem höchsten Männeranteil.

Teil II

Empirischer Teil

8 Fragestellungen

Konkret ergaben sich aus der im theoretischen Teil angeführten Literatur folgende Forschungsfragen:

- I. Unterscheiden sich Studentinnen und Studenten in ihren Zielen, ihrer Selbstwirksamkeitserwartung und ihrer Work Life Balance?

Bezugnehmend auf die Studie BELA-E wurde die Hypothese aufgestellt, dass Männer stärkeren Wert auf berufliche Ziele legen als Frauen. Bezüglich privater Zielsetzungen wurde kein systematischer Unterschied zwischen Männern und Frauen vermutet, da diesbezüglich in vorangegangenen Studien keine konstante Aussage getätigt werden konnte. Es wurde weiters angenommen, dass Frauen eher dazu tendieren, sich multiple Ziele zu setzen. Abele (2002) geht davon aus, dass Frauen im Gegensatz zu Männern viele Ziele in verschiedenen Lebensbereichen zur selben Zeit verfolgen, die benötigten Ressourcen zur Zielerreichung jedoch nicht für alle Ziele zur Verfügung stehen, und als Konsequenz Ziele aufgeben oder modifiziert werden müssen.

Es deuten keine konstanten Hinweise darauf hin, dass es geschlechtsspezifische Unterschiede bezüglich der Variable „Selbstwirksamkeitserwartung“ gibt. Demnach galt die Annahme, dass die Selbstwirksamkeitserwartung unabhängig vom Geschlecht ist.

Schließlich wurde angenommen, dass die Work Life Balance von Frauen als wichtiger und schwieriger zu erreichen eingestuft wird als von Männern. Dies zeigen die Ergebnisse der letzten BELA-E Studie. Sie sind mit dem Hintergrund erklärbar, dass viele Frauen sich als hauptverantwortlich für den Haushalt und die Kindererziehung fühlen und diesen Belastungen entgegenwirken wollen.

Mit dieser Forschungsfrage soll das Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung bezüglich der Konstrukte persönliche Ziele, Selbstwirksamkeitserwartungen und Work Life Balance von Studentinnen und Studenten überprüft werden.

II. Welche Auswirkung haben die Einflussfaktoren Berufstätigkeit, Studienrichtung, Geschlechtsrollenorientierung auf die Konstrukte Ziele, Selbstwirksamkeitserwartung und Work Life Balance von Studentinnen und Studenten?

Das Modell zur beruflichen Laufbahnentwicklung geht davon aus, dass sich persönliche Ziele in Abhängigkeit von den jeweiligen Umweltbedingungen einer Person unterscheiden. Es wurde daher in der vorliegenden Studie angenommen, dass sich Studierende der Humanmedizin, Psychologie und des Wirtschaftsingenieurwesens in Bezug auf persönliche Ziele differenzieren. Grund dafür ist die Tatsache, dass die Berufswahl als solche bereits einen selektiven Prozess darstellt.

Des Weiteren wurde durch das Geschlechterungleichverhältnis zwischen den Studienrichtungen ein Zusammenhang zwischen Instrumentalität und Studienrichtung erwartet. Es ist mehrfach empirisch belegt, dass Instrumentalität hoch mit dem männlichen Geschlecht korreliert ist und nahe legt, dass in der Stichprobe der Studierenden des Wirtschaftsingenieurwesens, die Variable Instrumentalität im Vergleich zu Studierenden der anderen Studienrichtungen einen hohen Wert aufweist.

Eine weitere Annahme bezüglich Instrumentalität war, dass berufstätige Studierende höhere Werte in dieser Variable aufweisen. Positiv besetzte Eigenschaften, welche Männern zugeschrieben werden, bzw. welche auf der Skala „Instrumentalität“ abgefragt werden - wie beispielsweise Aktivität, Wettbewerbsorientierung und Selbstsicherheit -, fördern für viele berufstätige Frauen und Männer den beruflichen Erfolg und könnten daher von Berufstätigen häufiger angestrebt und internalisiert werden als von nicht Berufstätigen.

Weiters wurde angenommen, dass Frauen diese Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Privatleben stärker anstreben als Männer, um den Zusatzbelastungen, welche die Rolle als Frau mit sich bringt, entgegenzuwirken. Schließlich wurde eine höhere Ausprägung der Work Life

Balance bei berufstätigen Personen erwartet, die unmittelbar damit konfrontiert sind, das Berufsleben „trotz“ Privatlebens zu gestalten und umgekehrt.

Mit dieser Forschungsfrage soll das Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung bezüglich der aktuellen Situation der Studierenden der drei untersuchten Studienrichtungen und des Einflusses der Geschlechtsrollenorientierung auf persönliche Ziele, Selbstwirksamkeitserwartung und Work Life Balance repliziert werden. Weiters soll die Umweltvariable Berufstätigkeit während des Studiums erhoben werden, um deren Relevanz auf Ziele, Selbstwirksamkeitserwartung und Work Life Balance zu erheben.

9 Methode

9.1 Design

Das Design der vorliegenden Arbeit wurde querschnittlich entwickelt. Studentinnen und Studenten dreier Studienrichtungen Wiener Universitäten wurden mittels Online Fragebogen in zwei Schritten befragt: einer Vortestung und einer Hauptbefragung.

Für die Untersuchung der forschungsleitenden Fragestellungen waren folgende Kriterien von Bedeutung:

1. Die Stichproben sollen mittels Online Fragebogen erhoben werden.
2. Die untersuchten Personen sollen die verschiedenen Studierenden der zu untersuchenden Studienrichtungen bestimmter Universitäten repräsentieren.
3. Die Stichprobe soll hinreichend groß sein, um eine ausreichende Teststärke zu gewährleisten.
4. Ein gleiches Verhältnis von Frauen und Männern als Testpersonen soll angestrebt werden.

Die Untersuchung wurde in zwei Schritten durchgeführt:

1. Vortest

Mit der vorläufigen Version des Fragebogens wurde zunächst ein Vortest durchgeführt, mit dem die Eindeutigkeit und Verständlichkeit der Fragen und der Instruktion sichergestellt werden sollte (vgl. Bortz & Döring, 2002) und eventuell technische Schwierigkeiten beseitigt werden konnten. Die Transparenz und Verständlichkeit des Fragebogens ist besonders bei Online Befragungen relevant, da der Fragebogen ohne Mitwirkung eines Interviewers beantwortet wurde. Zusätzlich wurde durch dieses Vorgehen auch gewährleistet, dass die Fragen von den Testpersonen nicht als indiskret oder als zu umfangreich empfunden wurden. Schließlich diene der Vortest zur Ermittlung der durchschnittlichen Bearbeitungszeit des Fragebogens. Der

Fragebogen wurde Studentinnen und Studenten der drei gewählten Studienrichtungen im Rahmen eines organisatorischen Treffens der Studentenverbindung IAESTE im Mai 2010 mittels Computers vorgelegt. Die Testpersonen wurden instruiert, den Fragebogen anschließend im dafür vorgesehenen Feld mit Kommentaren zu versehen oder direkt Anregungen zu geben und Fragen zu stellen. Die so neu gewonnene Information war Grundlage für eine Modifizierung des Fragebogens.

Hauptbefragung

Die Studentinnen und Studenten der Studienrichtungen Humanmedizin, Psychologie und Wirtschaftsingenieurwesen wurden mit Hilfe der Fachschaften in den einschlägigen Foren der drei Studienrichtungen und in Lehrveranstaltungen gebeten, an der Online-Befragung teilzunehmen. Die Hauptbefragung lief in einem Zeitraum von drei Monaten. Der Fragebogen war so konstituiert, dass die Testpersonen gezwungen waren, alle Fragen zu beantworten. Deshalb waren die 359 retournierten Fragebögen vollständig und konnten in die Auswertung aufgenommen werden.

9.2 Beschreibung der Stichprobe

Es wurden Daten von 359 Testpersonen der Studienrichtungen Humanmedizin (Medizinische Universität Wien), Psychologie (Universität Wien) und Wirtschaftsingenieurwesen (Technische Universität Wien) im Sommersemester 2010 an der Universität Wien erhoben. Sämtliche Fragebögen von 359 Studierenden gingen in die Untersuchung ein. Von den getesteten Personen waren 177 (49,3%) weiblich und 182 (50,7%) männlich. Das Durchschnittsalter dieser Testpersonen betrug 24,35 Jahre ($SD = 5,52$, $MD = 23,00$). Sie studierten im Mittel 7,57 Semester ($SD = 3,82$, $MD = 7,00$). Von den getesteten Personen hatten 290 (80,8%) die österreichische Staatsbürgerschaft, als zweithäufigstes Herkunftsland war Deutschland mit 52 Personen (14,5%) vertreten, und die geringe Anzahl von 17 Personen (4,7%) stammt aus weiteren dreizehn

europäischen Ländern. In Tabelle 1 wird die Stichprobe nach (N=359) nach Geschlecht und Studienrichtung dargestellt.

Tabelle 1: Stichprobenbeschreibung nach Studienrichtung und Geschlecht

Studienrichtung	Gesamt		Frauen		Männer	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)
Humanmedizin	138	(38,4)	70	(50,2)	68	(49,8)
Psychologie	137	(38,2)	101	(73,7)	36	(26,3)
Wirtschaftsingenieurwesen	84	(23,4)	11	(13,1)	73	(86,9)

Anmerkung: N = Stichprobengröße

Die geschlechterspezifische Fächerverteilung zeigte das bekannte Muster: niedrige Frauenanteile im Studium Wirtschaftsingenieurwesen und hoher Frauenanteil in der Psychologie. Trotz Maßnahmen zur Geschlechtergleichverteilung (Appell in Foren oder im persönlichen Kontakt gezielt an Psychologiestudenten und Wirtschaftsingenieurstudentinnen) der Testpersonen konnte dieses Muster wegen der extremen Geschlechterungleichverteilung dieser Studienrichtungen, wie erwartet, nicht durchbrochen werden. Eine relativ gleiche Geschlechterverteilung gab es in der Stichprobe der angehenden Humanmediziner.

9.3 Das Erhebungsinstrument

Die in dieser Arbeit verwendeten Erhebungsinstrumente wurden von Abele und Mitarbeiter (vgl. Abele, Spurk & Wagner, 2009) im Zuge der BELA-E Studie entwickelt und immer wieder modifiziert. Einzelne wenige Items wurden in der vorliegenden Studie zwecks Anpassung an die Forschungsfragen und die Stichprobe abgeändert. Statt eines fünfstufigen Antwortformats (vgl. Abele et al., 2009), wurde ein vierstufiges Antwortformat herangezogen, da eine Mittelkategorie für die Fragestellungen der vorliegenden Arbeit keinen Informationswert hat. Im Weiteren werden die eingesetzten Messinstrumente zur Erfassung von persönlichen Zielen, Selbstwirksamkeitserwartung, Work Life

Balance, Instrumentalität und Expressivität vorgestellt. Tabelle 2 gibt einen Überblick über die einbezogenen Konstrukte zu den Erhebungsinstrumenten.

Tabelle 2: Erhebungsdesign

Persönliche Ziele	Selbstwirksamkeitserwartungen	Instrumentalität/ Expressivität	Work Life Balance
Zielkategorien und Zielskala (Abele et al., 2009)	BWS (Abele et al., 2000)	Skala Instrumentalität und Expressivität (Abele et al., 2009)	Items der Work Life Balance (Abele et al., 2009)

9.3.1. Soziodemographische Daten

Zu Beginn des Fragebogens sollten die Testpersonen Angaben zu ihrer Person machen, um den Anspruch auf Repräsentativität überprüfen zu können und festzustellen, ob die Stichprobe hinsichtlich ihrer soziodemografischen Daten zwischen den Studienrichtungen (Humanmedizin vs. Psychologie vs. Wirtschaftsingenieurwesen) vergleichbar ist. Die Schulbildung der Eltern wurde erhoben, da die Einkommensschichten als Umweltvariable einen Einfluss auf Ziele und Erwartungen haben können.

Die Testpersonen wurden gebeten, folgende Angaben zu ihrer Person zu machen:

- Alter
- Geschlecht
- Nationalität
- Studienrichtung
- Semesteranzahl
- Eigene Kinder
- Berufstätigkeit
- Falls ja, Studienbezug zur Berufstätigkeit
- Höchste abgeschlossene Schulbildung der Eltern

Außerdem wurde eine Email-Adresse angeführt, unter der die Testpersonen bei Fragen, Anregungen oder Interesse an den Ergebnissen die Testleitung kontaktieren konnten.

9.3.2 Persönliche Ziele

Da es in vergangenen Studien zu widersprüchlichen Ergebnissen in geschlossenen sowie offenen Verfahren zur Zielerhebung gekommen ist, sind beide Erhebungsinstrumente zum Tragen gekommen, um die Ergebnisse objektiver interpretieren zu können.

Offene Erfassung von Zielen:

Persönliche Ziele wurden in der Erhebung offen erfragt. Sie wurden in der Instruktion als bedeutende Vorhaben beschrieben, die sowohl von beruflicher als auch privater Art sein konnten. Die Instruktion lautete wie folgt:

„Welche Ziele haben Sie? Notieren Sie bitte die Ziele, die Ihnen wichtig sind und die Sie in Ihrem Leben umsetzen wollen. Diese Ziele können sich über alle Lebensbereiche erstrecken.“

Im Anschluss daran sollten die Testpersonen ihre Ziele auf mehreren Linien nennen. Die angegebenen Ziele wurden nach Inhaltsbereichen in 6 Hauptgruppen und 30 Subgruppen kategorisiert.

Tabelle 3 stellt die hier interessierenden Oberkategorien nach Abele et al. (2009) mit einer Erläuterung vor. Die zugehörigen Unterkategorien und Beispiele befinden sich im Anhang C.

Tabelle 3: Hauptkategorien der Zielinhalte

Oberkategorien	Erläuterung
Berufliche Ziele	Ziele zur Berufstätigkeit (z.B. Leistung, Qualifikationssteigerung, Karriere)
Familiäre Ziele	Partnerschafts- (z.B. zusammenziehen) und familienbezogene Ziele (z.B. Kinder)
Vereinbarung von Beruf- und Privatleben	Ziele, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Partnerschaft oder Freizeit zum Thema haben
Freizeitbezogene Ziele	Ziele, die Freizeitaktivitäten (z.B. Sport, Hobbys, Reisen, Freunde) und gesellschaftliches Engagement betreffen
Finanzielle/Materielle Ziele	Alle finanziellen Ziele (z.B. Erwerb von Eigentum, finanzielle Vorsorge), außer Gehaltssteigerung im Zusammenhang mit „Karriere“
Selbstbezogene Ziele	Ziele, die Gesundheit, Religion, persönliche und intellektuelle Entwicklung betreffen

Die Kategorisierung wurde theorie- und empiriegeleitet entwickelt, d.h. Kategorien aus der Literatur wurden auf ihre Nützlichkeit überprüft und aufgrund der Angaben der Testpersonen modifiziert.

Interraterübereinstimmung: Zwei Beurteilerinnen kategorisierten unabhängig voneinander 50% der Fragebögen hinsichtlich Zielinhalte. Bei den 6 Hauptkategorien ergab sich eine Übereinstimmung von 96% und bei den 30 Subkategorien von 86%. Im Vergleich zu anderen Studien wurde eine sehr gute Übereinstimmung erzielt. Weiters wurde das von Cohan (1960) entwickelte Maß κ (Kappa) berechnet. Dieses berücksichtigt die Tatsache einer zufälligen Klassifizierung einiger Beobachtungen. Hier wurde ein Wert von $\kappa = 0,89$ erreicht, welcher für eine sehr gute Übereinstimmung der Beobachter spricht.

Das Erhebungsinstrument zur offenen Erfassung von persönlichen Zielen wurde wie in der aktuellen Erhebung der BELA-E Studie (Abele et al., 2009) kodiert: Die Summe der Werte der Unterkategorien zeigte nicht den Wert der entsprechenden Oberkategorie an, da beide jeweils getrennt nach „genannt“ versus „nicht genannt“ ausgewertet wurden. Nannte eine Testperson zwei verschiedene Unterkategorien der gleichen Oberkategorie, wurde sie bei der Oberkategorie nur einmal gezählt und schien in beiden Subkategorien auf. Mit dieser Kodierung wurden Informationen über die Oberkategorien - die Anzahl der Lebensbereiche, über die sich die Zielsetzungen einer Person verteilten (multiple Ziele) - über die Unterkategorien und die Häufigkeit, mit der ein konkretes Ziel von Studentinnen und Studenten genannt wurde, generiert.

Wurden in einer Zeile des Fragebogens mehrere unterschiedliche Ziele genannt, so wurden sie geteilt (z.B. „Haus bauen und heiraten“ -> „Haus bauen“, „heiraten“), und das abgeteilte Ziel in die nächste freie Zeile geschoben. Alternativ genannte Ziele (z.B. „Haus bauen oder heiraten“) kamen in den Fragebögen nicht als Antwort vor.

Geschlossene Erfassung von Zielen:

In der geschlossen abgefragten Zielskala sollten die Testpersonen die subjektive Relevanz vorgelegter Zielkategorien einschätzen. Die Testpersonen wurden gebeten, die Items „Statements“ auf vierstufigen Ratingskalen (1 = „nicht wichtig“ bis 4 = „sehr wichtig“) zu beurteilen. Verwendet wurden dabei die berufliche Zielskala mit 12 Items und die private Zielskala mit 16 Items von Abele et al. (2009).

Die Instruktion dieses Instrumentes zur Erhebung persönlicher Ziele lautete wie folgt:

„Wenn ich an meine beruflichen oder privaten Ziele denke, ist/sind mir...“

Tabelle 4: Items der Skala zur geschlossenen Zielerfassung

Items berufliche Zielskala	M	(SD)
die Entwicklung neuer beruflicher Fähigkeiten	3,57	(0,61)
das Übernehmen von Führungsaufgaben	2,84	(0,85)
hohes berufliches Ansehen	2,84	(0,81)
eine Arbeit, die zu Innovationen beiträgt	2,98	(0,79)
die Bearbeitung herausfordernder Aufgaben	3,37	(0,68)
eine Arbeit, die gut mit privaten Bindungen vereinbar ist	3,24	(0,85)
gute Karrierechancen	3,05	(0,79)
ein sicherer Arbeitsplatz	3,32	(0,81)
viel Geld zu verdienen	2,75	(0,76)
meinen geistigen Horizont zu erweitern	3,57	(0,65)
eine Tätigkeit, die hohes Sozialprestige vermittelt	2,43	(0,84)
die Weiterentwicklung meiner Fähigkeiten	3,57	(0,61)
Items privater Zielskala	M	(SD)
materielle Zukunftsvorsorge	3,10	(0,70)
eine erfüllte Partnerschaft	3,63	(0,74)
ein glückliches Familienleben	3,58	(0,78)
etwas für meine Gesundheit/Fitness zu tun	3,27	(0,73)
die Weiterentwicklung meiner Persönlichkeit	3,55	(0,64)
Zeit für meine Hobbies (Sport, Reisen, Kultur etc.)	3,26	(0,75)
Freundschaften aufzubauen und zu pflegen	3,38	(0,71)
mich für andere einzusetzen	3,15	(0,77)
ein großer Bekanntenkreis	2,43	(0,81)
Zuneigung und Liebe zu geben	3,36	(0,83)
uneigennützig zu handeln	2,84	(0,82)
viel mit anderen Menschen zusammen zu unternehmen	2,96	(0,86)
öffentliche Anerkennung	2,37	(0,76)
ein aufregendes und abwechslungsreiches Leben	3,13	(0,82)
Zuneigung und Liebe zu erhalten	3,46	(0,74)
das Leben in vollen Zügen zu genießen	3,37	(0,76)

Anmerkung: M = Mittelwert; SD = Standardabweichung

Zur Bestimmung der internen Konsistenz wurde für die Zielskalen Cronbachs Alpha (α) herangezogen. Für die Items der Skala berufliche Ziele wurde insgesamt ein Wert von 0,71 ($r_{it} = 0,34$), für die Items der Skala private Ziele wurde insgesamt ein Wert von 0,84 ($r_{it} = 0,21$) erreicht, die als gutes Ergebnis in der Reliabilitätsprüfung interpretiert werden können.

