



BELA-E

Die Erlanger

Längsschnittstudie

Referentinnen: Isa Klingenberg, Eunhee Choi

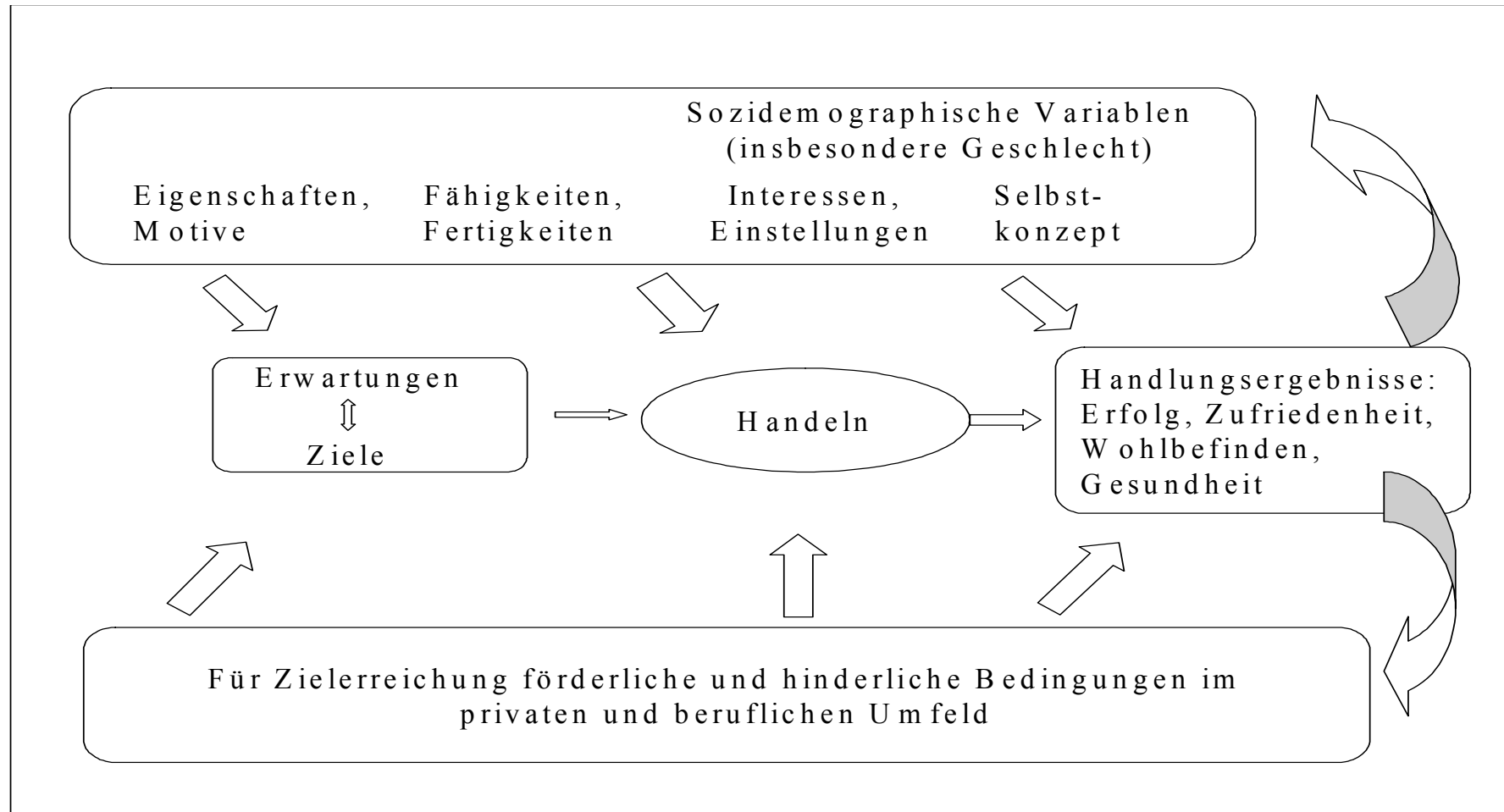
Diana Valkova



Übersicht

- Einleitung
- Theoretisches Modell
- Design
- Übung
- Ausgewählte Ergebnisse
- Diskussion

