

Ausarbeitung des Referats

**„Ein handlungspsychologisches Modell der
beruflichen Entwicklung“**

Seminar: Erwerbsbiografien der Zukunft

Luiza Olos

WS 2007/08

1. Einleitung	2
2. Das Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben	2
1.1. Terminologie	2
1.2. Modellhypothesen	3
1.3. Studiendesign von BELA-E	4
1.4. Befunde	4
2. Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht	5
2.1. Drei Komponenten von Geschlecht	5
2.2. Geschlechtsrollenorientierungen	5
2.3. Ergebnisse	6
3. Diskussion	7

1. Einleitung

Das von Andrea E. Abele (2002, 2003a) entwickelte handlungspsychologische Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung besteht aus zwei Teilmodellen, dem Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben und dem Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht. Dieses Modell ist in seiner Art als vorhersagendes Modell und seiner umfangreichen empirischen Überprüfung in Deutschland einmalig und soll daher im Folgenden genauer skizziert werden.

2. Das Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben

Das erste Teilmodell, das Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben (s. Abb.1), verfolgt einen interaktionistischen Ansatz, in dem Person und Umwelt in enger Wechselwirkung stehen und auf die berufliche Entwicklung einer Person Einfluss nehmen. Zentrale Bestandteile des Modells sind Erwartungen, Ziele und Handlungen als weitere Einflussfaktoren der beruflichen Entwicklung.

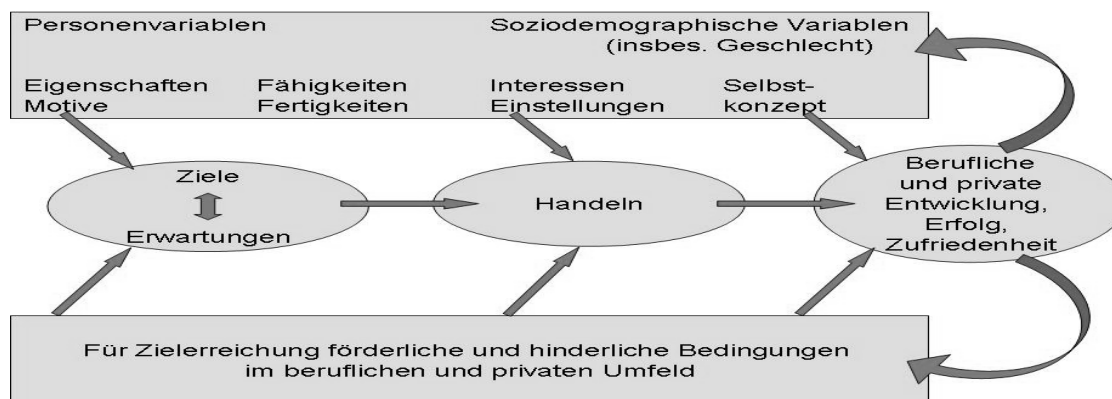


Abb.1: Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben (Abele 2003a)

Terminologie

Erwartungen sind ein wichtiges Bindeglied zwischen prinzipiell möglichen und tatsächlich ausgeführten Handlungen. Sie teilen sich auf in Selbstwirksamkeitserwartungen und Handlungsergebniserwartungen. Mit dieser Differenzierung orientiert sich das Modell an der sozial-kognitiven Theorie von Bandura (1997 in Abele 2002). Unter Selbstwirksamkeitserwartung versteht man nach Bandura die subjektive Gewissheit, neue oder schwierige Anforderungssituationen durch eigene Kompetenzen bewältigen zu können. Personen mit einer hohen Selbst-

wirksamkeit vertrauen demnach in die eigene Kompetenz, schwierige Handlungen nicht nur in Gang setzen zu können, sondern auch aufrecht zu erhalten, auch dann, wenn Barrieren oder Hindernisse auftreten.

Handlungsergebniserwartungen beziehen sich im Gegensatz dazu nicht auf die an sich selbst gestellten Erwartungen einer Person, sondern sind definiert als antizipierte (positive und negative) Konsequenzen einer Handlung, die im Entscheidungsprozess bei der Abwägung und Bilanzierung als Vor- und Nachteile eines möglichen Verhaltens eine wichtige Rolle spielen.

Ziele definiert Abele als erwünschte Handlungen bzw. Handlungskonsequenzen. Neben der motivationalen besitzen Ziele auch eine volitionale Qualität, das heißt, neben dem Wunsch, eine Handlung durchzuführen, besteht auch der Wille, dies tatsächlich zu tun. Unter Handeln versteht Abele die konkreten Aktivitäten, die eine Person unternehmen will oder unternommen hat.