9.3.3 Selbstwirksamkeitserwartung

Seit langem wird diskutiert, ob Selbstwirksamkeitserwartung als generalisiertes oder situationales Konstrukt zu konzipieren ist (Bandura, 1997). In der vorliegenden Arbeit wird (im Sinn der Studie BELA-E) die Auffassung vertreten, dass es eine Frage des Untersuchungsgegenstandes darstellt, für welchen Weg bei der Erhebung entschieden wird. Um die Selbstwirksamkeitserwartung zu erheben, wurde die Skala zur Erfassung beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung (BWS, siehe Anhang E), konzipiert von Abele, Stief & Andrä (2000), herangezogen. Dieses Verfahren wurde gewählt, damit der Erlanger Längsschnittstudie zur beruflichen Laufbahnentwicklung entsprochen wird, und so die Daten in der vorliegenden Situation repliziert werden können.

Im Gegensatz zu anderen einschlägigen Messinstrumenten der Selbstwirksamkeitserwartung misst die BSW-Skala zwar berufsbezogen, aber nicht einschränkend auf einzelne Berufe oder Aufgaben. Es wurde mit dieser Skala die persönliche Einschätzung von Kompetenzen, die im Beruf und somit auch im Privatleben relevant sind, erhoben. Drei Items des Instrumentes von Abele, Stief & Andrä (2000) beziehen sich auf motivationale Aspekte; die anderen drei eher auf Fähigkeitsaspekte. Die drei Items, die motivationale Fähigkeitsaspekte ansprechen, wurden nicht einbezogen, da sie keine Relevanz für die Forschungsfragen darstellen. Das vierte Item wurde ergänzt, um den privaten Aspekten mehr Raum zu geben.

Die Testpersonen wurden gebeten, die Statements auf vierstufigen Ratingskalen (1 = „stimmt nicht“ bis 4 = „stimmt genau“) zu beurteilen.

Tabelle 5: Items der Skala zur Erfassung beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung

Items	M	(SD)
1. Ich weiß nicht, ob ich die für meinen Beruf erforderlichen Fähigkeiten wirklich habe.	3,27	(0,76)
2. Schwierigkeiten im Beruf sehe ich gelassen entgegen, da ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann.	3,00	(0,74)
3. Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine beruflichen Absichten und Ziele zu verwirklichen.	2,87	(0,76)
4. Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine privaten Absichten und Ziele zu verwirklichen.	2,85	(0,76)

Anmerkung: M = Mittelwert; SD = Standardabweichung

Zur Bestimmung der internen Konsistenz wurde für die Skala der Selbstwirksamkeitserwartung Cronbachs Alpha (α) herangezogen. Für die 4 Items wurde insgesamt ein Wert von 0,70 ($r_{it} = 0,53$) erreicht, der als gutes Ergebnis in der Reliabilitätsprüfung interpretiert werden kann.

9.3.4 Instrumentalität/Expressivität

Auf der Grundlage umfangreicher Untersuchungen im Zuge der BELA-E Studie wurde ein Fragebogen zur Messung von geschlechtsspezifischen Merkmalen entwickelt (Abele et al., 2009), der aus einer Instrumentalitäts- und einer Expressivitätsskala besteht. Die Items bestehen jeweils aus einem Eigenschaftspaar, das durch die Zahlen von -2 bis +2 getrennt ist und jeweils 8 Items beinhaltet. Die Testpersonen wurden gebeten, diejenige Möglichkeit der vier Abstufungen anzukreuzen, die sie am besten beschrieb. 5 weitere Items gehörten zu diesem Instrument der Geschlechtsrollenerhebung nach Abele et al. (2009), die in der vorliegenden Arbeit auf Grund mangelnder Relevanz für die Forschungsfrage unberücksichtigt blieben.

Tabelle 6: Items der Skalen zur Erfassung von Instrumentalität und Expressivität

Items Instrumentalität		M	(SD)
gebe leicht auf	gebe nie leicht auf	1,19	(1,04)
nicht unabhängig	völlig unabhängig	0,67	(1,11)
sehr passiv	sehr aktiv	0,68	(1,13)
fälle leicht Entscheidungen	fälle schwer Entscheidungen	-,09	(1,39)
nicht selbstsicher	sehr selbstsicher	0,58	(1,21)
fühle mich unterlegen	fühle mich überlegen	0,52	(1,13)
kann Druck nicht standhalten	kann Druck gut standhalten	1,15	(1,01)
nicht wettbewerbsorientiert	wettbewerbsorientiert	0,29	(1,40)
Items Expressivität		M	(SD)
sehr unfreundlich	sehr freundlich	1,43	(0,85)
nicht gefühlsbetont	sehr gefühlsbetont	0,76	(1,24)
fähig, auf andere einzugehen	unfähig, auf andere einzugehen	0,99	(1,29)
sehr rau	sehr sanft	0,69	(1,07)
nicht hilfsbereit gegenüber anderen	sehr hilfsbereit gegenüber anderen	1,41	(0,87)
der Gefühle anderer nicht bewusst	der Gefühle anderer sehr bewusst	1,18	(1,07)
nicht verständnisvoll zu anderen	sehr verständnisvoll zu anderen	1,25	(0,83)
sehr kühl in Beziehung zu anderen	sehr herzlich in Beziehung zu anderen	0,99	(1,01)
Weitere Items		M	(SD)
sehr dynamisch	nicht dynamisch	0,68	(1,11)
habe Führungseigenschaften	bin kein Führungstyp	0,65	(1,30)
sehr leistungsfähig	wenig leistungsfähig	1,30	(0,94)
sehr durchsetzungsfähig	nicht durchsetzungsfähig	0,74	(1,15)
wenig fürsorglich	sehr fürsorglich	1,10	(0,99)

Anmerkung: M = Mittelwert; SD = Standardabweichung

Zur Bestimmung der internen Konsistenz wurde für die Skala Instrumentalität und Expressivität Cronbachs Alpha (α) herangezogen. Für die Items der Skala Instrumentalität wurde insgesamt ein Wert von 0,75 ($r_{it} = 0,40$), für die Items der

Skala Expressivität wurde insgesamt ebenfalls ein Wert von 0,75 ($r_{it} = 0,14$) erreicht, der als gutes Ergebnis in der Reliabilitätsprüfung interpretiert werden kann.

9.3.5 Work Life Balance

Für den Bereich der Work Life Balance wurde eine gekürzte Fassung der für die sechste BELA-Befragung (Abele et al., 2009) neu entwickelten Skala verwendet (siehe Anhang E). Da ein Großteil der Testpersonen der vorliegenden Untersuchung im Berufsleben noch nicht voll integriert war, wurden die Items auf die Zukunftsform modifiziert. Zusätzlich wurde die persönliche Wichtigkeit bezüglich der gleichmäßigen Gewichtung von Beruf- und Privatleben erfragt.

Die Testpersonen wurden gebeten, die Statements auf vierstufigen Ratingskalen (1 = „nicht wichtig“ bis 4 = „sehr wichtig“ bzw. 1 = „sehr“ bis 4 = „nicht“ bzw. 1 = „Beruf“ bis 4 = „Privat“) zu beurteilen.

Tabelle 7: Items zur Erfassung von Work Life Balance

Items	M	(SD)
Wie wichtig ist Ihnen die gleichmäßige Gewichtung von Privatem und Beruf?	3,16	(0,82)
Wie schwierig wird es für Sie werden Berufliches und Privates zu vereinbaren?	2,48	(0,76)
Wie werden Sie in Zukunft die Gewichtung von Privatem und Beruf vornehmen?	2,40	(0,60)

Anmerkung: M = Mittelwert; SD = Standardabweichung

Zur Bestimmung der internen Konsistenz wurde für die Skala der Work Life Balance Cronbachs Alpha (α) herangezogen. Für die 3 Items wurde insgesamt ein Wert von 0,38 ($r_{it} = 0,15$) erreicht, der als schlechtes Ergebnis in der Reliabilitätsprüfung interpretiert werden kann.

Aus diesem Grund wurde in der vorliegenden Arbeit auf eine Work Life Balance Skala verzichtet. Stattdessen gehen die Items einzeln in die Auswertung ein. Es wird nun je nach Inhalt der Items von Wichtigkeit, Schwierigkeit und geplanter Gewichtung von Work Life Balance gesprochen.

10 Ergebnisse

Im Folgenden finden sich die Ergebnisse der Analysen zu den einzelnen Skalen und der gefragten offenen Zielsetzungen des vorgegebenen Fragebogens, bezogen auf die Forschungsfragen. Zur statistischen Berechnung wurde das Programm *SPSS 15.0 für Windows* (Version 15.0.1) herangezogen. Als Signifikanzlevel wurde für alle durchgeführten Analysen $\alpha = 0,05$ gewählt.

10.1 Deskriptive Befunde

10.1 Berufliche Situation

220 der getesteten Personen waren berufstätig, und 139 der getesteten Personen gingen neben ihrem Studium keiner beruflichen Tätigkeit nach. Die Abbildung 2 zeigt die berufliche Situation im Geschlechtervergleich.

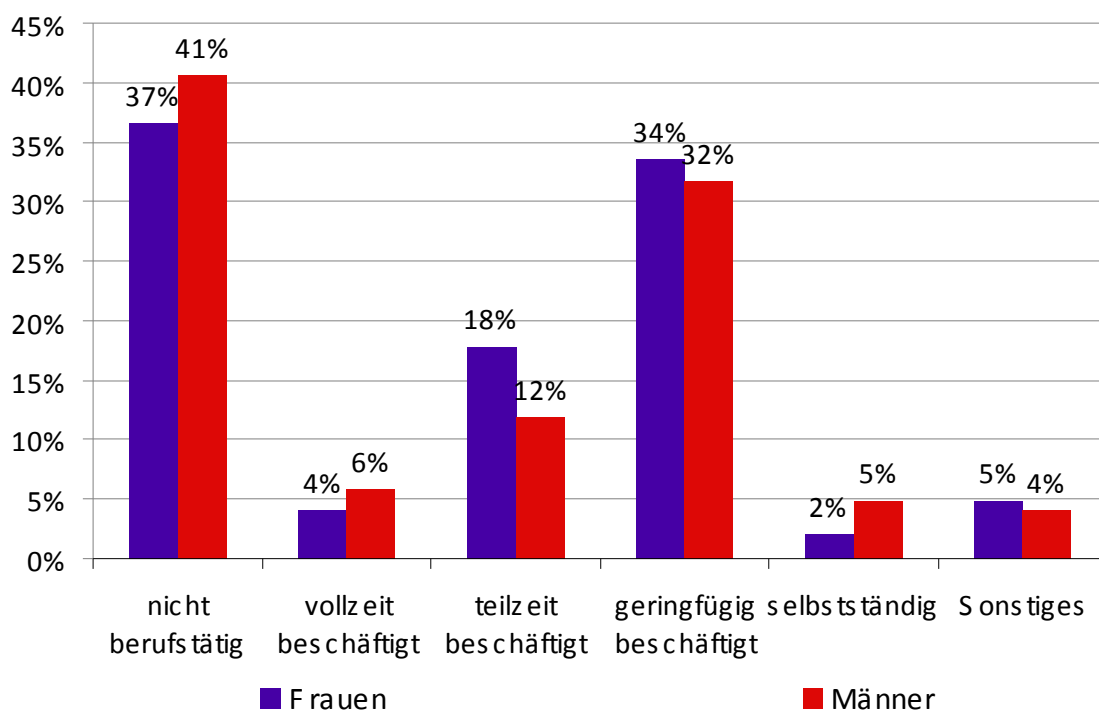


Abbildung 2: Berufliche Situation im Geschlechtervergleich

Von den Personen, die einer beruflichen Tätigkeit nachgingen, sind 115 Frauen und 105 Männer. 82 Studierende der Humanmedizin, 95 der Psychologie und 43 des Wirtschaftsingenieurwesens waren neben ihren Studien berufstätig. Bei der Frage nach einem Studienbezug gaben 51 Frauen und 46 Männer an, eine berufliche Tätigkeit mit Studienbezug zu haben, während 38 Frauen und 34 Männer keinen Studienbezug in ihrer beruflichen Tätigkeit sahen. 26 Frauen und 25 Männer gaben an, teilweise einen Studienbezug zu haben. 7 Frauen und 10 Männer waren in Vollzeitbeschäftigungen, 33 Frauen und 22 Männer teilzeitbeschäftigt, 75 Frauen und 73 Männer in sonstigen Dienstverhältnissen (z.B. Selbstständigkeit, Zivildienst).

10.2 Kindererziehung

Von den 359 Testpersonen gaben 345 Personen an, keine Kinder zu haben, 14 Personen hatten Kinder. Die Abbildung 3 zeigt Studierende der Humanmedizin, der Psychologie und des Wirtschaftsingenieurwesens mit und ohne Kinder.

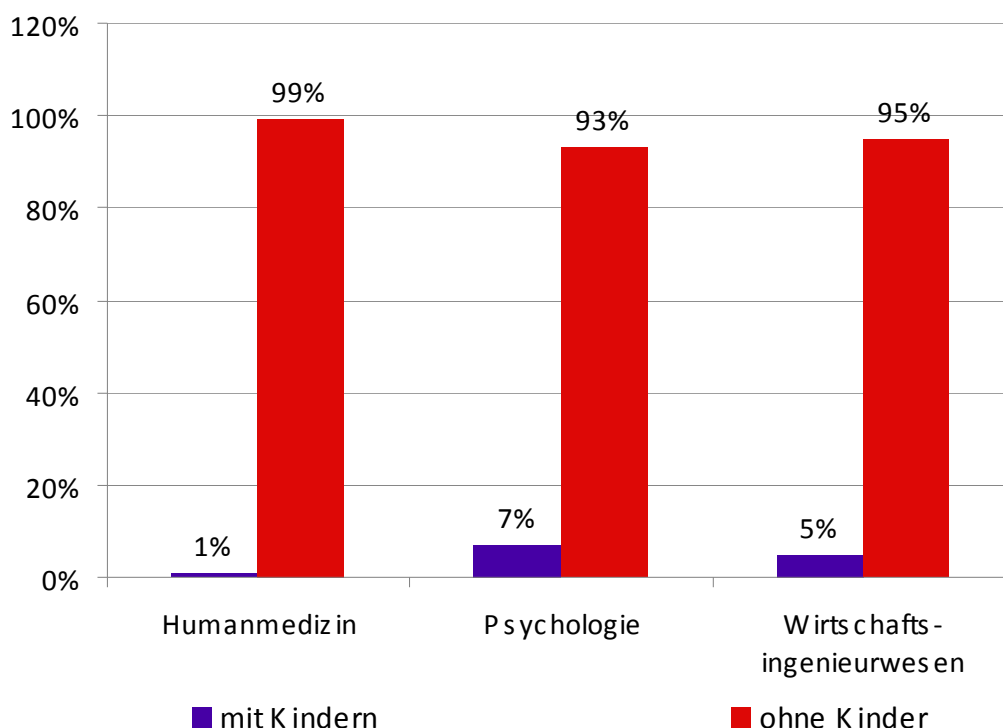


Abbildung 3: Studierende mit und ohne Kinder

10.3 Ausbildung der Eltern

123 Mütter und 162 Väter der Testpersonen hatten einen Hochschulabschluss, somit bildete der Hochschulabschluss die größte Zahl an höchster abgeschlossener Schulbildung. Die zweithäufigste abgeschlossene Schulbildung der Mutter war eine berufsbildende mittlere Schule, die des Vaters eine Lehre. In Abbildung 4 ist die höchste abgeschlossene Schulbildung der Eltern dargestellt.

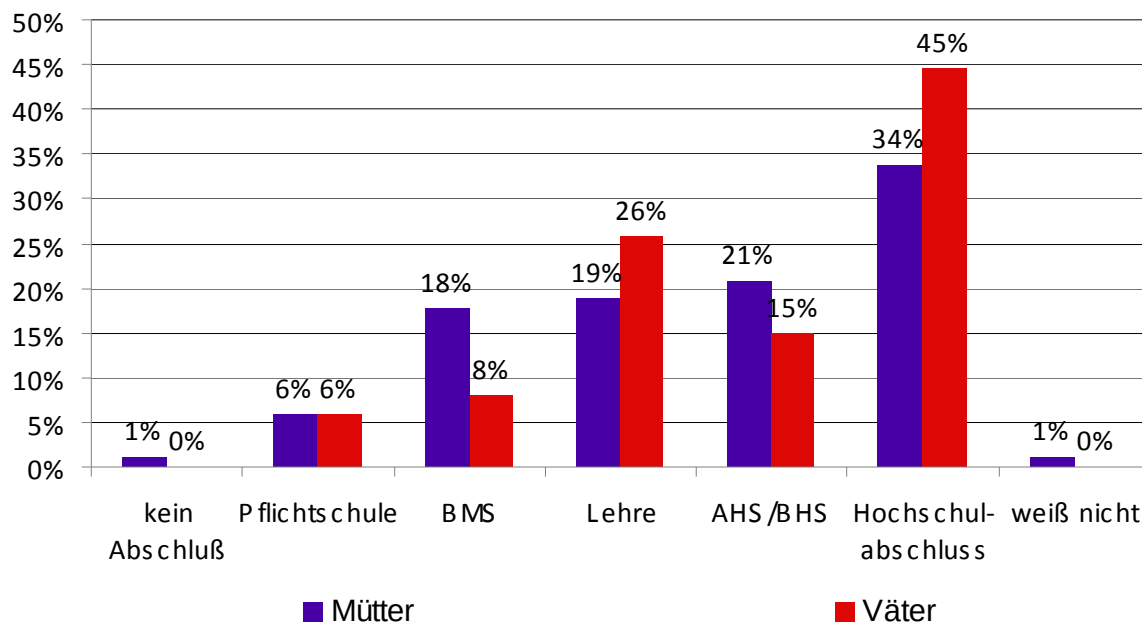


Abbildung 4: Höchste abgeschlossene Schulbildung

10.4 Persönliche Ziele

Offene Frage:

Von 359 gaben 330 Studierende der Studienrichtungen Humanmedizin, Psychologie und Wirtschaftsingenieurwesen Ziele an. Davon waren 171 (52%) Frauen und 159 (48%) Männer. Die Gesamtzahl der kodierten Ziele betrug $N = 1,271$. Der Alphafehler wurde mit $\alpha = 0,05$ festgelegt. Nach der Bonferroni Alpha Fehler Kumulation ($p = 0,265$) wurde mit 26,5% fälschlicherweise ein signifikantes Ergebnis angenommen.

In Tabelle 8 sind die Ergebnisse der Chi-Quadrat-Statistik (χ^2 nach Pearson) und der Kontingenzkoeffizient (C nach Pearson) der Ober- und Unterkategorien im Geschlechtervergleich dargestellt.