Das Modell zur beruflichen Laufbahnentwicklung





Das Modell zur beruflichen Laufbahnentwicklung

besteht aus zwei Teilmodellen:

- Das Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben benennt allgemeine Prädiktoren der beruflichen und privaten Entwicklung im Erwachsenenalter
- Das Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht ist spezifischer auf den Geschlechtsvergleich bezogen



Das Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben

- Basiert auf allgemeinen Selbstregulationstheorien (Bandura, 1986 u.a.)
- Hiernach wird Handeln neben personalen und umweltbezogenen Voraussetzungen von Zielen und Erwartungen beeinflusst
- Variablen der Person und Bedingungen der Umwelt beeinflussen Erwartungen und Ziele, die wiederum Einfluss auf entsprechendes Handeln und dessen Ergebnisse haben, die in Form von beruflicher und privater Entwicklung, von Erfolg und Zufriedenheit gefasst sind.



Variablen der Person

werden differenziert in:

- Soziodemographische Beschreibungsvariablen (insbesondere Geschlecht)
- Eigenschaften
- Fähigkeiten und Fertigkeiten
- Selbstkonzept (das geschlechtsrollenbezogene Selbstkonzept)
- Interessen und Einstellungen



Variablen der Person

- Es wird vermutet, dass alle personalen Variablen mit Erwartungen und Zielen zusammenhängen bzw. davon beeinflusst werden.
- Einige der personalen Variablen, z.B. die spezifische Ausprägung des Selbstkonzepts, Leistungen und Geschlecht, sollten darüber hinaus einen Einfluss auf den Berufserfolg haben.



Umweltbedingungen

werden differenziert in:

- Private und berufsbezogenen Bedingungen
- Zielförderliche Bedingungen (z.B. günstige Arbeitsmarktbedingungen in Bezug auf den gewählten Beruf, soziale Unterstützung)
- Zielhinderliche Bedingungen (z.B. ungünstige Arbeitsmarktbedingungen, mangelnde Unterstützung im Berufs- oder Privatbereich)



Umweltbedingungen

- Sie sollten einen direkten Einfluss auf Handeln und dessen Ergebnisse haben

aber auch

- Einen indirekten Einfluss über Erwartungen und Ziele vermitteln



Erwartungen

- Selbstwirksamkeitserwartungen – beziehen sich auf die Beurteilung der eigenen Fähigkeiten und Motivation zur Ausführung von Handlungen, die für das Erreichen bestimmter Ziele erforderlich sind.
- Ergebniserwartungen – beziehen sich auf die antizipierten physischen, sozialen und selbstwertenden Konsequenzen bestimmter Handlungen.



Ziele

- Ziele sind Entscheidungen und Verpflichtungen für bestimmte Aktivitäten oder Ergebnisse.
- Sie ermöglichen es, Handlungen zu organisieren und über eine bestimmte Zeitspanne hinweg aufrechtzuerhalten.



Ziele

- Berufliche und nicht- berufliche Ziele
- Berufliche Ziele werden weiter nach *Karriere- bzw. Ergebniszielen* (gute Ergebnisse und Erfolg erzielen wollen) und *Lern- bzw. Wachstumszielen* (sich durch Aufgaben weiterentwickeln, neue Dinge lernen wollen).



Ziele

- Konkrete, schwierige und subjektiv bindende Ziele führen zu besseren Leistungen als abstrakte, weniger fordernde und weniger bindende Ziele.
- Realisierungserwartungen haben Einfluss auf die Zielrealisierung und die Arbeitszufriedenheit.
- Der Zusammenhang zwischen Zielinhalten und Leistung bzw. Erfolg wurde längsschnittlich bisher kaum untersucht.