Die Umweltvariablen werden in diesem Rahmenmodell unterschieden in förderliche und hinderliche Bedingungen auf privater und beruflicher Ebene. Dazu zählen beispielsweise die Arbeitsmarktlage oder die erhaltene soziale Unterstützung. Auch die Variablen der Person wirken sich auf die zentralen Modellvariablen aus. Hier unterscheidet Abele persönlichkeitsbezogene Eigenschaften wie Fähigkeiten, Interessen, Einstellungen, Motive oder das Selbstkonzept von den soziodemografischen Merkmalen wie Alter, Geschlecht und Familienstand (Abele, 2003a).

Modellhypothesen

Durch die Verbindungen zwischen den einzelnen Bestandteilen stellt Abele (2003a) mit dem Rahmenmodell verschiedene Hypothesen zur beruflichen Entwicklung auf. So lässt sich aus dem Modell ableiten, dass Erwartungen und Ziele das Handeln beeinflussen, welches wiederum seinerseits die Handlungsergebnisse wie beruflichen Erfolg, Zufriedenheit, Wohlbefinden und Gesundheit beeinflusst. Erwartungen und Ziele, Handeln und Handlungsergebnisse unterliegen außerdem Einflüssen von den Variablen der Person und der Umwelt. Durch Rückwirkungsschleifen von den Handlungsergebnissen zu den Personen- und Umweltfaktoren hypothetisiert das Modell zudem einen Einfluss der beruflichen Entwicklung, des Erfolgs und der Zufriedenheit auf die Person sowie auf die Umwelt.

Studiendesign von BELA-E

Die Hypothesen des Modells wurden anhand einer Längsschnittstudie zur Beruflichen Laufbahnentwicklung von Akademikerinnen und Akademikern (BELA-E) an der Universität Erlangen-Nürnberg getestet. Neben der Beschreibung verschiedener Berufsverläufe war das übergeordnete Ziel der Studie die Analyse der Bedingungen, die zu erfolgreichen Berufsverläufen, zu einer erfolgreichen Integration der privaten und beruflichen Lebensgestaltung und zu Zufriedenheit im Leben führen (Abele, 2004).

In der Erstbefragung, die 1995/96 stattfand, wurden 1930 Absolventinnen und Absolventen aller Fachrichtungen der Uni Erlangen-Nürnberg befragt. 1 ½, 3, 7 und 10 Jahre nach der Erstbefragung fanden weitere Erhebungen in einem gemischt quer- und längsschnittlichem Design statt. Beim vierten Erhebungszeitpunkt nahmen 1263 Personen der Ausgangsstichprobe teil (Abele, 2005). Hinsichtlich Alter, Geschlecht, Studienfachverteilung und Anzahl der Studiensemester war die Stichprobe repräsentativ für die AbsolventInnen dieser Uni dieses Jahrgangs. Auch die Drop-Out- Analyse erbrachte keinen Hinweis auf systematische Verzerrungen.

Befunde

Die Testung der Modellannahmen im Rahmen der BELA-E-Studie erbrachte eine Reihe hypothesenkonformer Ergebnisse, die in verschiedenen Publikationen veröffentlicht wurden (z.B. Abele, 2002, 2003b, 2003c, 2005; Abele & Stief, 2004). Aufgrund der Vielzahl an Hypothesen und Ergebnissen möchte ich mich hier auf die Darstellung einiger wichtiger Befunde beschränken. In Bezug auf die Einflüsse von Personenvariablen auf Erwartungen und Ziele konnten die Modellannahmen bestätigt werden, da sich zeigte, dass Absolventen mit besonders hohen Fähigkeiten und Fertigkeiten (gute Examensnote, kurze Studiendauer) besonders hohe Selbstwirksamkeitserwartungen und Handlungsergebniserwartungen hatten.

Auch der Einfluss von Umweltbedingungen auf Erwartungen und Ziele ließ sich bestätigen, da die Daten in der Querschnittsanalyse zeigten, dass Absolventen von Fächern mit schlechten Arbeitsmarktchancen niedrige Selbstwirksamkeitserwartungen haben. Dass die Erwartungen und Zielen einer Person ihre Handlungen beeinflussen, zeigte sich durch eine positive Korrelation zwischen beruflicher Selbstwirksamkeit und Bewerbungsaktivitäten, sowie durch die Tatsache, dass sich die bei der Erstbefragung erhobenen Erwartungen und Ziele als signifikanter Prädiktor dafür ergaben, ob bei einem späteren Messzeitpunkt Weiterbildungsangebote in Anspruch genommen wurden. Des Weiteren zeigte sich in der längsschnittlichen Da-

tenanalyse auch der Einfluss von Zielen auf Handlungsergebnisse, da Personen, die beim späteren Messzeitpunkt objektiv erfolgreicher waren, schon bei ersten Messzeitpunkt höher gesteckte Ziele hatten (Abele, 2002).

2. Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht

Drei Komponenten von Geschlecht

Das Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht bezieht sich auf den Teilbereich „Geschlecht“ im unter Punkt 1. beschriebenen Rahmenmodell. Es nimmt an, dass sich Geschlecht in drei Facetten aufteilen lässt, nämlich als biologisches Merkmal, als soziale Kategorie sowie als psychologisches Merkmal. Geschlecht als biologisches Merkmal beeinflusst z.B. die körperliche Konstitution und den Hormonhaushalt und aktiviert beim Gegenüber die soziale Kategorie „Geschlecht“. Diese bezieht sich auf die „Außenperspektive“ von Geschlecht und auf die Zuordnung von Personen zu den Gruppen Männer / Frauen. Diese soziale Komponente von Geschlecht kann berufsbezogene Prozesse durch weitere Zuschreibungsprozesse wie geschlechtsbezogene Rollenerwartungen und Stereotypisierungen beeinflussen und steht in Wechselwirkung mit der psychologischen Facette von Geschlecht. Unter dieser psychologischen Komponente versteht Abele die Anteile im Selbstkonzept, die sich auf Geschlechtszugehörigkeit beziehen.

Geschlechtsrollenorientierungen

Ein Beispiel für die psychologische Facette von Geschlecht stellen Geschlechtsrollenorientierungen dar, d. h. allgemeine Selbsteinschätzungen in Bezug auf stereotyp männliche bzw. weibliche Eigenschaften. Um Geschlechtsrollenorientierungen zu operationalisieren, wird im Allgemeinen der Extended Personal Attributes Questionnaire EPAQ eingesetzt (Spence, Helmreich, Holahan, 1979; deutsche Version GEPAQ, Runge et al., 1981), der die Selbsteinschätzung in Bezug auf instrumentelle (z.B. aktiv, unabhängig, durchsetzungsfähig) und expressive (z.B. warmherzig, hilfsbereit, emotional) Eigenschaften ermittelt. Zugrunde liegende Annahme ist, dass Instrumentalität ein Teil des gesellschaftlich konstruierten Männerstereotyps, Expressivität hingegen eher dem weiblichen Stereotyp zuzuordnen sei. Untersuchungen zur Stereotypenforschung haben ergeben, dass sich die vorherrschenden Stereotype in den letzten Jahrzehnten nicht grundlegend verändert haben. Veränderungen zeigen sich lediglich

in der Selbstwahrnehmung von Frauen bezüglich ihrer Instrumentalität, nicht aber in ihrer Fremdwahrnehmung (Sczesny, 2003).

Im Zusammenhang mit dem Rahmenmodell der beruflichen Laufbahnentwicklung hypothetisiert Abele (2003b, 2003c), dass die Geschlechtsrollenorientierungen als Subkomponente der psychologischen Facette von Geschlecht einerseits direkten und über Erwartungen und Ziele auch indirekten Einfluss auf die berufliche Entwicklung nehmen. Weiterhin nimmt das Modell rückwirkende Beeinflussung der beruflichen Entwicklung auf die Geschlechtsrollenorientierung an. Geschlechtsrollenorientierungen und berufliche Entwicklung nehmen demnach wechselseitig Einfluss aufeinander.

Ergebnisse

Zur Annahme der wechselseitigen Beeinflussung von Geschlechtsrollenorientierungen und beruflicher Entwicklung konnte Abele (2003b) anhand hierarchischer Regressionsanalysen zunächst zeigen, dass sowohl der objektive als auch der subjektive Berufserfolg durch Instrumentalität vorhergesagt werden kann. Instrumentalität stellt für beide Zielkriterien einen signifikanten Prädiktor dar und klärt 1% (objektiver Erfolg) bzw. 2% (subjektiver Erfolg) der Varianz des Kriteriums auf. Weitere Analysen konnten außerdem zeigen, dass das biologische Geschlecht nicht als Moderatorvariable Einfluss nimmt. Die Instrumentalität einer Person wirkt sich also unabhängig von ihrer biologischen Geschlechtszugehörigkeit auf ihren beruflichen Erfolg aus.

Weitere hierarchische Regressionsanalysen zur Überprüfung der Hypothese, ob außerdem der berufliche Erfolg ein Prädiktor für die Instrumentalität einer Person ist, erbrachten ebenfalls signifikante, hypothesenkonforme Ergebnisse. Es zeigte sich, dass der objektive berufliche Erfolg 2% der Varianz der Instrumentalität aufklären konnte. Prüfungen bezüglich des Einflusses des biologischen Geschlechts im Sinne einer Moderatorvariable ergaben wiederum keine signifikanten Ergebnisse, so dass man auch hier davon ausgehen kann, dass der berufliche Erfolg die Instrumentalität einer Person unabhängig von ihrem Geschlecht beeinflusst.