Tabelle 8: Häufigkeit genannter Zielinhalte im Geschlechtervergleich

Items	Gesamt N	Frauen N (%)	Männer N (%)	χ^2	Ckorr
Berufliche Ziele	289	156 (54)	133 (46)	0,037	0,118
Studium beenden	90	52 (58)	38 (42)	0,185	0,074
Weiterbildung im Beruf	47	31 (66)	16 (34)	0,036	0,117
Lernen und Entwicklung im Beruf	31	22 (71)	9 (29)	0,025	0,124
Arbeitszeiten	1	1 (100)	0 (0)	0,334	0,054
Berufliche Stabilisierung	12	7 (58)	5 (42)	0,645	0,025
Stellenwechsel	1	0 (0)	1 (100)	0,299	0,058
Berufseinstieg	37	24 (65)	13 (35)	0,092	0,094
Wiedereinstieg	2	1 (50)	1 (50)	0,959	0,003
Stellensuche	10	8 (80)	2 (20)	0,070	0,101
Karriere	90	37 (41)	53 (59)	0,017	0,132
Leistungen und Inhalte im Beruf	46	20 (44)	26 (56)	0,222	0,068
Selbstständigkeit	26	18 (69)	8 (31)	0,064	0,103
Befinden im Beruf	95	64 (67)	31 (33)	0,001	0,197
Familiäre Ziele	226	123 (54)	103 (46)	0,162	0,083
Partnerschaft	57	37 (65)	20 (35)	0,030	0,121
Befinden in der Familie	38	20 (53)	18 (47)	0,915	0,006
(Mehr) Zeit für die Familie	4	1 (25)	3 (75)	0,280	0,060
Kinder(erziehung)	79	45 (57)	34 (43)	0,294	0,059
Familiengründung	138	77 (56)	61 (44)	0,220	0,068

Vereinbarung von Beruf- und Privatleben	37	26 (70)	11 (30)	0,017	0,135
Freizeitbezogene Ziele	119	72 (61)	47 (39)	0,018	0,134
Hobbys	28	17 (61)	11 (39)	0,325	0,055
Freunde	34	23 (68)	11 (32)	0,051	0,109
Sonstige Freizeitaktivitäten	31	19 (61)	12 (39)	0,268	0,062
Wohnsituation	7	3 (43)	4 (57)	0,632	0,026
Reisen	52	31 (60)	21 (40)	0,220	0,068
gemeinnütziges Engagement	27	15 (56)	12 (44)	0,685	0,022
Finanzielle/Materielle Ziele	111	51 (46)	60 (54)	0,129	0,086
Geld	75	36 (48)	39 (52)	0,452	0,042
Wohneigentum	46	22 (48)	24 (52)	0,559	0,033
Sonstige materielle Ziele	8	2 (25)	6 (75)	0,124	0,085
Selbstbezogene Ziele	124	69 (56)	55 (44)	0,280	0,061
Lebensqualität	65	37 (57)	28 (43)	0,358	0,052
Gesundheit	37	22 (59)	15 (41)	0,324	0,055
Entwicklung der eigenen Persönlichkeit und Intelligenz	60	35 (58)	25 (42)	0,264	0,062

Anmerkung: N = Stichprobengröße

Der Chi²-Test (χ^2 nach Pearson) zur Untersuchung der Unabhängigkeit der empirischen Verteilung zwischen Frauen und Männern zeigte, dass es signifikante Unterschiede (df1; $p < 0,05$) zwischen den Geschlechtern in folgenden Oberkategorien gab: „berufliche Ziele“, „Vereinbarung von Berufs- und Privatleben“ und „freizeitbezogene Ziele“. Abbildung 5 zeigt die Ergebnisse der Zielerhebung in den signifikanten Hauptkategorien.

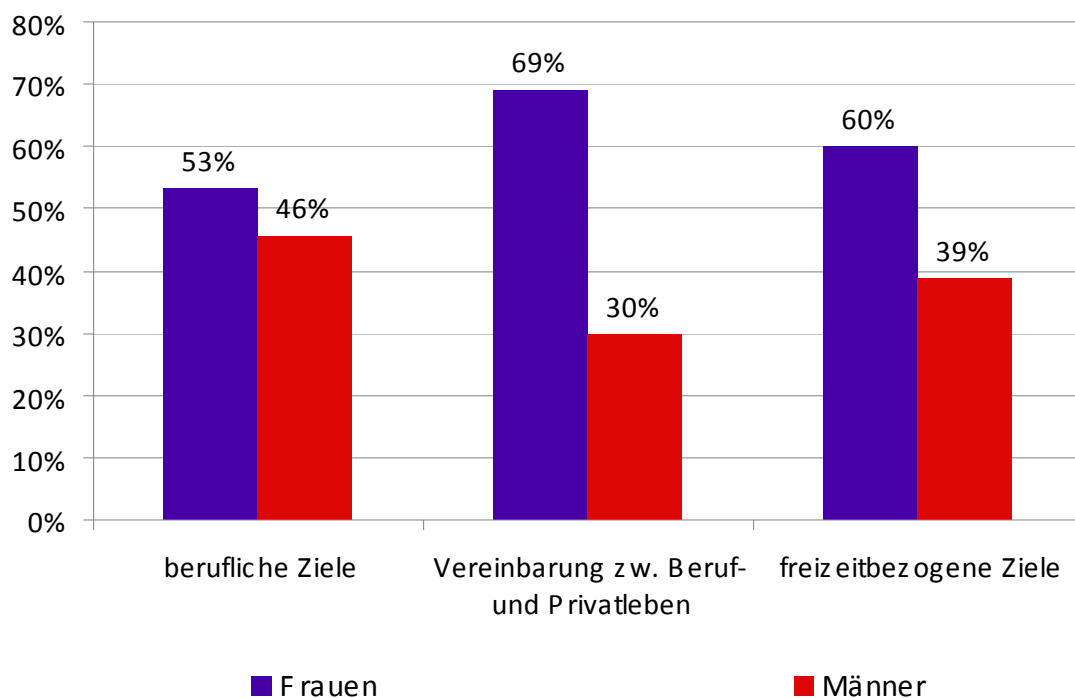


Abbildung 5: signifikante Hauptzielkategorien im Geschlechtervergleich

Der χ^2 -Test wies weiters signifikante Unterschiede (df1; $p < 0,05$) zwischen den Geschlechtern in folgenden Unterkategorien auf: „Weiterbildung im Beruf“, „Lernen und Entwicklung im Beruf“, „Karriere“, „Befinden im Beruf“ und „Partnerschaft“.

Abbildung 6 zeigt die Ergebnisse der Zielerhebung in den signifikanten Subkategorien.

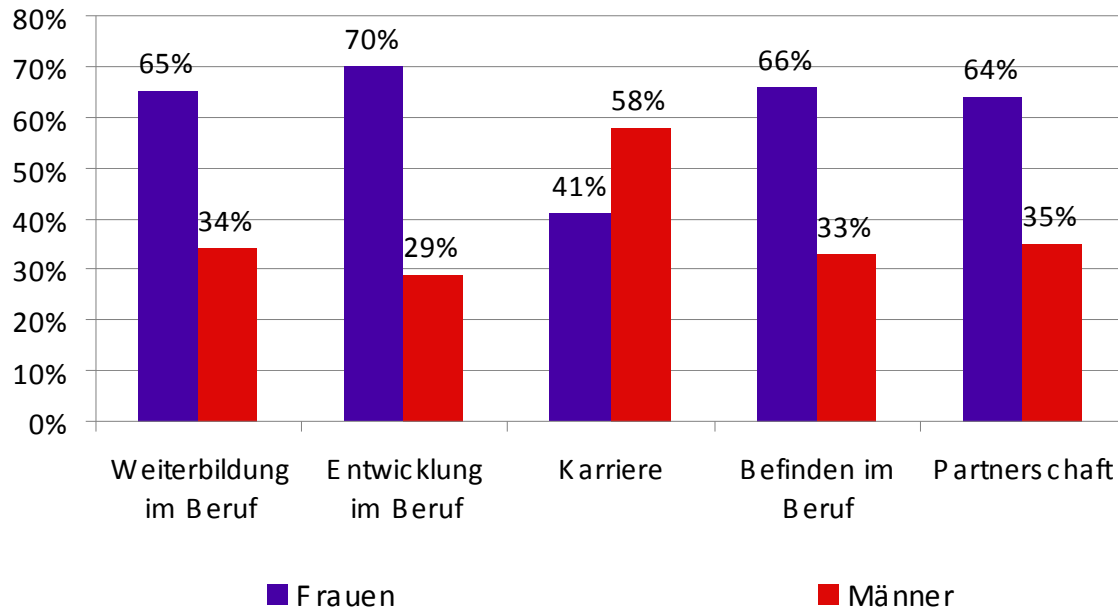


Abbildung 6: signifikante Subzielkategorien im Geschlechtervergleich

Die Oberkategorien „berufliche Ziele“, „Vereinbarkeit von Privatem und Berufsleben“ und „freizeitbezogene Ziele“ wurden signifikant öfter von Frauen als von Männern angegeben.

In den Oberkategorien: „familiäre Ziele“, „finanzielle Ziele“ und „selbstbezogene Ziele“ unterschieden sich Männer und Frauen nicht in ihren Zielsetzungen.

Dennoch gab es in einer Unterkategorie bezüglich „familiäre Ziele“ ein signifikantes Ergebnis: Frauen gaben häufiger Ziele an, die die Partnerschaft betreffen als Männer.

In den Unterkategorien der Oberkategorie: „berufliche Ziele“ zeigten sich gleich mehrere Geschlechterdifferenzen. Bei signifikant mehr Frauen als Männern lag hier mindestens ein Ziel in den Kategorien „Weiterbildung im Beruf“, „Lernen und Entwicklung im Beruf“ und „Befinden im Beruf“ vor. Lediglich bei der Zielsetzung: „Karriere“ hatte das männliche Geschlecht eine höhere Zielanzahl.

10.2 Geschlechtsunterschiede zwischen Zielen, Work Life Balance und Selbstwirksamkeitserwartung

Zur Beantwortung der ersten Fragestellung wurde die multivariate Varianzanalyse (Manova) gewählt. Das Verfahren der multivariaten Varianzanalyse hat gegenüber der univariaten Lösung den Vorteil, dass mehrere abhängige Variablen in der Auswertung berücksichtigt werden können, und Korrekturen des Signifikanzniveaus zur Verringerung des Alphafehlers, die bei Anwendung mehrerer einfaktorieller Varianzanalysen notwendig wären, entfallen. Auch können wechselseitige Beziehungen der abhängigen Variablen berücksichtigt werden. Die Prüfgröße „Pillai`s Trace“ wird als eines der stärksten und robustesten Testverfahren angesehen und wurde daher auch in dieser Arbeit verwendet ($p \leq 0,05$). Dieser Prüfgröße wurde ein F-Wert zugewiesen, der zu einem Signifikanzwert (p) führte. Als Effektstärke wurde das „Partielle Eta-Quadrat“ (η^2) betrachtet.

Um die Fragestellung eins mittels Manova zu beantworten, wurden folgende abhängigen Variablen bestimmt: (1) private Ziele, (2) berufliche Ziele, (3) Selbstwirksamkeitserwartungen, (4) Wichtigkeit von Work Life Balance, (5) Schwierigkeit von Work Life Balance und (6) geplante Gewichtung von Work Life Balance. Als fester Faktor wurde (1) das Geschlecht berücksichtigt.

Der Box-M-Test wurde eingesetzt um zu überprüfen, ob die Kovarianzmatrizen der abhängigen Variablen über die Konstrukte hinweg gleich sind. Dieser Test ergab ein nicht signifikantes Ergebnis ($F = 0,983$, $df_1 = 21$, $df_2 = 467990,211$, $p = 0,110$), welches für die Homogenität der Kovarianz-Matrizen spricht.

Tabelle 9: F-Wert, Freiheitsgrade, Signifikanz und partielles Eta-Quadrat der unabhängigen Variable Geschlecht zu Fragestellung 1

	F	df	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
Geschlecht	4,609	1	0,001	0,073

Das multivariate Verfahren zeigte im Konstrukt Geschlecht ein signifikantes Ergebnis. Dieses wies auf Differenzen zwischen den Frauen und Männern hin. In Tabelle 10 sind die Signifikanzwerte und in Tabelle 11 die Effektstärke der Gegenüberstellung von den unabhängigen und den abhängigen Variablen zu sehen.

Tabelle 10: Darstellung der Signifikanzwerte zu Fragestellung 1

	Private Ziele	Berufliche Ziele	Selbstwirksamkeit	Wichtigkeit von WLB	Schwierigkeit von WLB	Geplante Gewichtung von WLB
Geschlecht	0,007	0,046	0,152	0,013	0,202	0,008

(WLB = Work Life Balance)

Tabelle 11: Darstellung der Effektstärke zu Fragestellung 1

	Private Ziele	Berufliche Ziele	Selbstwirksamkeit	Wichtigkeit von WLB	Schwierigkeit von WLB	Geplante Gewichtung von WLB
Geschlecht	0,020	0,011	0,006	0,017	0,005	0,019

(WLB = Work Life Balance)

In der unabhängigen Variable Geschlecht in Bezug auf die abhängigen Variablen wiesen „Private Ziele“, „Berufliche Ziele“, „Wichtigkeit von Work Life Balance“ und „Geplante Gewichtung von Work Life Balance“ signifikante Geschlechterunterschiede auf. Keine signifikanten Geschlechterunterschiede

zeigten sich in den Variablen „Selbstwirksamkeitserwartung“ und „Wichtigkeit von Work Life Balance“.

Tabelle 12: Mittelwerte und Standardabweichungen bezüglich Ziele, Wichtigkeit und geplante Gewichtung von WLB im Geschlechtervergleich

	N	Frauen		Männer	
		M	(SD)	M	(SD)
Private Ziele	359	3,24	(0,40)	3,12	(0,43)
Berufliche Ziele	359	3,09	(0,37)	3,17	(0,36)
Wichtigkeit von WLB	359	3,26	(0,81)	3,05	(0,81)
Geplante Gewichtung von WLB	359	2,48	(0,64)	2,32	(0,56)

Anmerkung: N = Stichprobengröße; M = Mittelwert; SD = Standardabweichung; WLB = Work Life Balance

Die Mittelwerte zeigten, dass Frauen private Ziele als signifikant wichtiger bewerteten als Männer, Männer hingegen berufliche Ziele als signifikant wichtiger angaben. In den zwei Items der Work Life Balance: „Wichtigkeit von Work Life Balance“ und „Geplante Gewichtung von Work Life Balance“ war es wieder das weibliche Geschlecht, das signifikant höhere Werte aufwies. Frauen stufen somit Work Life Balance bedeutender ein als Männer und gaben stärker als Männer an, in Zukunft die Gewichtung auf das Berufsleben zu legen (im Gegensatz zum Privatleben).

10.3 Unterschiede in Zielen, Selbstwirksamkeitserwartungen, Geschlechtsrollenorientierung und Work Life Balance in Abhängigkeit von Berufserfahrung, Studienrichtung und Geschlecht

Zur Beantwortung der zweiten Fragestellung wurde ebenfalls die multivariate Varianzanalyse (Manova) gewählt. Die Prüfgröße „Pillai`s Trace“ wurde wegen seiner Stäke und Robustheit auch in dieser Fragestellung verwendet ($p \leq 0,05$) und einem F-Wert zugewiesen, der zu einem Signifikanzwert (p) führte. Als Effektstärke wurde das „Partielle Eta-Quadrat“ (η^2) betrachtet.

Um die Fragestellung zwei mittels Manova zu beantworten, wurden folgende abhängige Variablen bestimmt: (1) private Ziele, (2) berufliche Ziele, (3) Selbstwirksamkeitserwartungen, (4) Wichtigkeit von Work Life Balance, (5) Schwierigkeit von Work Life Balance, (6) geplante Gewichtung von Work Life Balance und (7) Geschlechtsrollenorientierung. Als feste Faktoren wurden (1) Geschlecht, (2) Studienrichtung und (3) Berufstätigkeit berücksichtigt.

Auch bei dieser Fragestellung wurde der Box-M-Test eingesetzt um zu überprüfen, ob die Kovarianzmatrizen der abhängigen Variablen über die Konstrukte hinweg gleich sind. Dieser Test ergab ein nicht signifikantes Ergebnis ($F = 1,138$, $df_1 = 324$, $df_2 = 24352$, $p = 0,054$), was für die Homogenität der Kovarianz-Matrizen spricht.

Tabelle 13: F-Werte, Freiheitsgrade, Signifikanzen und partielles Eta-Quadrat der unabhängigen Variablen: Geschlecht, Studienrichtung und Berufstätigkeit zu Fragestellung 2

	F	df	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
Geschlecht	4,121	8	0,001	0,088
Studienrichtung	4,612	16	0,001	0,098
Berufstätigkeit	2,100	8	0,035	0,047
Geschlecht*Studienrichtung	1,413	16	0,128	0,032
Geschlecht*Berufstätigkeit	1,791	8	0,078	0,040
Studienrichtung*Berufstätigkeit	1,423	16	0,124	0,032
Geschlecht*Studienrichtung * Berufstätigkeit	1,729	16	0,037	0,039

In den unabhängigen Variablen: Geschlecht, Studienrichtung und Berufstätigkeit liegen signifikante Unterschiede vor. Geschlecht und Studienrichtung, Geschlecht und Berufstätigkeit sowie Studienrichtung und Berufstätigkeit zeigten keine Interaktionseffekte ($p > 0.05$). Die Variablen Geschlecht, Studienrichtung und Berufstätigkeit wiesen mindestens einen Interaktionseffekt auf.

In Tabelle 14 sind die Signifikanzwerte und in Tabelle 15 die Effektstärke in der Gegenüberstellung von den unabhängigen und den abhängigen Variablen in Form einer Matrix der zu sehen. (Geschlecht df = 1, Studium df = 2, Berufstätigkeit df = 1, Geschlecht * Studienrichtung df = 2, Geschlecht * Berufstätigkeit df = 1, Studienrichtung * Berufstätigkeit df = 2, Geschlecht * Studienrichtung * Berufstätigkeit df = 2).

Tabelle 14: Darstellung der Signifikanzwerte zu Fragestellung 2

	Private Ziele	Berufliche Ziele	SW	E	I	WLB 1	WLB 2	WLB 3
Geschlecht	0,024	0,762	0,100	0,001	0,005	0,007	0,167	0,243
Studienrichtung	0,248	0,024	0,182	0,350	0,001	0,174	0,001	0,005
Berufstätigkeit	0,828	0,797	0,979	0,070	0,006	0,681	0,344	0,362
Geschlecht* Studienrichtung	0,228	0,567	0,082	0,073	0,038	0,709	0,813	0,713
Geschlecht* Berufstätigkeit	0,008	0,411	0,895	0,061	0,372	0,011	0,284	0,912
Berufstätigkeit* Studienrichtung	0,031	0,633	0,781	0,147	0,300	0,037	0,370	0,435
Geschlecht* Berufstätigkeit* Studienrichtung	0,158	0,385	0,044	0,056	0,236	0,505	0,822	0,293

Anmerkung: SW = Selbstwirksamkeit; E = Expressivität; I = Instrumentalität; WLB 1 = Wichtigkeit von Work Life Balance; WLB 2 = Schwierigkeit von Work Life Balance; WLB 3 = Geplante Gewichtung von Work Life Balance

Tabelle 15: Darstellung der Effektstärke zu Fragestellung 2

	Private Ziele	Berufliche Ziele	SW	E	I	WLB 1	WLB 2	WLB 3
Geschlecht	0,015	0,001	0,008	0,039	0,023	0,021	0,006	0,004
Studienrichtung	0,008	0,021	0,010	0,006	0,060	0,010	0,093	0,30
Berufstätigkeit	0,001	0,001	0,001	0,009	0,021	0,001	0,003	0,002
Geschlecht*	0,008	0,003	0,014	0,015	0,019	0,002	0,001	0,002
Studienrichtung								
Geschlecht*	0,020	0,002	0,001	0,010	0,002	0,019	0,003	0,001
Berufstätigkeit								
Berufstätigkeit*	0,020	0,003	0,001	0,011	0,007	0,019	0,006	0,005
Studienrichtung								
Geschlecht*	0,011	0,005	0,018	0,016	0,008	0,004	0,001	0,007
Berufstätigkeit*								
Studienrichtung								

Anmerkung: SW = Selbstwirksamkeit; E = Expressivität; I = Instrumentalität; WLB 1 = Wichtigkeit von Work Life Balance; WLB 2 = Schwierigkeit von Work Life Balance; WLB 3 = Geplante Gewichtung von Work Life Balance

Geschlecht

Sieht man sich die Signifikanzen in der unabhängigen Variable Geschlecht in Bezug auf die abhängigen Variablen an, sind signifikante Unterschiede in privaten Zielen, Expressivität, Instrumentalität und Wichtigkeit von Work Life Balance zu erkennen. Keine signifikanten Geschlechtsunterschiede zeigten sich in den Items „Schwierigkeit von Work Life Balance“ und „Geplante Gewichtung von Work Life Balance“, sowie in den Variablen „Selbstwirksamkeitserwartung“ und „Berufliche Ziele“.