Das Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht

- Bezieht sich darauf, dass Geschlecht- über die biologische Kategorie hinaus- nicht nur ein individuelles, sondern auch ein soziales Merkmal ist.



Das Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht

- Als soziales Merkmal beeinflusst Geschlecht die mehr oder weniger stereotypen Erwartungen darüber, wie Frauen oder Männer im Allgemeinen sind oder zu sein haben und damit die Möglichkeiten, die Frauen und Männer z.B. auf den Arbeitsmarkt haben.



Das Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht

- Als individuelles Merkmal bezieht sich Geschlecht auf jene Anteile im Selbstkonzept, die geschlechtsbezogen sind, d.h. die individuelle Geschlechtsrollenorientierung und geschlechtsbezogene Einstellung.



Der doppelte Einfluss von Geschlecht

Bezieht sich darauf, dass

- an Frauen und Männer unterschiedliche Erwartungen herangetragen werden und sie entsprechend unterschiedliche Möglichkeiten haben und
- die individuelle Geschlechtsrollenorientierung Erwartungen, Zielsetzungsprozesse und darauf bezogene Handlungen beeinflusst.



Der doppelte Einfluss von Geschlecht

- Die wichtigste Determinante unterschiedlicher Berufsverläufe von Frauen und Männern ist Elternschaft.
- Während die Geburt eines Kindes den Berufsverlauf von Männern entweder nicht beeinflusst oder sich sogar positiv auswirkt, wird der Berufsverlauf von Frauen durch dieses Ereignis häufig unterbrochen, verzögert oder sogar gestoppt.



Der doppelte Einfluss von Geschlecht

- Es gibt Befunde darüber, dass die Geschlechtsrollenorientierung mit Instrumentalität (Dominanz, Durchsetzungsfähigkeit, Aktivität, Risikofreude) als maskulinem Anteil, sowie Expressivität (Empathie, Freundlichkeit, Gefühlsbetontheit) als femininem Anteil mit berufsbezogenen Variablen korrelieren.



Das gemischte quer-, längsschnittliche Design

- Befragung zweier Absolventenkohorten
 - erste Kohorte N=1500 Personen aus dem Absolventenjahrgang 1994/1995
 - zweite Kohorte N=430 Personen aus dem Absolventenjahrgang 1996/1997
 - sämtlicher Fachrichtungen der Universität Erlangen-Nürnberg



Das gemischte quer-, längsschnittliche Design

- Drei Messzeitpunkte
 - Unmittelbar nach dem Examen
 - Eineinhalb Jahre später
 - Drei Jahre Später



Die Rücklaufquote

- Bei der ersten Befragung 45%
- Bei der zweiten Befragung 80%
- Bei der dritten – noch nicht abgeschlossenen – Befragung 85 %



Die Fragestellung des Projekts

- deskriptiv
- theoretisch-analytisch
- anwendungsbezogen-praktisch



Das Spezifikum der Studie BELA-E

- Es steht die geschlechtsvergleichende Fragestellung im Vordergrund.
- Es werden nicht nur berufliche, sondern auch andere Lebensentwicklungen und Lebenspläne erfragt.
- Es werden Absolvierende sämtlicher Fachrichtungen, aber nur in einer einzigen Universität befragt.