3. Diskussion

Im Vergleich zu früheren Modellen wie dem Life-Career Rainbow von Super (1990) stellt das Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung von Abele (2002, 2003a) die Handlungen des Individuums in den Mittelpunkt des Modells, während bei Supers Modell der Schwerpunkt auf der Abfolge verschiedener Lebensphasen und auf der Veränderung der Bedeutungsintensität verschiedener Rollen einer Person in ihrem Lebenslauf liegt. Im Gegensatz zu Super betont Abele in ihrem Modell die aktive Rolle des Individuums, das mit ihrer teilweise bewussten Zielsetzung Einfluss auf ihre beruflichen Entwicklung nehmen kann. In Supers Modell durchläuft das Individuum eher passiv die einzelnen Laufbahnstadien. Ein Stadienwechsel ist lediglich abhängig von der Berufs- und Laufbahnreife des Individuums, nicht jedoch von seinen Zielsetzungen und Wünschen.

Mit der Schwerpunktsetzung auf das aktiv handelnde Individuum fügt sich das Modell von Abele (2002, 2003a) in die aktuelle, von Ewers (2005) beschriebene Diskussion um die Subjektivierung der Arbeit ein, nach der sich die Wechselverhältnisse zwischen Subjekt und Arbeit intensivieren. Die aktive Rolle des Individuums bringt demnach nicht nur Vorteile in Form von Selbstbestimmung und mehr Freiheitsgraden mit sich, sondern auch zusätzliche Belastungen im Sinne von „Mehr Druck durch mehr Freiheit“ (Glißmann & Peters, 2001 zit. nach Ewers, 2005) bzw. einen neuen Zwang zur Autonomie bis hin zur nur scheinbar freiwilligen Selbstausschöpfung.

Kritisch anzumerken ist meines Erachtens, dass die zentrale Position, die das Individuum im Modell BELA-E einnimmt, in keiner der mir bekannten Publikationen im größeren theoretischen Zusammenhang hinsichtlich der umfassend diskutierten Prozesse der Subjektivierung der Arbeit betrachtet wird. Auf die oben genannten negativen Aspekte (Zwang zur Autonomie und Selbstausschöpfung), die die zunehmende Subjektivierung der Arbeit und die zentrale Position des Individuums mit sich bringen kann, geht Abele nicht ein. Eine weiterführende Diskussion zur Einordnung des Modells in den aktuellen arbeitspsychologischen Diskurs wäre meiner Ansicht nach wünschenswert, um die zunehmende Verantwortlichkeit und dadurch entstehenden Belastungen des Individuums nicht nur in dem Modell abzubilden, sondern auch kritisch zu reflektieren.

Literatur

- 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). Beruf – kein Problem, Karriere – schon schwieriger: Berufslaufbahnen von Akademikerinnen und Akademikern im Vergleich. In Abele, A.E., Hoff, E. & Hohner, H.-U. (Hrsg.) *Frauen und Männer in akademischen Professionen*. Heidelberg: Asanger.
- Abele, A.E. (2003b). The Dynamics of Masculine- Agentic and Feminine- Communal Traits: Findings of a Prospective Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 768-776.
- Abele, A.E. (2003c). Geschlecht, geschlechtbezogenes Selbstkonzept und Berufserfolg. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 34 (3) 161- 172.
- Abele, A.E. (2004). Informationen zur Studie. <http://www.sozialpsychologie.phil.uni-erlangen.de/forschung/belainfo4.pdf>, abgerufen am 17.11.2007
- Abele, A.E. (2005). Ziele, Selbstkonzept und Work-Life-Balance bei der längerfristigen Lebensgestaltung. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49 (4), 176-186.
- Abele, A.E. & Stief, M. (2004). Die Prognose des Berufserfolgs von Hochschulabsolventinnen und –absolventen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 48 (1), 4-16.
- Ewers, E. (2005). *Arbeit als Lebensinhalt? : Zur Situation von Gründern und Mitarbeitern kleiner IT-Unternehmen*. Dissertation.
- Runge, T. E., Frey, D., Gollwitzer, P., Helmreich, R. L., & Spence, J. T. (1981). Masculine (instrumental) and feminine (expressive) traits: A comparison between students in the United States and West Germany. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 12, 142–162.
- Sczesny, S. (2005). Führungskompetenz: Selbst- und Fremdwahrnehmung weiblicher und männlicher Führungskräfte. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 34(3), 133-145.
- Spence, J.T., Helmreich, R., Holahan, C.K. (1979) Negative and positive components of psychological masculinity and femininity and their relationships to self-reports of neurotic and acting out behaviour. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1673-1682.