Tabelle 16: Mittelwerte und Standardabweichungen bezüglich privater Ziele, Geschlechtsrollenorientierung und Wichtigkeit von WLB im Geschlechtervergleich

	N	Frauen M (SD)	Männer M (SD)
Private Ziele	359	3,24 (0,40)	3,12 (0,43)
Expressivität	359	3,39 (0,43)	3,10 (0,52)
Instrumentalität	359	2,78 (0,45)	3,04 (0,46)
Wichtigkeit von WLB	359	3,26 (0,81)	3,05 (0,81)

Anmerkung: N = Stichprobengröße; M = Mittelwert; SD = Standardabweichung; WLB = Work Life Balance

Frauen hatten eine signifikant stärkere Ausprägung in ihrer Expressivität als Männer. Die Gruppe der Männer hingegen erreichte signifikant höhere Werte in ihrer Instrumentalität als Frauen. Schließlich waren private Ziele und Work Life Balance für Frauen signifikant wichtiger als für Männer.

Studienrichtung

In den Signifikanzen zwischen den Studienrichtungen gab es signifikante Werte in der Skala „Berufliche Ziele“, „Instrumentalität“, „Schwierigkeit von Work Life Balance“ und „Geplante Gewichtung von Work Life Balance“. Keine signifikanten Unterschiede zwischen den Studienrichtungen zeigten sich in den Variablen „Expressivität“, „Selbstwirksamkeitserwartung“, „Private Ziele“ und „Wichtigkeit von Work Life Balance“.

Tabelle 17: Mittelwerte und Standardabweichungen bezüglich beruflicher Ziele, Instrumentalität, Schwierigkeit und geplante Gewichtung von WLB im Studienrichtungsvergleich

	N	Humanmedizin M (SD)	Psychologie M (SD)	Wirtschafts- ingenieurwesen
Berufliche Ziele	359	3,14 (0,37)	3,04 (0,39)	3,25 (0,28)
Instrumentalität	359	2,97 (0,43)	2,74 (0,50)	3,09 (0,42)
Schwierigkeit von WLB	359	2,17 (0,72)	2,74 (0,69)	2,60 (0,76)
Geplante Gewichtung von WLB	359	2,19 (0,50)	2,47 (0,56)	2,36 (0,59)

Anmerkung: N = Stichprobengröße; M = Mittelwert; SD = Standardabweichung; WLB = Work Life Balance

Studierende des Wirtschaftsingenieurwesens zeigten die stärkste Ausprägung in ihrer Instrumentalität, gefolgt von Studierenden der Humanmedizin und Psychologie. Berufliche Ziele waren für Studierende des Wirtschaftsingenieurwesens am wichtigsten, gefolgt von Humanmedizinistudierenden und Psychologiestudierenden.

Work Life Balance beurteilten Humanmedizinistudierende als am schwierigsten zu erreichen, gefolgt von Studierenden des Wirtschaftsingenieurwesens und schließlich Psychologiestudierenden. Humanmedizinistudierende sahen ihre zukünftige Gewichtung von Berufs- und Privatleben am stärksten beruflich gepolt, Studierenden des Wirtschaftsingenieurwesens sahen sich im Mittel auch noch eher beim beruflichen als beim privaten Pol, während sich Psychologiestudierende genau in der Mitte positionierten.

Berufstätigkeit

Zwischen berufstätigen und nicht berufstätigen Studierenden gab es lediglich in der Skala „Instrumentalität“ signifikante Werte. Keine signifikanten Unterschiede zwischen den Studienrichtungen zeigten sich in den Variablen „Expressivität“, „Selbstwirksamkeitserwartungen“, „Private Ziele“, „Berufliche Ziele“ und den Items „Wichtigkeit von Work Life Balance“, „Schwierigkeit von Work Life Balance“ und „Geplante Gewichtung von Work Life Balance“.

Tabelle 18: Mittelwerte und Standardabweichungen bezüglich Instrumentalität und der Variable Berufstätigkeit

	N	berufstätig M (SD)	nicht berufstätig M (SD)
Instrumentalität	359	2,98 (0,47)	2,81 (0,48)

Anmerkung: N = Stichprobengröße; M = Mittelwert; SD = Standardabweichung

Berufstätige Studierende hatten hinsichtlich ihrer Instrumentalität im Mittel eine höhere Ausprägung als nicht berufstätige Studierende.

Interaktion zwischen Studienrichtung und Geschlecht

Die Ergebnisse der Manova in Bezug auf die Interaktion der unabhängigen Variablen „Geschlecht und Studienrichtung“ zeigten lediglich einen signifikanten Wert in der Variable Instrumentalität. In Abbildung 7 wird diese Wechselwirkung mittels Interaktionsdiagramm dargestellt.

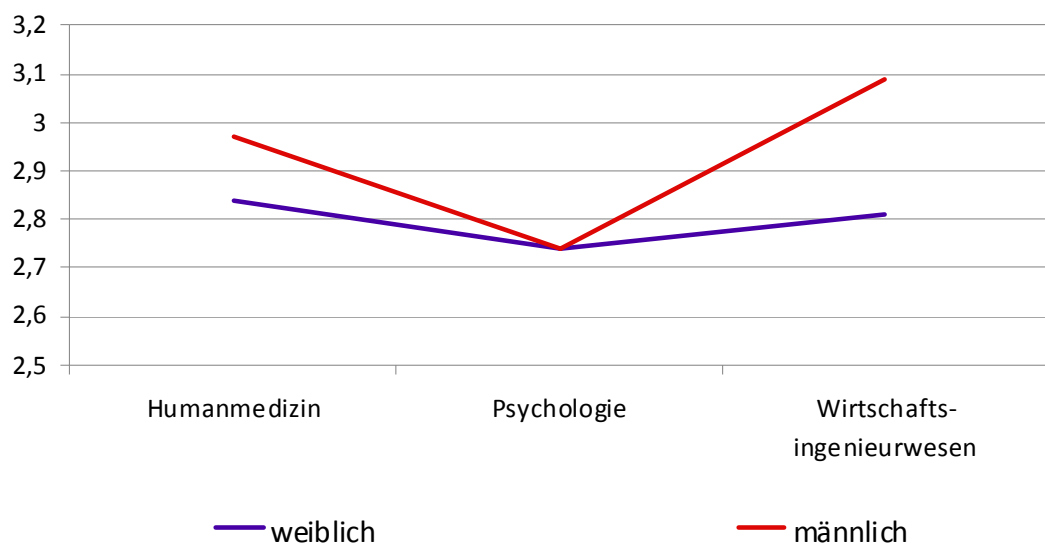


Abbildung 7: Interaktionsdiagramm für die Wechselwirkung Geschlecht und Studienrichtung für die Variable Instrumentalität

Hinsichtlich der Variable Instrumentalität hatten Studentinnen in der Bedingung Humanmedizin ($M = 2,84$; $SD = 0,43$) den größten Mittelwert, dicht gefolgt von Wirtschaftsingenieurwesen ($M = 2,81$; $SD = 0,42$) und der Psychologie ($2,74$; $SD = 0,47$). Männliche Studierende hatten betreffend Instrumentalität in der Bedingung Wirtschaftsingenieurwesen den größten Mittelwert ($M = 3,13$; $SD = 0,40$), gefolgt von Humanmedizin ($M = 3,11$ ($SD = 0,40$) und schließlich mit Abstand Psychologie ($M = 2,76$; $SD = 0,57$).

Interaktion zwischen Berufstätigkeit und Geschlecht

Die Ergebnisse der Manova in Bezug auf die Interaktion der unabhängigen Variablen „Geschlecht und Berufstätigkeit“ zeigten signifikante Werte in den abhängigen Variablen „Private Ziele“ und „Wichtigkeit von Work Life Balance“. Keine signifikanten Interaktionseffekte gab es in Bezug auf die Variablen „Berufliche Ziele“, „Selbstwirksamkeitserwartung“, „Instrumentalität“, „Expressivität“, „Schwierigkeit von Work Life Balance“ und „Geplante Gewichtung von Work Life Balance“. In Abbildung 8 und Abbildung 9 werden diese Wechselwirkungen mittels Interaktionsdiagramm dargestellt.

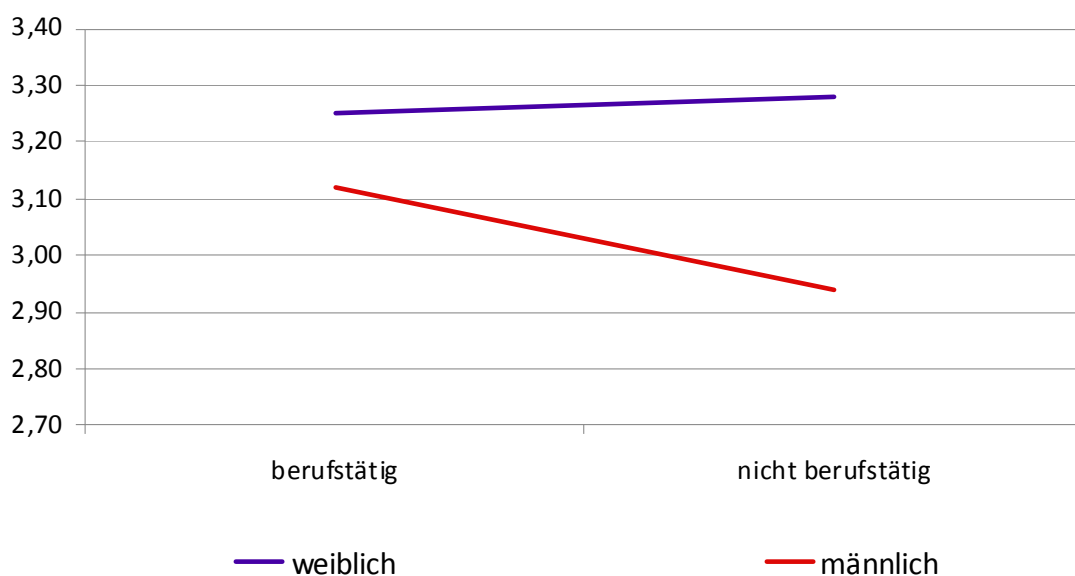


Abbildung 8: Interaktionsdiagramm für die Wechselwirkung *Geschlecht und Berufstätigkeit* für die Variable *Wichtigkeit von Work Life Balance*

Bezüglich der Variable „Wichtigkeit von Work Life Balance“ unterschieden sich berufstätige (M = 3,25; SD = 0,79) von nicht berufstätigen Frauen (M = 3,28; SD = 0,83) kaum in ihren Werten. Berufstätige Männer hingegen hatten hinsichtlich dieser Variable im Mittel signifikant höhere Werte (M = 3,12; SD = 0,73) als nicht berufstätige Männer (M = 2,94; SD = 0,92).

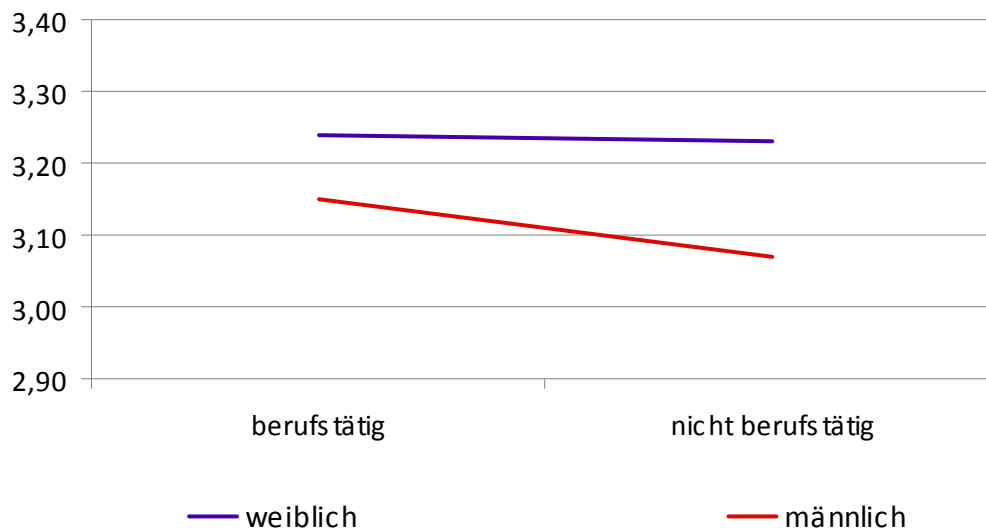


Abbildung 9: Interaktionsdiagramm für die Wechselwirkung Geschlecht und Berufstätigkeit für die Variable Private Ziele

Bezüglich der Variable „Private Ziele“ unterschieden sich berufstätige Frauen in ihren Werten ebenso wenig (M = 3,24; SD = 0,38) von nicht berufstätige Frauen (M = 3,22; SD = 0,41). Berufstätigen Männer hatten hinsichtlich der Variable „Private Ziele“ signifikant höhere Werte (M = 3,15; SD = 0,42) als nicht arbeitenden Männer (M = 3,07; SD = 0,45).

Interaktion zwischen Studienrichtung und Berufstätigkeit

Die Ergebnisse der Manova in Bezug auf die Interaktion der unabhängigen Variablen „Studienrichtung und Berufstätigkeit“ zeigten signifikante Werte in der abhängigen Variable „Private Ziele“ und „Wichtigkeit von Work Life Balance“.

Keine signifikanten Interaktionseffekte gab es in Bezug auf die Variablen „Berufliche Ziele“, „Selbstwirksamkeitserwartung“, „Instrumentalität“, „Expressivität“, „Schwierigkeit von Work Life Balance“ und „Geplante Gewichtung von Work Life Balance“. In Abbildung 10 und Abbildung 11 werden diese Wechselwirkungen mittels Interaktionsdiagramm dargestellt.

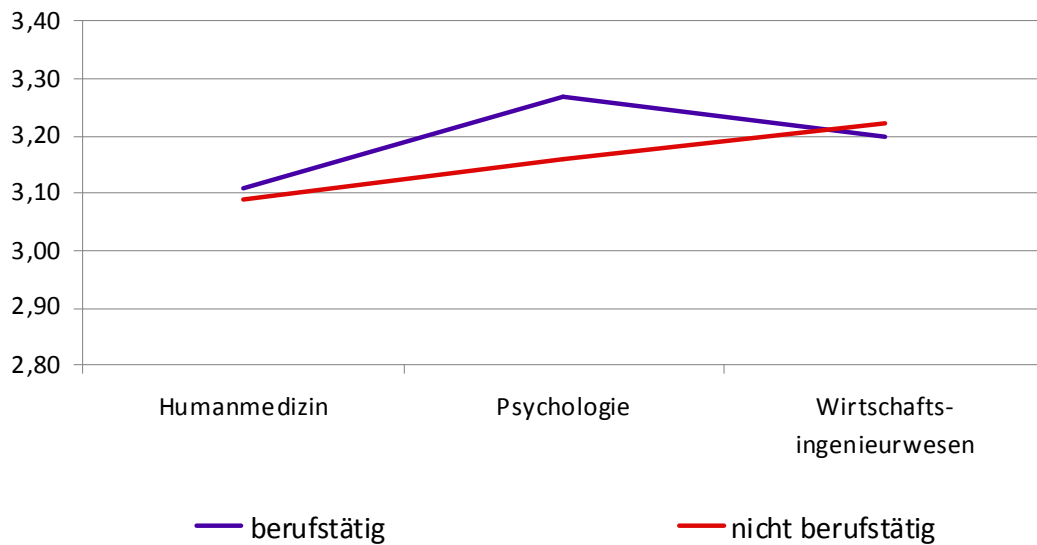


Abbildung 10: Interaktionsdiagramm für die Wechselwirkung Studium und Berufstätigkeit für die Variable Private Ziele

Private Ziele im Mittelwertsvergleich der berufstätigen und nicht berufstätigen Studierenden der Humanmedizin: $M = 3,11$ ($SD = 0,44$), $M = 3,09$ ($SD = 0,50$). Private Ziele im Mittelwertsvergleich der berufstätigen und nicht berufstätigen Studierenden der Psychologie: $M = 3,27$ ($SD = 0,35$), $M = 3,16$ ($SD = 0,44$). Private Ziele im Mittelwertsvergleich der berufstätigen und nicht berufstätigen Studierenden des Wirtschaftsingenieurwesens: $M = 3,20$ ($SD = 0,40$), $M = 3,22$ ($SD = 0,32$).

Die Ergebnisse zeigen, dass berufstätige Psychologiestudierende und berufstätige Humanmedizinstudierende im Mittel einen höheren Wert in ihren privaten Zielen hatten als nicht berufstätige derselben Studienrichtung.

Dagegen wiesen berufstätige Wirtschaftsingenieurstudierende im Mittel einen etwa gleich großen Wert wie nicht berufstätige Wirtschaftsingenieurstudierende auf.

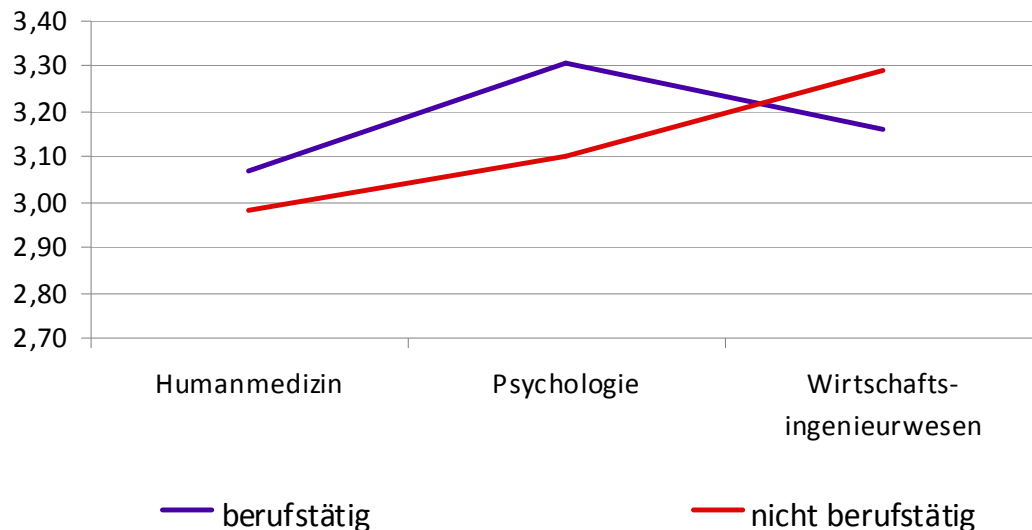


Abbildung 11: Interaktionsdiagramm für die Wechselwirkung Studium und Berufstätigkeit für die Variable Wichtigkeit von Work Life Balance

Wichtigkeit von Work Life Balance im Mittelwertsvergleich der berufstätigen und nicht berufstätigen Studierenden der Humanmedizin: $M = 3,07$ ($SD = 0,86$), $M = 2,98$ ($SD = 0,92$). Work Life Balance im Mittelwertsvergleich der berufstätigen und nicht berufstätigen Studierenden der Psychologie: $M = 3,31$ ($SD = 0,70$), $M = 3,10$ ($SD = 0,98$). Work Life Balance im Mittelwertsvergleich der berufstätigen und nicht berufstätigen Studierenden des Wirtschaftsingenieurwesens: $M = 3,16$ ($SD = 0,69$), $M = 3,29$ ($SD = 0,72$).