Inhalte der Fragebögen

- Fragebogen der ersten Erhebung:
 - Soziodemographische Angaben
 - Angaben zu Studienfach, Examennote und Studiendauer
 - Angaben zu Arbeitsplatzsuche und derzeitiger beruflicher Situation
 - Angaben zu beruflichen und privaten Lebenszielen



Inhalte der Fragebögen

- Einige Skalen zur Erfassung von Geschlechtsrollenorientierungen, beruflicher Selbsteffizienzerwartungen, Motiven sowie Einstellung zu den Rollen von Frauen und Männern im Vergleich



Inhalte der Fragebögen

- Der Fragebogen zweiter Erhebung:
 - Soziodemographische Veränderungen
 - Bisheriger Berufsverlauf
 - Einschätzung des eigenen beruflichen Erfolgs und beruflicher Perspektiven
 - Bewertung des Arbeitsplatzes



Inhalte der Fragebögen

- Arbeitszufriedenheit, Bindung an Organisation und Beruf
- Angaben zur privaten Lebenssituation
- Berufliche Benachteiligungserfahrung, berufliche Orientierung und Werthaltung
- Persönliche Ziele und allgemeine Lebensziele
- Persönlichkeitsvariablen sowie Veränderung der Geschlechtsorientierung



Inhalte der Fragebögen

- Der Fragebogen der dritten Erhebung:
 - Soziodemographische Veränderung
 - Angaben zum bisherigen Berufsverlauf
 - Einschätzung des beruflichen Erfolgs und beruflicher Perspektiven
 - Bewertung des Arbeitsplatzes, Arbeitszufriedenheit
 - Bindung an Organisation und Beruf



Inhalte der Fragebögen

- Mentorenbeziehungen und soziale Unterstützung am Arbeitsplatz
- Arbeitsbezogene Stressbewältigungsstrategien
- Interesse an Führungstätigkeiten
- Benachteiligungserfahrungen
- Berufliche Orientierungen, Lebenszufriedenheit
- Selbsteffizienzerwartungen, Erfolge, Geschlechtsorientierungen, persönliche Ziele
- Angaben zur privaten Lebenssituation

BELA-E

**Berufliche Entwicklung von Medizinerinnen
und Medizinern:**

**Ende 2. Staatsexamen bis zur
Facharztausbildung**



Medizinerinnen und Mediziner

- Erstsemester: 57% Frauen
43% Männer
- Drittes Staatsexamen und Approbationen :
annähernd ausgeglichen
- Berufstätigkeit: Disparität zu Lasten der
Frauen
- deutliche „vertikale“ Segregationsprozesse
bei Ärzten



Mögliche Erklärungsansätze

- „soziale Konstruktion“ von Geschlecht und daraus resultierende Konsequenzen
- unterschiedliche gesellschaftliche Erwartungen an Rollenverhalten und damit einhergehende Motivationsstrukturen von Frauen und Männern bzgl. der Integration von Arbeit und Familie



Motivmix

- Sind Berufsbiografien von Frauen deshalb:
 1. weniger zielgerichtet
 2. weniger kontinuierlich
 3. weniger vertikal karriereorientiert

als dies bei Männern der Fall ist?

Geschlechtervergleich: Beziehungen und Kinder

- ♀: sind seltener verheiratet und haben seltener Kinder als ♂, obwohl beide es als gleich wichtig für ihre Lebenszufriedenheit betrachten.
- Ärztliche Berufstätigkeit ist für Frauen einfacher, wenn sie keine Kinder haben. Für Ärzte gilt dies nicht.



Vermutung der BELA-E Studie

- „**Schereneffekt**“ in der beruflichen Entwicklung von Medizinerinnen und Medizinern:
 1. Nach 2. Staatsexamen sollten Geschlechtsunterschiede in berufsrelevanten Leistungen und in beruflichem Selbstvertrauen gering sein.