Die Ergebnisse zeigen, dass berufstätige Psychologiestudierende und berufstätige Humanmedizinistudierende im Mittel einen höheren Wert in der Variable „Wichtigkeit von Work Life Balance“ hatten als nicht berufstätige derselben Studienrichtung. Dagegen hatten berufstätige Wirtschaftsingenieurstudierende im Mittel einen niedrigeren Wert als nicht berufstätige Wirtschaftsingenieurstudierende.

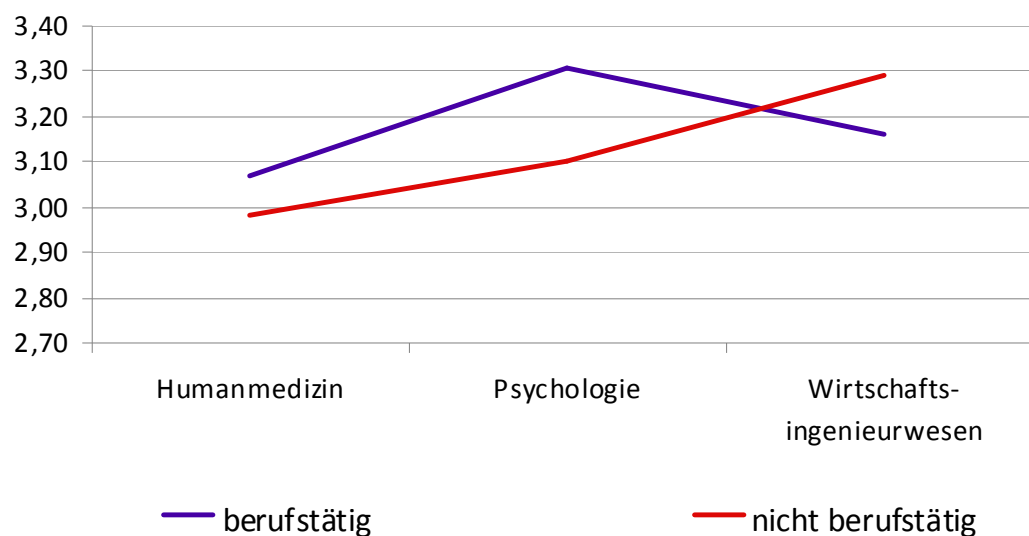


Abbildung 12: Interaktionsdiagramm für die Wechselwirkung Studienrichtung und Berufstätigkeit für die Variable Wichtigkeit von Work Life Balance

Interaktion zwischen Studienrichtung, Berufstätigkeit und Geschlecht

Die Ergebnisse der Manova in Bezug auf die Interaktion der abhängigen Variable „Studienrichtung und Berufstätigkeit und Geschlecht“ zeigen lediglich in der Variable Selbstwirksamkeitserwartung einen signifikanten Wert.

Tabelle 19: Mittelwerte (M) und Standardabweichungen (SD) der Wechselwirkung Geschlecht * Studium * Berufstätigkeit für die Variable Selbstwirksamkeitserwartung

		N	Weiblich M (SD)	Männlich M (SD)
nicht berufstätig	Humanmedizin	56	2,98 (0,54)	3,03 (0,55)
	Psychologie	42	2,84 (0,55)	3,00 (0,51)
	Wirtschaftsingenieurwesen	41	2,88 (0,14)	3,00 (0,45)
berufstätig	Humanmedizin	82	3,01 (0,52)	3,06 (0,56)
	Psychologie	95	3,01 (0,52)	2,70 (0,55)
	Wirtschaftsingenieurwesen	43	2,64 (0,61)	3,31 (0,57)

Aus der Deskriptivstatistik (vgl. Tabelle 18, Anhang D) ist zu entnehmen, dass Studierende der Humanmedizin sich hinsichtlich Geschlecht und Berufstätigkeit in Bezug auf die Variable Selbstwirksamkeitserwartung kaum unterscheiden. Ersichtlich wird jedoch, dass nicht berufstätige Psychologiestudentinnen und Studentinnen des Wirtschaftsingenieurwesens niedrigere Werte in ihrer Selbstwirksamkeitserwartung aufwiesen als ihre männlichen Kollegen. Bei den berufstätigen Wirtschaftsingenieurwesenstudentinnen zeigte sich ein ähnliches Bild. Diese hatten niedrigere Werte als Studenten des Wirtschaftsingenieurwesens. Interessanterweise wiesen berufstätige Psychologiestudenten die niedrigsten Werte in ihrer Selbstwirksamkeitserwartung im Vergleich zu ihren berufstätigen und nicht berufstätigen Kollegen der anderen Studienrichtungen auf. Weiters war auffallend, dass berufstätige Psychologiestudentinnen eine höhere Ausprägung in ihrer Selbstwirksamkeit hatten als Psychologiestudenten.

11 Diskussion und Ausblick

Ein Hauptanliegen der Querschnittsanalyse der vorliegenden Arbeit war die Untersuchung der persönlichen Ziele von Studierenden, um der Frage auf den Grund zu gehen, warum Frauen trotz vergleichbarem Ausbildungsniveau objektiv noch immer weniger erfolgreich sind als Männer. Da Erwartungen, Umwelt- sowie auch Personenvariablen persönliche Ziele beeinflussen, und diese nicht einfach isoliert betrachtet werden können, wurden Selbstwirksamkeitserwartungen, Geschlechtsrollenorientierung, Work Life Balance, Berufstätigkeit und Studienrichtung in der vorliegenden empirischen Untersuchung berücksichtigt. In folgendem Kapitel werden Ergebnisse der Hauptfragestellungen analysiert, und es wird ein Ausblick in Bezug auf dieses Thema bereitgestellt. Um die Ergebnisse interpretieren zu können, soll aber zunächst auf die Qualität der Studie eingegangen werden.

11.1 Relevanz und Generalisierbarkeit der Ergebnisse

Bezüglich der Repräsentativität der vorliegenden Studie kann festgehalten werden, dass die Stichprobe von 359 Studierenden bezüglich der Geschlechterzusammensetzung und der Studienrichtung repräsentativ ist. Die Voraussetzungen für die empirischen Untersuchungen der vorliegenden Arbeit der Normalverteilung und der Homogenität der Varianzen sind gegeben. Auch die Reliabilitäten und Itemtrennschärfe der einzelnen Skalen lassen, bis auf das Konstrukt der Work Life Balance, auf einen großen Grad an Genauigkeit der Ergebnisse schließen.

Obwohl diese Stichprobe ausreichend groß war, um valide Ergebnisse zu erhalten, wäre für weitere Untersuchungen eine größere Stichprobe zu empfehlen – vor allem im Hinblick auf die Geschlechtervergleiche zwischen den Studienrichtungen. Ein Nachteil gerade bei einer multivariaten Varianzanalyse ist sicherlich, dass sich durch die große Anzahl der Variablen, die in die Berechnung einfließen, die Anzahl der Versuchspersonen in jeder „Zelle“ verringert. Außerdem wäre es interessant, eine größere Anzahl an

Studienrichtungen einzubinden und sie auch mit Personen, die keine akademische Karriere anstreben, zu vergleichen.

11.2 Unterscheiden sich Studentinnen und Studenten in ihren Zielen, ihrer Selbstwirksamkeitserwartung und ihrer Work Life Balance?

Die Ergebnisse der beiden Verfahren zur Zielerhebung stimmen weitgehend überein. Der Chi-Quadrat-Test zeigte ebenso wie die MANOVA, dass es signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern und deren beruflichen Zielsetzungen gab. Frauen nannten signifikant öfter berufliche Ziele sowie die Zielsetzungen: „Weiterbildung im Beruf“, „Lernen und Entwicklung im Beruf“ „Befinden im Beruf“ als Männer. Diese Zielsetzungen könnten unter weniger karriererelevante Zielsetzungen eingeordnet werden. Das Ziel „Karriere“ hingegen gaben signifikant mehr Männer an. Auch stufen Männer berufliche Ziele wichtiger ein als Frauen. Diese Ergebnisse stimmen mit der vorausgegangenen Annahme überein, dass sich Männer häufiger karriererelevante Ziele setzen als Frauen.

Eine weitere Annahme war, dass sich Frauen eher multiple Ziele setzen als Männer. Diese wird auch durch die Ergebnisse dieser Studie unterstützt.

Frauen setzten sich signifikant häufiger berufliche Ziele, Vereinbarungsziele von Berufs- und Privatleben und freizeitbezogene Ziele als Männer. Private Ziele, wie auch die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben stufen sie als wichtiger ein als Männer.

Als Ergebnis dieser Auswertung kann die hohe Bedeutsamkeit von beruflichen Zielsetzungen für Männer und die starke Relevanz von Work Life Balance für Frauen, sowie ihre Zielsetzungen in konkurrierenden Lebensbereichen, als Ursache für den mangelnden beruflichen Erfolg von Frauen im Vergleich zu Männern gesehen werden.

11.3 Welche Auswirkung haben die Einflussfaktoren Berufstätigkeit, Studienrichtung und Geschlechtsrollenorientierung auf die Konstrukte Ziele, Work Life Balance und Selbstwirksamkeitserwartung von Studentinnen und Studenten?

Die Ergebnisse der MANOVA zeigten im Konstrukt Geschlecht, Studienrichtung und Berufstätigkeit signifikante Unterschiede. Nach dem partiellen Eta-Quadrat ergab sich in jedem der drei Konstrukte ein mittlerer Effekt. Zwischen den abhängigen Variablen Geschlecht und Studienrichtung, Studienrichtung und Berufstätigkeit, sowie Geschlecht und Berufstätigkeit zeigten sich keine Interaktionseffekte. Mindestens eine Wechselwirkung (nach Eta-Quadrat mit einem mittleren Effekt) trat innerhalb der Variablen Geschlecht, Studienrichtung und Berufstätigkeit auf. Es waren demnach Interaktionseffekte vorhanden, und die Haupteffekte konnten nicht alleine interpretiert werden, sondern nur im Verbund.

Sieht man sich die Signifikanzen der unabhängigen Variable **Geschlecht** in Bezug auf die abhängigen Variablen an, sind signifikante Unterschiede in Expressivität, Instrumentalität, Wichtigkeit von Work Life Balance und private Ziele mit einer jeweils mittleren Effektstärke zu erkennen.

Aus der Deskriptivstatistik (siehe auch Anhang D) ist zu entnehmen, dass Frauen signifikant höhere Werte in der Skala private Ziele hatten als Männer. Dieses Ergebnis deckt sich mit dem Ergebnis der vorausgegangenen Forschungsfrage und der Annahme der multiplen Zielsetzungen von Frauen (siehe Kapitel 5.3).

Frauen hatten in der Skala Expressivität ebenfalls signifikant höhere Werte als Männer, während Männer in der Skala Instrumentalität signifikant höhere Werte als Frauen hatten. Dieses Ergebnis ist nicht weiter verwunderlich, da Expressivität traditionell weibliche Eigenschaften, Instrumentalität traditionell männliche Eigenschaften abfragt.

Hinsichtlich der noch kaum wissenschaftlich untersuchten Work Life Balance wurde angenommen, dass Frauen diese Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Privatleben stärker anstreben als Männer. Als Argument dafür wird die Doppel-

belastung von Kindererziehung, Haushalt und Beruf gesehen, der Frauen entgegenzuwirken versuchen. Diese Annahme konnte bestätigt werden. In vorliegender Studie stufen Frauen die Work Life Balance signifikant wichtiger ein als Männer.

In der unabhängigen Variable **Studienrichtung** gab es signifikante Werte in der Skala Instrumentalität, berufliche Ziele und Work Life Balance, mit einer jeweils mittleren Effektstärke.

Die Mittelwertsvergleiche zeigten in Bezug auf Instrumentalität, dass Psychologiestudierende im Vergleich zu Studierenden der Humanmedizin und des Wirtschaftsingenieurwesens die geringsten Werte in der Skala Instrumentalität besaßen. Dieses Ergebnis deckt sich mit der vorausgegangenen Annahme, dass in der Studienrichtung mit dem geringsten Männeranteil auch die Instrumentalität vergleichsweise niedrig ist.

Daraus ergibt sich, dass berufliche Ziele für Studierende der Psychologie die geringste Bedeutung im Vergleich zu den beiden anderen Studienrichtungen haben. Hingegen waren der Gruppe der Studierenden des Wirtschaftsingenieurwesens berufliche Ziele am wichtigsten.

Humanmedizinstudierende gaben im Mittelwertsvergleich an, in der Zukunft die größten Schwierigkeiten in der Erreichung der Work Life Balance zu vermuten, wohingegen Psychologiestudierende die geringsten Schwierigkeiten prognostizierten. Somit ergibt sich keine Übereinstimmung mit dem Ergebnis, dass Frauen die Work Life Balance als schwieriger zu erreichen einstufen. Denn obwohl Psychologiestudierende den höchsten Frauenanteil haben, sieht eben diese Gruppe mehrheitlich geringe Schwierigkeiten im Bereich der Work Life Balance.

Eine Erklärung dafür könnte in den Berufsbildern dieser beiden Studienrichtungen liegen. Während Mediziner für einen konkreten Job ausgebildet werden, der ein bekannterweise hohes Arbeitspensum erfordert, haben Studierende der Psychologie oft keine klaren Berufsbilder (siehe Kapitel 7.2). Es wird daher angenommen, dass Studierende der Psychologie noch

keine konkreten Vorstellungen von ihrer späteren Erwerbstätigkeit haben und daher auch weniger Konflikte in der Work Life Balance sehen.

So ist auch erklärbar, dass Humanmedizinstudierende sich im Mittelwertsvergleich am weitesten Richtung Beruf gepolt hatten. Jemand, der auf sein Privatleben großen Wert legt, wird kaum einen Beruf erlernen, der als familienunfreundlich (lange Arbeitszeiten, Schichtdienste,...) gilt.

Zwischen **berufstätigen und nicht berufstätigen Studierenden** gab es lediglich in der Skala Instrumentalität signifikante Werte mit einer geringen Effektstärke. Nicht berufstätige Studierende zeigten im Mittelwertsvergleich eine geringere Ausprägung in der Skala Instrumentalität als berufstätige Studierende. Dieses Ergebnis deckt sich mit der vorausgegangenen Annahme, dass Eigenschaften, welche auf der Skala „Instrumentalität“ abgefragt werden, wie beispielsweise Aktivität, Wettbewerbsorientierung und Selbstsicherheit, den beruflichen Erfolg fördern und daher von Berufstätigen häufiger angestrebt und internalisiert werden.

Die Ergebnisse der Manova in Bezug auf **Geschlecht*Studienrichtung** zeigten einen signifikanten Wert in der Skala Instrumentalität mit kleiner Effektstärke.

In der Variable Instrumentalität unterschieden sich die Mittelwerte innerhalb der Geschlechter kaum hinsichtlich der Studienrichtungen Humanmedizin und Wirtschaftsingenieurwesen. Männliche und weibliche Psychologiestudierende hatten einen etwa gleich großen Wert, der jedoch niedriger war als in den anderen Bedingungen. Dieses Ergebnis deckt sich mit der Annahme, dass es zwischen den Studienrichtungen zu Unterschieden kommt.

Die Tatsache, dass sich männliche und weibliche Psychologiestudierende weniger ausgeprägt männliche Eigenschaften zuschrieben als Studierenden der anderen getesteten Studienrichtungen, könnte damit zusammenhängen, dass für das Fach Psychologie die vorwiegend Männern zugeteilten Eigenschaften, wie Überlegenheit und Wettbewerbsorientiertheit, kaum von Bedeutung sind. Die Psychologiestudierenden identifizierten sich also weniger stark mit den

positiven maskulinen Eigenschaften als die Frauen und Männer anderer Studienrichtungen.

Das Ergebnis der Manova hinsichtlich **Geschlecht*Berufstätigkeit** zeigte signifikante Werte mit kleiner Effektstärke in der Variable „Wichtigkeit von Work Life Balance“ und der Variable „Private Ziele“.

Während sich berufstätige und nicht berufstätige Frauen im Mittelwertsvergleich hinsichtlich „Wichtigkeit von Work Life Balance“ kaum unterschieden, waren die Werte der berufstätigen Männer höher als bei nicht berufstätigen Männern. Die Work Life Balance war somit berufstätigen Männern viel wichtiger als nicht berufstätigen Männern. Weiters zeigten nicht berufstätige Männer einen eindeutig niedrigeren Wert als nicht berufstätige Frauen.

Die Ergebnisse könnten darauf hindeuten, dass Männern durch die Anforderungen im Berufsleben, und in Folge im Management von Berufs- und Privatleben, die „Wichtigkeit von Work Life Balance“ erst bewusst wird. Frauen wurden hingegen in ihrer Voraussicht der großen Herausforderungen bezüglich der Vereinbarung von zwei Lebensbereichen bestätigt, und veränderten daher ihre Einstellung in Bezug auf Work Life Balance nicht. Es ist nicht verwunderlich, dass die Frau bereits in der Zeit vor der Berufstätigkeit die Wichtigkeit der Work Life Balance erkennt, da sie traditionell für Haushalt und Kindererziehung zuständig war und heute auch gleichzeitig das Recht auf Bildung und Berufstätigkeit wahrnimmt. Als weiterer nicht unerheblicher Einflussfaktor kann die aktuelle Mediendiskussion um die Ungleichberechtigung der Frauen im Berufsleben in Betracht gezogen werden (siehe Kapitel 6.2).

Männer entfernen sich zunehmend von dem traditionellen Bild des alleinigen Ernährers und Versorgers der Familie. Sie erkennen, dass Frauen eine gleich große Verantwortung tragen und die Herausforderung der Vereinbarung von Privat- und Berufsleben aktiv annehmen wollen.

Während berufstätige und nicht berufstätige Frauen sich in den Mittelwerten der privaten Ziele kaum unterschieden, waren die Mittelwerte der berufstätigen Männer hinsichtlich privater Ziele höher als die Mittelwerte der nicht berufstätigen Männern. Außerdem waren die Werte der Männer in den beiden Bedingungen im Mittel niedriger als die der Frauen. Dieses Ergebnis deckte sich mit der offenen Zielabfrage, in der den Frauen private Ziele wichtiger waren als Männern, was auf das Problem der multiplen Zielsetzung (siehe Kapitel 4.2) zurückgeführt wurde.

Die Tatsache, dass berufstätige Männer privaten Zielen mehr Wichtigkeit beigemessen hatten als nicht berufstätige Männer, könnte mit dem Ergebnis zusammenhängen, dass berufstätige Männer Work Life Balance als wichtiger erachten als nicht berufstätige Männer. Laut dem Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung (siehe Kapitel 3.1) haben Personenvariablen, und somit Einstellungen zur Work Life Balance, einen Einfluss auf Ziele. Ein weiterer Einflussfaktor könnte sein, dass Männer durch ihre Berufstätigkeit (die einen erheblichen Einfluss auf ihr Privatleben hat, indem sie mit diesem Ressourcen teilt (siehe Kapitel 4.2)), private Zielsetzungen für wichtiger und notwendiger hielten als (noch) nicht berufstätige Männer.