Vermutung der BELA-E Studie

2. Öffnung der „Schere“ erst im Laufe der Zeit durch **familiäre Situation** der Frauen und dem Erleben von **Entmutigungen am Arbeitsplatz** sowie dem Erleben der Schwierigkeit, einen **berufs- und familienbezogenen Motivmix zu vereinbaren.**



Erster Fragebogen:

- gegenwärtige Lebenssituation
- berufliches Selbstvertrauen
- geschlechtsrollenbezogenes Selbstkonzept
(„Instrumentalität“, „Expressivität“)
- geschlechtsrollenbezogene Einstellungen



2. Fragebogen

- derzeit eingenommene berufliche Position
- Wahrnehmung potentieller Benachteiligungen am Arbeitsplatz



3. Fragebogen

- soziodemografische, berufsbezogene Variablen und berufliches Selbstvertrauen
- „Berufstypen“:

Karriere

Ausgleich Beruf u. Privatleben

Teilzeit

Reduzieren bei kleinen Kindern

evt. keine Erwerbstätigkeit



Ergebnisse:

Leistungen, berufliches Selbstvertrauen,
geschlechterrollenbezogenes Selbstkonzept, Einstellungen

- Es gab keine Geschlechtsunterschiede im Leistungsvergleich und beim beruflichen Selbstvertrauen
- Das geschlechterrollenbezogene Selbstkonzept unterschied sich in die erwartete Richtung, d.h. höhere Expressivität der Frauen und höhere Instrumentalität der Männer
- Die Einstellungen zu Geschlechterrollen waren bei den Frauen progressiver als bei Männern



Ergebnisse:

Partnerschafts- und Familiendynamik

- Zahl partnerschaftlich gebundener Personen nahm zu (über drei Befragungen hinweg).
- Die Partner der Frauen waren älter, besser ausgebildet und häufiger Vollzeit berufstätig als die Partnerinnen der Männer.
- Kinderwunsch und Elternschaft unterschieden sich zwischen Frauen und Männern nicht.
- Frauen hatten andere Kinderbetreuungswünsche als Männer; tatsächliche Art der Betreuung unterschied sich



Ergebnisse:

Berufliche Entwicklung

- 19% der Mütter waren ihrem Ausbildungsstand entsprechend Vollzeit beschäftigte Assistenzärztinnen
- Männliche Kollegen waren zu 97% Vollzeit berufstätig
- Mütter waren vorwiegend arbeitslos, hatten eine verzögerte Berufsausbildung oder Teilzeit berufstätig



Ergebnisse:

Benachteiligungserfahrungen

- Keine Geschlechtsunterschiede
- Über die Zeit hinweg nahm die erlebte Benachteiligung hinsichtlich:
Leistungsanerkennung, Karriereförderung zu
- Hinsichtlich *Entlohnung* nahm die erlebte Benachteiligung ab
- Zwei Drittel d. Mütter und ein Drittel d. Väter fühlten sich schon einmal wegen ihres Kindes beruflich benachteiligt



Ergebnisse:

Einschätzung der Berufstypen

- Deutliche Geschlechtsunterschiede
- **Ärztinnen**: deutliche Vereinbarung von Beruf und Privatleben erwünscht
- „Karriere“ i.e.S. spielt untergeordnete Rolle
- **Ärzte** bewerten Vereinbarung von Beruf und Privatleben auch am höchsten
- Karriereorientierung steht an zweiter Stelle



Diskussion der Ergebnisse

- Die Daten bestätigen die Annahme eines allmählichen Schereneffekts zu Lasten der Ärztinnen
- **Beruflicher Erfolg** ist bereits ab AIP bei Frauen geringer und wurde noch geringer während der Assistenzarztzeit, obwohl Frauen die progressivere Geschlechtsrolleneinstellung hatten



Diskussion

- **Berufliches Selbstvertrauen** reduzierte sich sowohl bei aus dem Erwerbsleben ausgeschiedenen Müttern als auch bei berufstätigen Ärztinnen. Auch diese waren 3 Jahre nach dem Examen weniger zuversichtlich als zu Beginn ihrer Ausbildung.
- Bei Männern war der Trend gegenläufig.
- Allmählicher Schereneffekt schein durch **Veränderungsprozesse in Lebens- und Arbeitsbedingungen** sowie **Erwartungen und Zielen** hervorgerufen und verstärkt zu werden