Die Ergebnisse der Manova **Studienrichtung*Berufstätigkeit** zeigten ebenso signifikante Werte in den Variablen „Private Ziele“ und „Wichtigkeit von Work Life Balance“ mit einer kleinen Effektstärke.

Während sich berufstätige und nicht berufstätige Studierende der Humanmedizin in der Variable „Wichtigkeit von Work Life Balance“ kaum unterschieden, hatten berufstätige Psychologiestudierende höhere Werte als nicht berufstätige Studierende dieser Fachrichtung. Interessanterweise zeigt sich in der Bedingung Wirtschaftsingenieurwesen ein gegenteiliges Bild. Nicht berufstätige Studierende des Wirtschaftsingenieurwesens hatten höhere Werte als berufstätige Studierende dieser Fachrichtung hinsichtlich „Wichtigkeit von Work Life Balance“.

Berufstätige Psychologiestudierende erachteten somit die Work Life Balance für viel wichtiger als nicht berufstätige Psychologiestudierende. Dieses Ergebnis hängt nicht mit dem hohen Frauenanteil dieser Studienrichtung zusammen, da sich beim Interaktionseffekt Geschlecht*Berufstätigkeit keine Unterschiede innerhalb des weiblichen Geschlechts gezeigt hatte. Es wird vielmehr angenommen, dass Psychologiestudierende durch die Berufstätigkeit (die wie oben erwähnt eine Ressourcen-Neuverteilung mit sich bringt) die Work Life Balance als wichtiger einstufen.

Auch das Ergebnis, dass Wirtschaftsingenieurstudierende die Work Life Balance für weniger wichtig erachten als nicht Wirtschaftsingenieurstudierende, kann nicht mit dem hohen Männeranteil dieser Studienrichtung zusammenhängen, da sich beim Interaktionseffekt Geschlecht*Berufstätigkeit ein gegenteiliger Effekt gezeigt hat. Nicht berufstätigen Männern war die Work Life Balance weniger wichtig als berufstätigen.

Das Ergebnis, dass berufstätige Wirtschaftsingenieurstudierende ihre Work Life Balance positiver erlebten als nicht berufstätige Wirtschaftsingenieurstudierende kann dadurch erklärt werden, dass technische Studien an sich ein hohes Arbeitspensum mit sich bringen, sodass Berufstätigkeit meist nur in geringem Ausmaß sowie mit wenig anspruchsvollen Tätigkeiten möglich ist. Zusätzliche Berufstätigkeit kann deshalb als willkommene Abwechslung und Bereicherung zum Studium gesehen werden, welche die Work Life Balance attraktiver macht.

Nicht berufstätige Humanmedizinstudierende könnten berufstätigen durch die laufenden Praktika während ihres herausfordernden Studiums ähnlicher sein.

Hinsichtlich der Variable „Private Ziele“ unterscheiden sich berufstätige und nicht berufstätige Studierende der Humanmedizin und des Wirtschaftsingenieurwesens kaum. Berufstätige Studierende der Psychologie gaben häufiger private Ziele an als nicht berufstätige Psychologiestudierende. Dieses Ergebnis deckt sich mit der Annahme, dass es zwischen den Studienrichtungen zu Unterschieden kommt, da sich persönliche Ziele in Abhängigkeit von den jeweiligen Umweltbedingungen einer Person

unterscheiden und die Berufswahl als solche bereits einen selektiven Prozess darstellt (siehe 7.1). Kein Grund für die häufigere Nennung privater Ziele von berufstätigen Psychologiestudierenden gegenüber von nicht berufstätigen Psychologiestudierenden ist wieder das Geschlechterungleichgewicht, da nach dem Ergebnis der Interaktion: Geschlecht*Berufstätigkeit kein Zusammenhang zwischen weiblichem Geschlecht und Berufstätigkeit besteht. Es wird (wie schon bei der Interaktion: Geschlecht*Berufstätigkeit) ein Zusammenhang mit der Variable „Wichtigkeit von Work Life Balance“ angenommen, auf Grund der höheren Werte berufstätiger Psychologiestudierenden. Für diese war die Work Life Balance wichtiger als für die nicht berufstätigen Studierenden.

Es wird auch vermutet, dass Psychologiestudierende durch die Herausforderung in der Berufstätigkeit Raum für Berufliches dem privaten Lebensbereich entnehmen müssen und als Konsequenz sich vermehrt private Ziele setzen, um diesem Bereich wieder adäquaten Raum geben zu können.

Die Ergebnisse der Manova **Geschlecht*Studium*Berufstätigkeit** zeigten einen signifikanten Wert in der Variable Selbstwirksamkeitserwartung mit kleiner Effektstärke.

Humanmediziner unterschieden sich in sämtlichen Bedingungen kaum.

Berufstätige weibliche Psychologiestudierende hatten höhere Werte in ihrer Selbstwirksamkeitserwartung als nicht berufstätige weibliche Psychologiestudierende. Bei männlichen Psychologiestudierenden waren es die nicht berufstätigen, die höhere Werte in der Selbstwirksamkeitserwartung hatten als die berufstätigen.

Im Studienfach Wirtschaftsingenieurwesen war es genau umgekehrt: Berufstätige männliche Studierende des Wirtschaftsingenieurwesens hatten höhere Werte in den Selbstwirksamkeitserwartungen als nicht berufstätige männliche Studenten dieser Fachrichtung. Bei den weiblichen Studierenden

des Wirtschaftsingenieurwesens waren es die nicht berufstätigen, die höhere Werte in der Selbstwirksamkeitserwartung hatten als die berufstätigen.

Der Mittelwert der berufstätigen Psychologen und berufstätigen Wirtschaftsingenieurwesenstudentinnen ist im Vergleich zu den Werten ihres Geschlechts in anderen Bedingungen auffallend niedrig.

In der BELA-E Studie (siehe Kapitel 5.3.) gab es keine konstanten Hinweise darauf, dass die Selbstwirksamkeitserwartungen vom Geschlecht oder einer anderen Variable abhängt. Aufgrund der vorliegenden Ergebnisse wird jedoch vermutet, dass Berufstätigkeit die Selbstwirksamkeitserwartung der Psychologiestudentinnen erhöht und die der Psychologiestudenten senkt. Weiters wird angenommen, dass die Berufstätigkeit auch die Selbstwirksamkeitserwartung von Wirtschaftsingenieurwesenstudenten erhöht und jene der weiblichen Studenten senkt.

Möglicherweise ist die Berufserfahrung in einer Domäne des anderen Geschlechts gerade zu Beginn der Berufslaufbahn hinderlich für die Selbstwirksamkeitserwartung. Stößt die Person am Arbeitsplatz auf die Dominanz des anderen Geschlechts, fehlt es an Vorbildern des eigenen Geschlechts. Zudem kann angenommen werden, dass diese Personen in der fremden Domäne auf vorgegebene Strukturen des anderen Geschlechts treffen und sich oft unerwartet stark anpassen oder behaupten müssen, um erfolgreich sein zu können. Diese Faktoren können den Glauben an die eigenen Kompetenzen vermindern.

11.4 Schlusswort und Ausblick

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie stützen das Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung von Abele (2002), das in persönlichen Zielen einen zentralen Prädiktor von Karriere sieht. Karriere ist demnach kein passiver Prozess, sondern wird von Frauen und Männern aktiv gesteuert.

Eine weitergehende Forschung der persönlichen Ziele könnte zum besseren Verständnis der beruflichen Entwicklung, Arbeitsleistung oder auch arbeitsrelevanten Einstellungen beitragen. Bisher fokussierte die Arbeits- und Organisationspsychologie auf kurzfristige, leistungsrelevante Faktoren. Das Inkludieren persönlicher Ziele könnte helfen, auch längerfristige Prozesse in der Arbeitsleistung und im Karrierefortschritt innerhalb einer Organisation zu verstehen.

In Konzepten der praktischen Personal- und Organisationsentwicklung ist die Betonung und Integration der persönlichen Ziele (z.B. Zielgespräche mit der Personalabteilung) wichtig. Im ersten Schritt muss sich jedoch jede Frau und jeder Mann selbst über seine persönlichen Ziele und Zielhierarchien in sämtlichen Lebensbereichen im Klaren sein.

Sinnvoll könnte ein „Lebensmanagement“ sein, das eine Balance zwischen Arbeit, Leistung, Gesundheit, Wohlbefinden, Familie und Soziales gewährleistet, und statt eines gefüllten ein erfülltes Leben ermöglicht. Je nachdem in welcher Lebensphase eine Person sich befindet, sollten Prioritäten gesetzt werden, ohne einzelne Bereiche opfern zu müssen.

Die sich verändernde Arbeitswelt stellt neue und hohe Anforderungen an die arbeitende Bevölkerung bezüglich Abgrenzung und Integration des Berufs- und Privatlebens. Dabei ist es wichtig, nicht nur die Ausgewogenheit von Berufs- und Privatleben anzustreben, sondern einen Schritt früher anzusetzen. Präventiv sind Maßnahmen zur Reduzierung der Belastungen zu überlegen. In der vorliegenden Studie wurde gezeigt, dass Frauen und Männer sich in ihren beruflichen Zielsetzungen kaum unterscheiden. Frauen sind jedoch weitaus weniger erfolgreich, vor allem, wenn sie Beruf und Familie vereinbaren wollen (vgl. Stief, 2001). In diesem Bereich gibt es noch viel Handlungsbedarf seitens der Politik. Naheliegendes Ziel sollte es sein, die Situation für berufstätige Eltern zu erleichtern. Die möglichen Maßnahmen betreffen Kinderbetreuung sowie damit verbundene, aber auch allgemein flexible Arbeitszeitmodelle. Organisationen und deren Mitglieder sollten sich stärker bewusst machen, dass

eine Veränderung nur dann stattfinden kann, wenn entsprechende Maßnahmen nicht nur angeboten werden, sondern deren Inanspruchnahme auch allgemeine Akzeptanz findet und keine persönlichen Nachteile nach sich zieht.

Um von einer Imbalance und beruflicher Erfolglosigkeit zu einer Work Life Balance und einer Karriere gelangen zu können, muss vor allem bei Frauen ein Umdenken stattfinden. Es bleibt unbestritten, dass eine Karriereplanung eine wesentliche Voraussetzung für die zukünftige Karriere ist. Von der Idee des Perfektionismus in allen Lebensbereichen muss man sich verabschieden und Prioritäten setzen. Frau braucht klare Ziele!

12 Zusammenfassung

Das Hauptanliegen der vorliegenden Arbeit besteht darin, eine zentrale Annahme des Modells zur beruflichen Laufbahnentwicklung zu prüfen, mit dem Fokus auf persönliche Ziele anhand einer Stichprobe von Studierenden der Humanmedizin, der Psychologie und des Wirtschaftsingenieurwesens. So wird ein Beitrag zu der Frage geleistet, warum Frauen heutzutage in Österreich trotz gleicher Bildung objektiv noch immer weniger erfolgreich in ihrer Karriere sind als Männer.

Mittels Online Fragebogens wurden die Konstrukte: Private Ziele, Berufliche Ziele, Selbstwirksamkeitserwartungen, Work Life Balance und Geschlechterrollenorientierung weitgehend quantitativ erhoben.

Die Ergebnisse der offenen Zielabfrage im Geschlechtervergleich zeigen, dass Männer signifikant mehr karriererelevante Ziele angaben und Frauen zu multiplen Zielen tendierten. Weiters zeigten die Ergebnisse folgende Effekte:

- o Männliche Studierende der Humanmedizin und des Wirtschaftsingenieurwesens hatten eine höhere Instrumentalität als männliche Psychologiestudierende.
- o Berufstätigen Männern waren Work Life Balance und private Ziele wichtiger als nicht berufstätigen Männern.
- o Berufstätigen Psychologiestudierenden waren private Ziele und Work Life Balance wichtiger als nicht berufstätigen Psychologiestudierenden.
- o Nicht berufstätige Studierende des Wirtschaftsingenieurwesens hielten die Work Life Balance für wichtiger als berufstätige Studierende dieser Fachrichtung.
- o Nicht berufstätige Psychologiestudenten hatten eine auffallend niedrige Selbstwirksamkeitserwartung.
- o Nicht berufstätige Studentinnen des Wirtschaftsingenieurwesens hatten eine auffallend niedrigere Selbstwirksamkeitserwartung.

Es bleibt unbestritten, dass persönliche Ziele eine wesentliche Voraussetzung für eine Karriere sind. Statt Perfektionismus in allen Lebensbereichen müssen sich Frauen als auch Männer klare Ziele und vor allem Prioritäten setzen.

Literaturverzeichnis

- Abele, A.E. (1997). Der Karriere- Hürdenlauf von Frauen- Chancen und Stolpersteine. *Report Psychologie*, 22(4), 302-308.
- Abele, A.E. (2000a). A dual impact model of gender and career related processes. In T. Eckes & H.-M. Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp. 361-388). New Jersey: Erlbaum.
- Abele, A.E. (2000b). Gender gaps in early career development of university graduates. Why are women less successful than men? *European Bulletin of Social Psychology*, 12, 22-38.
- Abele, A.E. (2001). Rollenvielfalt von Frauen – Einfluss auf psychische Gesundheit und Wohlbefinden. In A. Kämmerer (Hrg.), *Klinische Psychologie der Frau* (S.563-580). Göttingen: Hogrefe.
- Abele, A.E. (2002). Ein Modell und empirische Befunde zur beruflichen Laufbahnentwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechtsvergleichs. *Psychologische Rundschau*, 53(3), 109-118.
- Abele, A. E. (2003a). The dynamics of masculine-agentive and feminine-communal traits: Findings from a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 768–776.
- Abele, A. E. (2003b). Geschlecht, geschlechtsbezogenes Selbstkonzept und Berufserfolg. Befunde aus einer prospektiven Längsschnittsstudie mit Hochschulabsolventinnen und –absolventen. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 34(3), 161- 172.
- Abele, A.E. (2003c) Beruf - kein Problem, Karriere - schon schwieriger: Berufslaufbahnen von Akademikerinnen und Akademikern im Vergleich. In A. E. Abele, E.-H. Hoff & H.-U. Hohner (Hrsg.), *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg*. Heidelberg: Asanger.
- Abele, A. E. (2005). Ziele, Selbstkonzept und Work-Life-Balance bei der längerfristigen Lebensgestaltung. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49(4), S. 176-186.
- Abele, A. E. (2008). Geschlechterdifferenz aus sozialpsychologischer Sicht. In U. Röder, C. Kugelman, Y. Weigelt-Schlesinger & M. Möhwald (Hrsg.), *Frauen am Ball. Analysen und Perspektiven der Genderforschung* (S. 29-36). Hamburg: Czwalina Verlag.

- Abele, A.E. (2009). Geschlechterunterschiede in Emotionen. In V. Brandstätter & J. H. Otto (Hrsg.), *Handbuch der Allgemeinen Psychologie: Motivation und Emotion* (S. 697 - 705). Göttingen: Hogrefe.
- Abele, A. E. (2010). Erwerbsverläufe von Frauen und Männer 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“. Köln: Deutscher Ärzte Verlag.
- Abele, A. E., & Spurk, D. (2006). Berufliche Laufbahnentwicklung von Akademikerinnen und Akademikern der Universität Erlangen-Nürnberg (BELA-E). Vierte Erhebung der prospektiven Längsschnittstudie — Fragebogen und Grundausswertung [Career development of professionals. Questionnaire and basic analysis of the fourth wave of measurement]. *Tech. Rep. No. 4*. Bavaria, Germany: University of Erlangen, Department of Social Psychology.
- Abele, A.E.& Spurk D. (2008). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. In M. L. Savickas (Hrsg.) (2009), *Journal of Vocational Behavior*. Vol 74. München: Elsevier.
- Abele, A.E., Spurk D. & Wagner J. (2009). Berufliche Laufbahnentwicklung von Akademikerinnen und Akademikern der Universität Erlangen-Nürnberg (BELA-E). Sechste Erhebung der prospektiven Längsschnittstudie. Fragebogen und Grundausswertung. *Projektbericht Nr. 6*. Universität Erlangen.
- Abele, A. E., & Stief, M. (2004). Die Prognose des Berufserfolgs von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 48 (I), 4–16.
- Abele, A. E., Stief, M., & Andrä, M. (2000). Zur ökonomischen Erfassung beruflicher Selbstwirksamkeitserwartungen: Neukonstruktion einer BSW-Skala [on the economic measurement of occupational self-efficacy expectations]. *Zeitschrift für Arbeits-und Organisationspsychologie*, 44, 145–151.
- Alfermann, D. (1996). *Geschlechtsrollen und geschlechtstypisches Verhalten*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Badura, B. & Vetter, C. (2004). „Work-Life-Balance“ – Herausforderung für die betriebliche Gesundheitspolitik und den Staat. In B. Badura, H. Schellschmidt & C. Vetter (Hrsg.), *Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance. Fehlzeiten-Report 2003* (S. 5-17). Berlin: Springer.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.

- Bandura, A. (1983). Self-efficacy determinants of anticipated fears and calamities. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 464-469.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Baumann, M. (2009). Work-Life-Balance – Ein Überblick. In K. Wüstner (Hrsg.), *Sozioökonomische Arbeitsforschung – Das Individuum im Spannungsfeld von Arbeit und Nicht-Arbeit* (S. 19-46). München: Rainer Hampp.
- Beck, P. (1996). *Persönliche Projekte*. Heidelberg: Asanger.
- Bortz, J. & Döring, N. (2002). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (3.Aufl.). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Brandtstädter, J. (2007). *Das flexible Selbst. Selbstentwicklung zwischen Zielbindung und Ablösung*. München: Spektrum.
- Ruß, S. (Hg) (2004). Wien: Milena.
- Brunstein, J. C. (2001). Persönliche Ziele und Handlungs- versus Lageorientierung: Wer bindet sich an realistische und bedürfniskongruente Ziele? *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 22 (1), 1-12.
- Brunstein, J. C. & Maier, G. W. (2002). Das Streben nach persönlichen Zielen: Emotionales Wohlbefinden und proaktive Entwicklung über die Lebensspanne. In G. Jüttemann & H. Thomae (Hrsg.), *Persönlichkeit und Entwicklung* (S. 157-190). Weinheim: Beltz.
- Bundesanstalt Statistik Österreich. (Hrsg.) (2010). Statistik Austria. Verfügbar unter: http://www.statistik.at/web_de/services/oesterreich_zahlen_daten_fakten/index.html. [Datum des Zugriffs: 07.11.2010].
- Bundesministerien für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich. (Hg) (2010). Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008. *Frauenbericht 2010*. Wien: Bundesministerien für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich.
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung. (2010, Februar 02). *Elektronisches Portal des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung*. Verfügbar unter: http://eportal.bmbwk.gv.at/discoverer/viewer?po=10000000001100111011000&cn=cf_a104&fm=p~3a~2f~2feportal.bmbwk.gv.at~2fdiscoverer~2fviewer~3f&nsl=de-at&wbk=STUDOKTORATSSTUDIEN AN UNIVERSITTEN ZEITREIHE1111111&wbr=966709 [Datum des Zugriffs: 07.11.2010].

- Dostal, W., Stooß, F. & Troll, L. (1998). Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31(3), S. 438-460, Nürnberg: IAB.
- Frone, M. R. (2003). Work-Family Balance. In J. Campbell Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington, D.C.: American Psychological Association. S. 143-162.
- Gollwitzer, P. M. & Brandstätter, V. (1997). Implementation intentions and effective goal pursuit. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(1), 186-199.
- Gottschall, K. & Voß, G. G. (Hrsg.) (2003). *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. München: Hampp.
- Gröpel, P. & Kuhl, J. (2006). Having time for life activities. Life balance and self regulation. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 14(2), 54-63.
- Hackett, G. & Betz, N.E. (1995). Self-efficacy in career choice and development. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in changing societies* (pp. 232-258). Cambridge: University Press.
- Hochschild, A. R. (2002). *Work-Life-Balance. Keine Zeit. Wenn die Arbeit zum Zuhause wird und die Familie zum Arbeitsplatz*. Opladen: Leske & Budrich. (Original erschienen 1997: *The time bind: when work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan Books.)
- Hoff, E.-H. (2003). Berufs- und Privatleben. Komplexe Relationen und reflexive Identität. In A. Bolder & A. Witzel (Hrsg.), *Berufsbiographien – Beiträge zu Theorie und Empirie ihrer Gestaltung* (S.79-96). Opladen: Leske & Bedrich.
- Hoff, E.-H & Ewers, E. (2002). Handlungsebenen, Zielkonflikte und Identität. Zur Integration von Berufs- und Privatleben. In M. Moldaschl (Hrsg.), *Neue Arbeit – Neue Wissenschaft der Arbeit?* (S. 221-248). Heidelberg: Asanger.
- Hoff, E.-H., Grote, S., Dettmer, S., Hohner, H.-U. & Olos, L. (2005). Work-Life-Balance: berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen und Männer in hoch qualifizierten Berufen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49(4), 196-207.
- Kastner, M. (2004a). Verschiedene Zugänge zur Work Life Balance. In M. Kastner (Hg.), *Die Zukunft der Work Life Balance. Wie lassen sich Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit miteinander vereinbaren?* Kröning: Asanger. S. 67-105.

- Kastner, M. (2004b). Work Life Balance als Zukunftsthema. In M. Kastner (Hg.), *Die Zukunft der Work Life Balance. Wie lassen sich Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit miteinander vereinbaren?* Kröning: Asanger. S. 1-65.
- Lichtenberger-Fenz, B & Ingrisich D. (2009). *Beruf, Karriere und Wissenschaft. Narrative über geschlechtsspezifische Un-/Gleichzeitigkeiten.* Innsbruck: Studienverlag.
- Locke, E.A. & Latham, G.P. (1990). *A theory of goal setting and task performance.* Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Michalk, S. & Nieder, P. (2007). *Erfolgsfaktor Work-Life-Balance.* Weinheim: WILEY-VCH
- Rebel, N. (2007). *Work-Life-Balance.* Heidelberg: Redline Wirtschaft.
- Resch, M., & Bamberg, E. (2005). Work-life-Balance – Ein neuer Blick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49(4), 171-175.
- Rosenstiel, L. (2001). Die Bedeutung von Arbeit. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (S.15-42). Göttingen: Hogrefe.
- Seeg, B. (2000). *Frauen und Karriere. Strategien des beruflichen Aufstiegs.* Frankfurt: Campus.
- Seifert, K. H. (1988). Berufswahl und Laufbahnentwicklung. In D. Frey, C. Graf Hoyos & D. Stahlberg (Hrsg.), *Angewandte Psychologie – Ein Lehrbuch* (S. 188-204). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Janssen, J. & Laatz, W. (2002). *Statistische Datenanalyse mit SPSS für Windows* (4. überarbeitete Aufl.). Heidelberg: Springer.
- Schobert, D. B. (2007). Grundlagen zum Verständnis von Work-Life Balance. In Esslinger, S. Adelheid & Schobert, D. B. (Hrsg.), *Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life- Balance in Organisationen: Strategien – Konzepte – Maßnahmen* (S. 19-33). Wiesbaden: Gabler.
- Schunk, D.H. & Zimmermann, B.J. (1994). *Self-regulation of learning and performance: Issues and educational applications.* Hillsdale: Lawrence Erlbaum.
- Schütz, A. (2003). *Psychologie des Selbstwertgefühls. Von Akzeptanz bis Arroganz.* Stuttgart: Kohlhammer.
- Stief, M. (2001). *Selbstwirksamkeitserwartungen, Ziele und Berufserfolg: Eine Längsschnittstudie.* Aachen: Shaker.

- Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work schedules and work-life-balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 101-119.
- Wiese, B. S. (2000). *Berufliche und familiäre Zielstrukturen*. Münster: Waxmann.
- Wiese, B. S. & Freund, A. M. (2000). Das Zusammenspiel von Arbeit und Familie während des jungen und mittleren Erwachsenenalters. In J. Heckhausen, (Hrsg.), *Motivational psychology of human development. Developing motivation and motivating development* (S. 233–249). Amsterdam: Elsevier.
- Zdrowomyslaw N. & Rethmeier, B. (Hrg) (2001). *Studium und Karriere. Karriere- und Berufsplanung, Erfolg und Work-Life-Balance*. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.

Anhang

A Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1: Stichprobenbeschreibung nach Studienrichtung und Geschlecht.....</i>	<i>51</i>
<i>Tabelle 2: Erhebungsdesign.....</i>	<i>52</i>
<i>Tabelle 3: Hauptkategorien der Zielinhalte</i>	<i>54</i>
<i>Tabelle 4: Items der Skala zur geschlossenen Zielerfassung</i>	<i>56</i>
<i>Tabelle 5: Items der Skala zur Erfassung beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung.....</i>	<i>58</i>
<i>Tabelle 6: Items der Skalen zur Erfassung von Instrumentalität und Expressivität.....</i>	<i>59</i>
<i>Tabelle 7: Items zur Erfassung von Work Life Balance</i>	<i>60</i>
<i>Tabelle 8: Häufigkeit genannter Zielinhalte im Geschlechtervergleich</i>	<i>65</i>
<i>Tabelle 9: F-Wert, Freiheitsgrade, Signifikanz und partielles Eta-Quadrat der unabhängigen Variable Geschlecht zu Fragestellung 1</i>	<i>70</i>
<i>Tabelle 10: Darstellung der Signifikanzwerte zu Fragestellung 1.....</i>	<i>70</i>
<i>Tabelle 11: Darstellung der Effektstärke zu Fragestellung 1</i>	<i>70</i>
<i>Tabelle 12: Mittelwerte und Standardabweichungen bezüglich Ziele, Wichtigkeit und geplante Gewichtung von WLB im Geschlechtervergleich</i>	<i>71</i>
<i>Tabelle 13: F-Werte, Freiheitsgrade, Signifikanzen und partielles Eta-Quadrat der unabhängigen Variablen: Geschlecht, Studienrichtung und Berufstätigkeit zu Fragestellung 2</i>	<i>72</i>
<i>Tabelle 14: Darstellung der Signifikanzwerte zu Fragestellung 2.....</i>	<i>73</i>
<i>Tabelle 15: Darstellung der Effektstärke zu Fragestellung 2</i>	<i>74</i>
<i>Tabelle 16: Mittelwerte und Standardabweichungen bezüglich privater Ziele, Geschlechtsrollenorientierung und Wichtigkeit von WLB im Geschlechtervergleich</i>	<i>75</i>
<i>Tabelle 17: Mittelwerte und Standardabweichungen bezüglich beruflicher Ziele, Instrumentalität, Schwierigkeit und geplante Gewichtung von WLB im Studienrichtungsvergleich.....</i>	<i>76</i>
<i>Tabelle 18: Mittelwerte und Standardabweichungen bezüglich Instrumentalität und der Variable Berufstätigkeit</i>	<i>77</i>
<i>Tabelle 19: Mittelwerte (M) und Standardabweichungen (SD) der Wechselwirkung Geschlecht * Studium * Berufstätigkeit für die Variable Selbstwirksamkeitserwartung</i>	<i>82</i>

B Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1: Das Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung nach Abele (2003c).....</i>	<i>12</i>
<i>Abbildung 2: Berufliche Situation im Geschlechtervergleich.....</i>	<i>62</i>
<i>Abbildung 3: Studierende mit und ohne Kinder.....</i>	<i>63</i>
<i>Abbildung 4: Höchste abgeschlossene Schulbildung.....</i>	<i>64</i>
<i>Abbildung 5: signifikante Hauptzielkategorien im Geschlechtervergleich.....</i>	<i>67</i>
<i>Abbildung 6: signifikante Subzielkategorien im Geschlechtervergleich.....</i>	<i>68</i>
<i>Abbildung 7: Interaktionsdiagramm für die Wechselwirkung Geschlecht und Studienrichtung für die Variable Instrumentalität.....</i>	<i>77</i>
<i>Abbildung 8: Interaktionsdiagramm für die Wechselwirkung Geschlecht und Berufstätigkeit für die Variable Wichtigkeit von Work Life Balance.....</i>	<i>78</i>
<i>Abbildung 9: Interaktionsdiagramm für die Wechselwirkung Geschlecht und Berufstätigkeit für die Variable Private Ziele.....</i>	<i>79</i>
<i>Abbildung 10: Interaktionsdiagramm für die Wechselwirkung Studium und Berufstätigkeit für die Variable Private Ziele.....</i>	<i>80</i>
<i>Abbildung 11: Interaktionsdiagramm für die Wechselwirkung Studium und Berufstätigkeit für die Variable Wichtigkeit von Work Life Balance.....</i>	<i>81</i>
<i>Abbildung 12: Interaktionsdiagramm für die Wechselwirkung Studienrichtung und Berufstätigkeit für die Variable Wichtigkeit von Work Life Balance.....</i>	<i>82</i>

C Zielkategorisierung

Ober- und Subkategorien	Beispiele
1 Berufliche Ziele	
Studium beenden	„meine Diplomarbeit beenden“, „das beenden meines Medizinstudiums“
Weiterbildung im Beruf	„mich beruflich immer weiterbilden“, „Psychotherapeutenausbildung“.
Lernen und Entwicklung im Beruf	„die Möglichkeit im Beruf haben zur Weiterentwicklung“, „Anstellung, wo ich mich verwirklichen, dazulernen kann“.
Arbeitszeiten	„Job mit interessanten Arbeitszeiten“
Berufliche Stabilisierung	„sicheren Arbeitsplatz bekommen“, „bodenständige, sichere Arbeit finden“.
Stellenwechsel	„einen anderen Arbeitsplatz suchen“
Berufseinstieg	„an der Universität zu unterrichten“,
Wiedereinstieg	„wieder als Psychologin tätig sein“
Stellensuche	„Arbeit suchen“
Karriere	„Chef werden“, „berufliche Karriere“, „als Ärztin erfolgreich sein“
Leistungen und Inhalte im Beruf	„durch berufliche Tätigkeit die Welt ein kleines Bisschen besser machen“, „kooperative Schulen gründen“
Selbstständigkeit	„eine eigene Praxis gründen“, „eigenes Unternehmen haben“
Befinden bei der Arbeit	„Beruf, der mir Spaß bringt“, „erfüllender Job“, „Freude an der Arbeit empfinden“
2 Familiäre Ziele	
Partnerschaft	„Freundin finden“, „später heiraten“
Befinden in der Familie	„harmonisches Familienleben“
(Mehr) Zeit für die Familie	„viel Zeit mit meiner Familie verbringen“
Kinder(erziehung)	„Kinder kriegen“, „Mutter sein“
Familiengründung	„Familiengründung“, „Familie“

3 Vereinbarung von Beruf- und Privatleben	„ausgewogenen Lebensgestaltung im Alltag“, „Genügend Freizeit neben Arbeit“, „Nähe des Arbeitsplatzes am Wohnort“
4 Freizeitbezogene Ziele	
Hobbys	„Gitarre spielen“, „Sport“
Freunde	„Freundschaften pflegen“,
Sonstige Freizeitaktivitäten	„eine Motorradfahrt im Grünen, „eine Katze“
Wohnsituation	„in verschiedenen Ländern leben“, „Kommune gründen“
Reisen	„reisen“, „die Welt noch mehr bereisen“
gemeinnütziges Engagement	„humanitäres Engagement“, „beim rotem Kreuz in Krisengebieten helfen“
5 Finanzielle/Materielle Ziele	
Geld	„keine Geldsorgen haben“, „genügend finanzielle Mittel“
Wohneigentum	„Dachterrasseneigentum mit Klima im 3. Bezirk“, „Eigenheim“
Sonstige materielle Ziele	„Sportwagen“, „2 Autos in Garage“
6 Selbstbezogene Ziele	
Lebensqualität	„schönes Leben führen“, „Studentenleben genießen“
Gesundheit	„Aufrechterhaltung körperlicher Fitness“, „gesund bleiben“
Entwicklung der eigenen Persönlichkeit und Intelligenz	„Selbsterkenntnis“, „ein guter Mensch werden“

D Deskriptive Ergebnisse

	Geschlecht	Berufstätigkeit	Studienrichtung	M	SD	N
Wichtigkeit von Work Life Balance	weiblich	nein	Humanmedizin	3,23	,85	31
			Psychologie	3,28	,85	32
			Wirtschafts-ingenieurwesen	3,75	,50	4
			Total	3,28	,83	67
		ja	Humanmedizin	3,21	,89	39
			Psychologie	3,30	,73	69
			Wirtschafts-ingenieurwesen	3,00	,83	7
			Total	3,25	,79	115
		Total	Humanmedizin	3,21	,87	70
			Psychologie	3,30	,77	101
			Wirtschafts-ingenieurwesen	3,27	,79	11
			Total	3,26	,81	182
	männlich	nein	Humanmedizin	2,68	,95	25
			Psychologie	2,50	1,18	10
			Wirtschafts-ingenieurwesen	3,24	,72	37
			Total	2,94	,92	72
		ja	Humanmedizin	2,95	,82	43
			Psychologie	3,31	,62	26
			Wirtschafts-ingenieurwesen	3,19	,67	36
			Total	3,12	,73	105
		Total	Humanmedizin	2,85	,87	68
			Psychologie	3,08	,87	36
			Wirtschafts-ingenieurwesen	3,22	,69	73
			Total	3,05	,81	177

	Geschlecht	Berufstätigkeit	Studienrichtung	M	SD	N
Wichtigkeit von Work Life Balance	Total	nein	Humanmedizin	2,98	,92	56
			Psychologie	3,10	,98	42
			Wirtschafts-ingenieurwesen	3,29	,72	41
			Total	3,11	,89	139
		ja	Humanmedizin	3,07	,86	82
			Psychologie	3,31	,70	95
			Wirtschafts-ingenieurwesen	3,16	,69	43
			Total	3,19	,76	220
		Total	Humanmedizin	3,04	,88	138
			Psychologie	3,24	,80	137
			Wirtschafts-ingenieurwesen	3,23	,70	84
			Total	3,16	,82	359
Schwierigkeit von Work Life Balance	weiblich	nein	Humanmedizin	2,13	,85	31
			Psychologie	2,72	,52	32
			Wirtschafts-ingenieurwesen	2,75	,96	4
			Total	2,45	,76	67
		ja	Humanmedizin	2,00	,76	39
			Psychologie	2,68	,76	69
			Wirtschafts-ingenieurwesen	2,29	,49	7
			Total	2,43	,806	115
		Total	Humanmedizin	2,06	,80	70
			Psychologie	2,69	,69	101
			Wirtschafts-ingenieurwesen	2,45	,69	11
			Total	2,43	,79	182

Schwierigkeit von Work Life Balance	Geschlecht	Berufstätigkeit	Studienrichtung	M	SD	N
	männlich	nein	Humanmedizin	2,32	,69	25
			Psychologie	2,70	,95	10
			Wirtschafts- ingenieurwesen	2,68	,78	37
			Total	2,56	,79	72
		ja	Humanmedizin	2,26	,58	43
			Psychologie	2,92	,56	26
			Wirtschafts- ingenieurwesen	2,56	,77	36
			Total	2,52	,70	105
		Total	Humanmedizin	2,28	,62	68
			Psychologie	2,86	,68	36
			Wirtschafts- ingenieurwesen	2,62	,78	73
			Total	2,54	,73	177
	Total	nein	Humanmedizin	2,21	,78	56
			Psychologie	2,71	,64	42
			Wirtschafts- ingenieurwesen	2,68	,79	41
			Total	2,50	,77	139
		ja	Humanmedizin	2,13	,68	82
			Psychologie	2,75	,71	95
			Wirtschafts- ingenieurwesen	2,51	,74	43
			Total	2,47	,76	220
		Total	Humanmedizin	2,17	,72	138
			Psychologie	2,74	,69	137
			Wirtschafts- ingenieurwesen	2,60	,76	84
			Total	2,48	,76	359

	Geschlecht	Berufstätigkeit	Studienrichtung	M	SD	N
Geplante Gewichtung von Work Life Balance	weiblich	nein	Humanmedizin	2,39	,67	31
			Psychologie	2,50	,57	32
			Wirtschafts-ingenieurwesen	2,25	,50	4
			Total	2,43	,61	67
		ja	Humanmedizin	2,23	,71	39
			Psychologie	2,68	,58	69
			Wirtschafts-ingenieurwesen	2,43	,54	7
			Total	2,51	,65	115
		Total	Humanmedizin	2,30	,69	70
			Psychologie	2,62	,58	101
			Wirtschafts-ingenieurwesen	2,36	,51	11
			Total	2,48	,64	182
	männlich	nein	Humanmedizin	2,08	,40	25
			Psychologie	2,30	,48	10
			Wirtschafts-ingenieurwesen	2,43	,56	37
			Total	2,29	,52	72
		ja	Humanmedizin	2,26	,54	43
			Psychologie	2,54	,58	26
			Wirtschafts-ingenieurwesen	2,28	,62	36
			Total	2,33	,58	105
		Total	Humanmedizin	2,19	,50	68
			Psychologie	2,47	,56	36
			Wirtschafts-ingenieurwesen	2,36	,59	73
			Total	2,32	,56	177

	Geschlecht	Berufstätigkeit	Studienrichtung	M	SD	N
Geplante Gewichtung von Work Life Balance	Total	nein	Humanmedizin	2,25	,58	56
			Psychologie	2,45	,55	42
			Wirtschafts-ingenieurwesen	2,41	,55	41
			Total	2,36	,57	139
		ja	Humanmedizin	2,24	,62	82
			Psychologie	2,64	,58	95
			Wirtschafts-ingenieurwesen	2,30	,60	43
			Total	2,43	,63	220
		Total	Humanmedizin	2,25	,60	138
			Psychologie	2,58	,58	137
			Wirtschafts-ingenieurwesen	2,36	,57	84
			Total	2,40	,60	359
Private Ziele	weiblich	nein	Humanmedizin	3,18	,43	31
			Psychologie	3,25	,41	32
			Wirtschafts-ingenieurwesen	3,48	,18	4
			Total	3,23	,41	67
		ja	Humanmedizin	3,18	,37	39
			Psychologie	3,30	,36	69
			Wirtschafts-ingenieurwesen	2,92	,49	7
			Total	3,24	,38	115
		Total	Humanmedizin	3,18	,40	70
			Psychologie	3,29	,38	101
			Wirtschafts-ingenieurwesen	3,13	,49	11
			Total	3,24	,40	182