Diskussion

- **Prognostisch waren Geschlechterrolleneinstellungen:** Frauen waren eher Vollzeit beschäftigt, wenn sie die **Kompatibilität von Berufs- und Familienrollen besonders positiv ansahen** und wenn sie gleichzeitig die **eindeutige Zuschreibung der familiären Rolle zu Frauen ablehnten.**



Benachteiligende Arbeitsbedingungen

- Mütter und Väter unterscheiden sich in erlebten Benachteiligungen durch Elternschaft deutlich
- >schwache Hinweise auf ungünstigere Arbeitsbedingungen für Frauen
- evt. Hinweis auf Dynamik von Arbeitsbedingungen; Wahrnehmung dieser Bedingungen und dem Kinderwunsch



BELA-E

Lehrerinnen und Lehrer

Vom Examen zum Schuldienst



Fragen

- Spielen bei Akademikerinnen, die einen Studiengang mit dem Ziel Lehrerberuf durchlaufen haben, tatsächlich stereotyp „weibliche“ Berufswahlmotive eine Rolle?
- Gilt dies auch für Männer, die Lehrer werden wollen?
- Wie lassen sich Berufsverläufe von Lehrerinnen und Lehrern vergleichen?



Fragen

- Ist der Lehrerberuf wirklich ein „idealer“ Frauenberuf, der die Integration der Lebenssphären Beruf und Familie erleichtert?
- Wie sind die Karrierevorstellungen und Aufstiegsambitionen von Frauen und Männern, da der Lehrerberuf zwar eine deutliche „Feminisierung“ erfahren hat, schulische Führungspositionen jedoch nach wie vor von Männern besetzt sind



Die Studie

- Schriftlich befragt wurden
Universitätsabsolvent/Innen zweier
Jahrgänge, direkt nach dem Examen,
eineinhalb sowie drei Jahre später
- N= 1930 mit unterschiedlichen
Studienabschlüssen
- Davon hatten 16 % (250 Frauen) das erste
Staatsexamen für ein Lehramt abgelegt



Die Studie

- 2. Befragung: N= 1398, davon 175 weibliche und 89 männliche Lehrkräfte
- 3. Befragung: N= 1328, davon 175 weibliche und 91 männliche Lehrkräfte
- 33% für Grund- und Hauptschule, 50% für Gymnasium bzw. Realschule und 17 % für Berufsschulen ausgebildet
- Keine Geschlechtsunterschiede in der Verteilung



Items der Fragebögen

- Soziodemografische Angaben
- Examensnote
- Geschlechtsrollenorientierung
- Berufliche Selbstwirksamkeitserwartungen
- Studienwahlmotive
- Berufliche Werthaltungen
- Aufstiegsbereitschaft (2. Fragebogen)



Items 3. Fragebogen

- Skalen zum Interesse an Führungsaufgaben
- Arbeitsbezogene Variablen
- Beurteilung verschiedener „Berufstypen“
(Aufschluss über die allgemeine beruflich/
private Orientierung)



Ergebnisse:

Examensnote/ berufliche Selbstwirksamkeitserwartung

- Keine Geschlechtsunterschiede bei den Examensnoten
- Bedeutsamer Unterschied bei den Selbstwirksamkeitserwartungen, bei Frauen deutlich niedriger als bei Männern (M= 3.50 Frauen, Männer M= 3.71)
- Korrelation zwischen Note und beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung lag nahe bei 0



Ergebnisse

Studienwahlmotive, berufliche Werthaltungen und Orientierungen (Berufstypen) (1)

- Bei Frauen und Männern war das **Berufsziel „Lehrer“** das **wichtigste Studienwahlmotiv**
- Fachinteresse, eigene Begabung
- Beschäftigungsaussichten nicht wichtig
- keine Geschlechtsunterschiede
- Nur 3% der Frauen nannten gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie



Ergebnisse

Studienwahlmotive,... (2)