Private Ziele	Geschlecht	Berufstätigkeit	Studienrichtung	M	SD	N
	männlich	nein	Humanmedizin	2,98	,56	25
			Psychologie	2,88	,45	10
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,19	,32	37
			Total	3,07	,45	72
		ja	Humanmedizin	3,04	,50	43
			Psychologie	3,17	,29	26
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,26	,36	36
			Total	3,15	,42	105
		Total	Humanmedizin	3,02	,518	68
			Psychologie	3,09	,36	36
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,23	,34	73
			Total	3,12	,43	177
	Total	nein	Humanmedizin	3,09	,50	56
			Psychologie	3,16	,44	42
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,22	,32	41
			Total	3,15	,44	139
		ja	Humanmedizin	3,11	,44	82
			Psychologie	3,27	,35	95
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,20	,40	43
			Total	3,20	,40	220
		Total	Humanmedizin	3,10	,47	138
			Psychologie	3,24	,38	137
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,21	,36	84
			Total	3,18	,42	359

	Geschlecht	Berufstätigkeit	Studienrichtung	M	SD	N
Berufliche Ziele	weiblich	nein	Humanmedizin	3,14	,28	31
			Psychologie	3,00	,42	32
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,35	,27	4
			Total	3,08	,36	67
		ja	Humanmedizin	3,18	,33	39
			Psychologie	3,04	,39	69
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,10	,37	7
			Total	3,09	,37	115
		Total	Humanmedizin	3,16	,31	70
			Psychologie	3,03	,40	101
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,19	,35	11
			Total	3,09	,37	182
	männlich	nein	Humanmedizin	3,10	,46	25
			Psychologie	3,08	,46	10
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,22	,27	37
			Total	3,16	,37	72
		ja	Humanmedizin	3,13	,42	43
			Psychologie	3,08	,33	26
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,29	,28	36
			Total	3,17	,36	105
		Total	Humanmedizin	3,12	,43	68
			Psychologie	3,08	,36	36
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,26	,27	73
			Total	3,17	,36	177

	Geschlecht	Berufstätigkeit	Studienrichtung	M	SD	N
Berufliche Ziele	Total	nein	Humanmedizin	3,12	,37	56
			Psychologie	3,02	,43	42
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,24	,27	41
			Total	3,12	,37	139
		ja	Humanmedizin	3,15	,38	82
			Psychologie	3,05	,37	95
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,26	,30	43
			Total	3,13	,37	220
		Total	Humanmedizin	3,14	,37	138
			Psychologie	3,04	,39	137
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,25	,28	84
			Total	3,13	,37	359
Selbstwirksamkeits- erwartung	weiblich	nein	Humanmedizin	2,98	,54	31
			Psychologie	2,84	,55	32
			Wirtschafts- ingenieurwesen	2,88	,14	4
			Total	2,90	,53	67
		ja	Humanmedizin	3,01	,52	39
			Psychologie	3,01	,52	69
			Wirtschafts- ingenieurwesen	2,64	,61	7
			Total	2,99	,53	115
		Total	Humanmedizin	3,00	,52	70
			Psychologie	2,95	,53	101
			Wirtschafts- ingenieurwesen	2,73	,49	11
			Total	2,96	,53	182

Selbstwirksamkeits- erwartung	Geschlecht	Berufstätigkeit	Studienrichtung	M	SD	N
	männlich	nein	Humanmedizin	3,03	,55	25
			Psychologie	3,00	,51	10
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,00	,45	37
			Total	3,01	,49	72
		ja	Humanmedizin	3,06	,56	43
			Psychologie	2,70	,55	26
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,31	,46	36
			Total	3,05	,57	105
		Total	Humanmedizin	3,05	,55	68
			Psychologie	2,78	,55	36
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,15	,48	73
			Total	3,04	,54	177
	Total	nein	Humanmedizin	3,00	,54	56
			Psychologie	2,88	,54	42
			Wirtschafts- ingenieurwesen	2,99	,43	41
			Total	2,96	,51	139
		ja	Humanmedizin	3,04	,54	82
			Psychologie	2,92	,54	95
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,20	,54	43
			Total	3,02	,55	220
		Total	Humanmedizin	3,02	,54	138
			Psychologie	2,91	,54	137
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,10	,50	84
			Total	3,00	,53	359

	Geschlecht	Berufstätigkeit	Studienrichtung	M	SD	N
Instrumentalität	weiblich	nein	Humanmedizin	2,68	,41	31
			Psychologie	2,60	,44	32
			Wirtschafts- ingenieurwesen	2,91	,39	4
			Total	2,65	,42	67
		ja	Humanmedizin	2,97	,41	39
			Psychologie	2,81	,47	69
			Wirtschafts- ingenieurwesen	2,75	,46	7
			Total	2,86	,46	115
		Total	Humanmedizin	2,84	,43	70
			Psychologie	2,74	,47	101
			Wirtschafts- ingenieurwesen	2,81	,42	11
			Total	2,78	,45	182
	männlich	nein	Humanmedizin	3,01	,42	25
			Psychologie	2,50	,67	10
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,04	,40	37
			Total	2,95	,48	72
		ja	Humanmedizin	3,16	,38	43
			Psychologie	2,85	,51	26
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,22	,40	36
			Total	3,11	,44	105
		Total	Humanmedizin	3,11	,40	68
			Psychologie	2,76	,57	36
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,13	,40	73
			Total	3,04	,46	177

Instrumentalität	Geschlecht	Berufstätigkeit	Studienrichtung	M	SD	N
	Total	nein	Humanmedizin	2,83	,44	56
Expressivität	weiblich	nein	Psychologie	2,57	,49	42
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,02	,39	41
			Total	2,81	,48	139
		ja	Humanmedizin	3,07	,40	82
			Psychologie	2,82	,48	95
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,15	,44	43
			Total	2,98	,47	220
		Total	Humanmedizin	2,97	,43	138
			Psychologie	2,74	,50	137
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,09	,42	84
			Total	2,91	,48	359
		nein	Humanmedizin	3,31	,42	31
			Psychologie	3,43	,56	32
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,22	,21	4
			Total	3,36	,48	67
		ja	Humanmedizin	3,36	,37	39
			Psychologie	3,45	,39	69
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,15	,45	7
			Total	3,40	,39	115
		Total	Humanmedizin	3,34	,39	70
			Psychologie	3,44	,45	101
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,17	,37	11
			Total	3,39	,43	182

Expressivität	Geschlecht	Berufstätigkeit	Studienrichtung	M	SD	N
	männlich	nein	Humanmedizin	3,20	,51	25
			Psychologie	2,78	,77	10
			Wirtschafts- ingenieurwesen	2,86	,48	37
			Total	2,96	,56	72
		ja	Humanmedizin	3,11	,46	43
			Psychologie	3,20	,52	26
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,26	,43	36
			Total	3,18	,47	105
		Total	Humanmedizin	3,14	,48	68
			Psychologie	3,09	,62	36
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,05	,50	73
			Total	3,10	,52	177
	Total	nein	Humanmedizin	3,26	,46	56
			Psychologie	3,27	,67	42
			Wirtschafts- ingenieurwesen	2,89	,47	41
			Total	3,16	,56	139
		ja	Humanmedizin	3,23	,44	82
			Psychologie	3,38	,44	95
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,24	,43	43
			Total	3,30	,44	220
		Total	Humanmedizin	3,24	,45	138
			Psychologie	3,35	,52	137
			Wirtschafts- ingenieurwesen	3,07	,48	84
			Total	3,24	,49	359

Anmerkung: M = Mittelwert; SD = Standardabweichung; N = Stichprobengröße

E Erhebungsinstrumente: BWS und WLB

Erfassung der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung

Die Skala zur beruflichen Selbstwirksamkeit ist von Abele, Stief und Andrä (2000), in einem 5 stufigen Antwortmodus von 1 = „stimmt nicht“ bis 5 „stimmt genau“.

Items zur Skala beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung
Ich weiß genau, dass ich die an meinen Beruf gestellten Anforderungen erfüllen kann, wenn ich nur will.
Ich weiß nicht, ob ich die für meinen Beruf erforderlichen Fähigkeiten wirklich habe.
Ich weiß nicht, ob ich genügend Interesse für alle mit meinem Beruf verbundenen Anforderungen habe.
Schwierigkeiten im Beruf sehe ich gelassen entgegen, da ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann.
Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine beruflichen Absichten und Ziele zu verwirklichen.
Ich glaube nicht, dass ich für meinen Beruf so motiviert bin, um große Schwierigkeiten meistern zu können.

Erfassung der Work Life Balance

Die Skala zur Work Life Balance ist von Abele et al. (2009), in einem 5 stufigen Antwortmodus von 1 = „sehr selten“ bis 5 „sehr häufig“ bzw. 1 = „Privat“ bis 5 „Beruf“.

Items zur Skala Work Life Balance
Wie oft fühlen Sie sich wegen beruflicher Belastungen und Probleme ausgelaugt, wenn Sie nach Hause kommen?
Wie oft fühlen Sie sich wegen privater Belastungen und Probleme ausgelaugt, wenn Sie zur Arbeit kommen?
Wie schwierig ist es für Sie, Berufliches und Privates zu vereinbaren?
Wie empfinden Sie für sich persönlich im Moment die Gewichtung von Privatem und Beruf in Ihrem Leben?
Wie empfindet nach Ihrer Einschätzung Ihre/e Partner/in für sich Gewichtung von Privatem und Beruf?

Fragebogen zu Zielen und Einstellungen von Studierenden

Liebe Studentinnen und Studenten,

im Rahmen meiner Diplomarbeit im Studienfach Psychologie führe ich eine Untersuchung zu Zielen und Einstellungen von Studierenden durch.

Es handelt sich dabei um eine wissenschaftliche Untersuchung, bei der nicht die Ergebnisse einer Einzelperson von Bedeutung sind. Die Befragung ist daher anonym und die Daten werden selbstverständlich nicht weitergegeben.

Bitte denken Sie bei der Bearbeitung des Fragebogens daran, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gibt. Von Interesse ist Ihre persönliche Einschätzung bestimmter Sachverhalte! Beantworten Sie bitte die Fragen zügig und vollständig.

Die Dauer beträgt etwa 10 Minuten.

Herzlichen Dank für Ihre Bereitschaft, an meiner Untersuchung mitzuwirken!

Johanna Lanka

Ihre Fragen beantworte ich Ihnen gerne unter der eMail-Adresse:
johanna_lanka@hotmail.com

I. Angaben zu Ihrer Person

Alter: _____ Jahre

Geschlecht: ☐ w ☐ m

Staatsbürgerschaft: _____

Was studieren Sie?

☐ Humanmedizin ☐ Psychologie ☐ Wirtschaftsingenieurwesen

Im wievielten Semester studieren Sie? _____

Möchten Sie Kinder haben? (Mehrfachantwort möglich)

☐ ja ☐ nein ☐ ich habe bereits Kinder

Gehen Sie derzeit einem Beruf nach?

☐ nein ☐ ja, geringfügig beschäftigt ☐ ja, Teilzeit ☐ ja, Vollzeit

☐ ja, selbstständig erwerbstätig ☐ Sonstiges _____

Wenn ja: Hat Ihre derzeitige Tätigkeit eine Verbindung zu Ihrer Studienrichtung?

☐ ja ☐ nein ☐ teilweise

Welchen höchsten Bildungsabschluss hat Ihre Mutter?

☐ kein Abschluss ☐ Pflichtschule ☐ berufsbildende mittlere Schule ☐ Lehre

☐ AHS/BHS ☐ Hochschulabschluss ☐ weiß nicht

Welchen höchsten Bildungsabschluss hat Ihr Vater?

☐ kein Abschluss ☐ Pflichtschule ☐ berufsbildende mittlere Schule ☐ Lehre

☐ AHS/BHS ☐ Hochschulabschluss ☐ weiß nicht

II. Angaben zu Ihren Zielen

Welche Ziele haben Sie?

Notieren Sie bitte die Ziele, die Ihnen wichtig sind und die Sie in Ihrem Leben umsetzen wollen. Diese Ziele können sich über alle Lebensbereiche erstrecken.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Bitte kreuzen Sie immer diejenige Antwortmöglichkeit der vier Abstufungen von 1 = „nicht wichtig“ bis 4 = „sehr wichtig“ an, die für Sie persönlich am *ehesten* zutrifft.

Wenn ich an meine beruflichen oder privaten Ziele denke, ist/sind mir...

	nicht wichtig	eher nicht wichtig	eher wichtig	sehr wichtig
die Entwicklung neuer beruflicher Fähigkeiten	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
das Übernehmen von Führungsaufgaben	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
hohes berufliches Ansehen	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
eine Arbeit, die zu Innovationen beiträgt	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
die Bearbeitung herausfordernder Aufgaben	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
eine Arbeit, die gut mit privaten Bindungen vereinbar ist	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
gute Karrierechancen	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
ein sicherer Arbeitsplatz	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
viel Geld zu verdienen	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
meinen geistigen Horizont zu erweitern	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
eine Tätigkeit, die hohes Sozialprestige vermittelt	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
die Weiterentwicklung meiner Fähigkeiten	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
materielle Zukunftsvorsorge	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
eine erfüllte Partnerschaft	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
ein glückliches Familienleben	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
etwas für meine Gesundheit/Fitness zu tun	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
die Weiterentwicklung meiner Persönlichkeit	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
Zeit für meine Hobbies (Sport, Reisen, Kultur etc.)	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
Freundschaften aufzubauen und zu pflegen	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
mich für andere einzusetzen	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
ein großer Bekanntenkreis	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
Zuneigung und Liebe zu geben	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
uneigennützig zu handeln	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
viel mit anderen Menschen zusammen zu unternehmen	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
öffentliche Anerkennung	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
ein aufregendes und abwechslungsreiches Leben	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
Zuneigung und Liebe zu erhalten	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
das Leben in vollen Zügen zu genießen	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

	nicht wichtig	eher nicht wichtig	eher wichtig	sehr wichtig
Wie wichtig ist Ihnen die gleichmäßige Gewichtung von Privatem und Beruf?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

III. Angaben zu Ihren Einstellungen

Die folgenden Fragen sollen untersuchen, wie Sie sich selbst sehen. Jede Frage besteht aus einem Eigenschaftspaar, das durch die Zahlen von -2 bis +2 getrennt ist.

Bitte kreuzen Sie dabei immer diejenige Möglichkeit der vier Abstufungen an, die Sie am besten beschreibt.

gebe leicht auf	-2 ☐	-1 ☐	+1 ☐	+2 ☐	gebe nie leicht auf
nicht unabhängig	-2 ☐	-1 ☐	+1 ☐	+2 ☐	völlig unabhängig
sehr passiv	-2 ☐	-1 ☐	+1 ☐	+2 ☐	sehr aktiv
fälle leicht Entscheidungen	-2 ☐	-1 ☐	+1 ☐	+2 ☐	fälle schwer Entscheidungen
nicht selbstsicher	-2 ☐	-1 ☐	+1 ☐	+2 ☐	sehr selbstsicher
fühle mich unterlegen	-2 ☐	-1 ☐	+1 ☐	+2 ☐	fühle mich überlegen
kann Druck nicht standhalten	-2 ☐	-1 ☐	+1 ☐	+2 ☐	kann Druck gut standhalten
nicht wettbewerbsorientiert	-2 ☐	-1 ☐	+1 ☐	+2 ☐	wettbewerbsorientiert
sehr unfreundlich	-2 ☐	-1 ☐	+1 ☐	+2 ☐	sehr freundlich
nicht gefühlsbetont	-2 ☐	-1 ☐	+1 ☐	+2 ☐	sehr gefühlsbetont
fähig, auf andere einzugehen	-2 ☐	-1 ☐	+1 ☐	+2 ☐	unfähig, auf andere einzugehen
sehr rau	-2 ☐	-1 ☐	+1 ☐	+2 ☐	sehr sanft
nicht hilfsbereit gegenüber anderen	-2 ☐	-1 ☐	+1 ☐	+2 ☐	sehr hilfsbereit gegenüber anderen
der Gefühle anderer nicht bewusst	-2 ☐	-1 ☐	+1 ☐	+2 ☐	der Gefühle anderer sehr bewusst
nicht verständnisvoll zu anderen	-2 ☐	-1 ☐	+1 ☐	+2 ☐	sehr verständnisvoll zu anderen
sehr kühl in Beziehung zu anderen	-2 ☐	-1 ☐	+1 ☐	+2 ☐	sehr herzlich in Beziehung zu anderen
sehr dynamisch	-2 ☐	-1 ☐	+1 ☐	+2 ☐	nicht dynamisch
habe Führungseigenschaften	-2 ☐	-1 ☐	+1 ☐	+2 ☐	bin kein Führungstyp
sehr leistungsfähig	-2 ☐	-1 ☐	+1 ☐	+2 ☐	wenig leistungsfähig
sehr durchsetzungsfähig	-2 ☐	-1 ☐	+1 ☐	+2 ☐	nicht durchsetzungsfähig
wenig fürsorglich	-2 ☐	-1 ☐	+1 ☐	+2 ☐	sehr fürsorglich

Bei den nächsten Fragen kreuzen Sie bitte immer diejenige Möglichkeit der vier Abstufungen von 1 = „stimmt nicht“ bis 4 = „stimmt genau“ an, die für Sie persönlich am *ehesten* zutrifft.

	stimmt nicht	stimmt wenig	stimmt ziemlich	stimmt genau
Ich weiß nicht, ob ich die für meinen Beruf erforderlichen Fähigkeiten wirklich habe.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
Schwierigkeiten im Beruf sehe ich gelassen entgegen, da ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine beruflichen Absichten und Ziele zu verwirklichen.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine privaten Absichten und Ziele zu verwirklichen.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

Bei den nächsten Fragen zu Ihrer zukünftigen Gewichtung von Privatleben und Beruf kreuzen Sie bitte immer diejenige der vier Abstufungen an, die für Sie persönlich am *ehesten* zutrifft.

	sehr	ziemlich	wenig	nicht
Wie schwierig wird es für Sie werden Berufliches und Privates zu vereinbaren?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
	Beruf	eher Beruf	eher Privatem	Privatem
Wie werden Sie in Zukunft die Gewichtung von Privatem und Beruf vornehmen?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

Haben Sie noch Anmerkungen zu diesem Fragebogen?

.....

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!!!

Eidesstattliche Erklärung

Ich bestätige, dass ich die vorliegende Diplomarbeit ohne fremde Hilfe und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen angefertigt habe und dass die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch in keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen hat. Alle Ausführungen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, sind als solche gekennzeichnet.

Wien, im April 2011

Johanna Lanka

LEBENS LAUF

ANGABEN ZUR PERSON

Name	LANKA, JOHANNA
Adresse	AM HOFGARTEL 16/2/10, 1110 WIEN
Geburtsdatum	20.09.1982

ARBEITSERFAHRUNG

Zeitraum	Seit 2003
Anschrift der Arbeitsstelle	Reintegration GesmbH Dorfstrasse 8, 2802 Hochwolkersdorf
Tätigkeit	Psychologische Betreuung Suchtkranker. Hauptverantwortliche: Buchhaltung, Biofeedback, Rückfallsprävention, Vorbetreuung der Kunden, progr. Muskelentspannung, Öffentlichkeitsarbeit.

Zeitraum	SS 2010
Anschrift der Arbeitsstelle	Österreichisches Bundesheer Van Swieten Kaserne, 1210 Wien
Funktion	Psychologisches Praktikum

SCHUL- UND BERUFSBILDUNG

Zeitraum	SEIT OKTOBER 2002
Studienrichtung	Psychologie
Ausbildungseinrichtung	Universität Wien

Zeitraum	1997 - 2002
Ausbildungseinrichtung	BAKIP 21
Abschluss	Matura
erworbenen Qualifikation	Kindergartenpädagogin

Zeitraum	1993 - 1997
Ausbildungseinrichtung	Bundesrealgymnasium Schottenbastei 1010 Wien

Zeitraum	1989 - 1993
Ausbildungseinrichtung	Volksschule Börsegasse 1010 Wien