- Nach dem Studium und beim Berufseinstieg rückten berufliche Werthaltungen an die Stelle der Berufsmotivation
- Wichtigste Werthaltungen : sicherer Arbeitsplatz, Verbindungsmöglichkeit von Beruf und Privatleben, Kollegialität, Anleitung und Unterstützung geben, Autonomie



Berufliche Orientierung. Zustimmung zu „Berufstypen“

- Vereinbarungsorientierung von Beruf und Privatleben höchste Zustimmung
- Ausstiegsorientierung wenig Zustimmung
- Geschlechtsunterschiede: **Frauen** generell privatleben-betonter und weniger karriereorientiert (höhere werte bei Vereinbarung B. und P., Teilzeitorientierung, Drei-Phasen-Orientierung)
- **Männer** höhere Zustimmung bei „Karriereorientierung“ und „Partnerorientierung“



Ergebnisse:

Aufstiegsbereitschaft, Interesse an Führungsaufgaben

- Lehrerinnen haben weniger Interesse an Führungsaufgaben als Lehrer
- Generell niedrige Bereitschaft sich für den beruflichen Aufstieg mehr zu engagieren; dabei unterschieden sich die Geschlechter nicht.
- Befunde entsprechen den Daten zu den Berufstypen und den berufl. Werthaltungen



Ergebnisse:

Geschlechtsrollenorientierung

- Frauen höhere Werte bei Expressivität als Männer
- Männer nur leicht höhere Werte bei Instrumentalität als Frauen
- Beide Geschlechter deutlich höhere Expressivitäts- als Instrumentalitätswerte
- Berufsverlauf: nach 3 Jahren hatten 91% der Frauen und 86% der Männer ihr 2. SE, Noten unterschieden sich nicht, jedoch die Selbstwirksamkeitserwartungen



Beschäftigungen zur 3. Befragung

- Referendariat: 4% F., 2% M.
- 65% F. , 68% M. arbeiteten als Lehrer, 12% studienadäquate andere Tätigkeit
- 6% der F. und 4% der M. arbeiten auf für ihre Ausbildung inadäquaten Stellen
- Weiterbildung (2% F., 3% M.)
- Erziehungsurlaub (4% F, kein M.)
- keine Geschlechtsunterschiede in in- oder adäquater Beschäftigung
- Männer häufiger in Vollzeit, Frauen TZ oder nicht



Beruf und Familie

- 22% der Frauen waren Mütter oder schwanger
- 33% der Männer waren Väter oder werdende
- 60% hatten 1 Kind, Durchschnitt 2 Jahre
- Berufliche Situation bei Kinderlosen keine Unterschiede
- Deutliche Unterschiede bei Müttern (44% nicht berufstätig) und Vätern (67% Vollzeit)



Andere Determinanten

- Vollzeit Beschäftigte hatten bessere Examensnoten als Teilzeit- oder nicht Berufstätige
- Instrumentalität und Selbstwirksamkeit spielten bei dieser 3. Befragung noch keine Rolle
- Belastungserleben ist bei Frauen tendenziell höher als bei Männern



Literatur

- Abele, A.E., (2002). Ein Modell und empirische Befunde zur beruflichen Laufbahnentwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechtsvergleichs. *Psychologische Rundschau*, 53 (3), 109-118, Hogrefe- Verlag Göttingen.
- Abele- Brehm, A.E., Stief M., (2004). Die Prognose des Berufserfolgs von Hochschulabsolventinnen und – absolventen. *Zeitschrift für Arbeits- u. Organisationspsychologie*, 48 (N.F.22) 1, 4-16, Hogrefe- Verlag Göttingen.



Literatur

- Abele- Brehm, A.E., Berufliche Laufbahnentwicklung von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen der Universität Erlangen- Nürnberg im Vergleich (BELA- E).
- Abele, Hoff & Hohner (2003). Frauen und Männer in akademischen Professionen, Asanger Verlag. Heidelberg.