

Ein handlungspsychologisches Modell der beruflichen Entwicklung

Seminar: Erwerbsbiographien der Zukunft

Referentin: Sarah Quappen

9.11.2007

Gliederung

- 1. Darstellung des ersten Teilmodells (Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben)**
 1. Begriffsklärungen
 2. Hypothesen & mögliche Operationalisierungen des Modells
 3. Studiendesign von BELA-E
 4. Befunde

- 2. Darstellung des 2. Teilmodells (Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht)**
 1. Drei Komponenten von Geschlecht
 2. Beispiel: Geschlechtsrollenorientierungen
 3. Ergebnisse

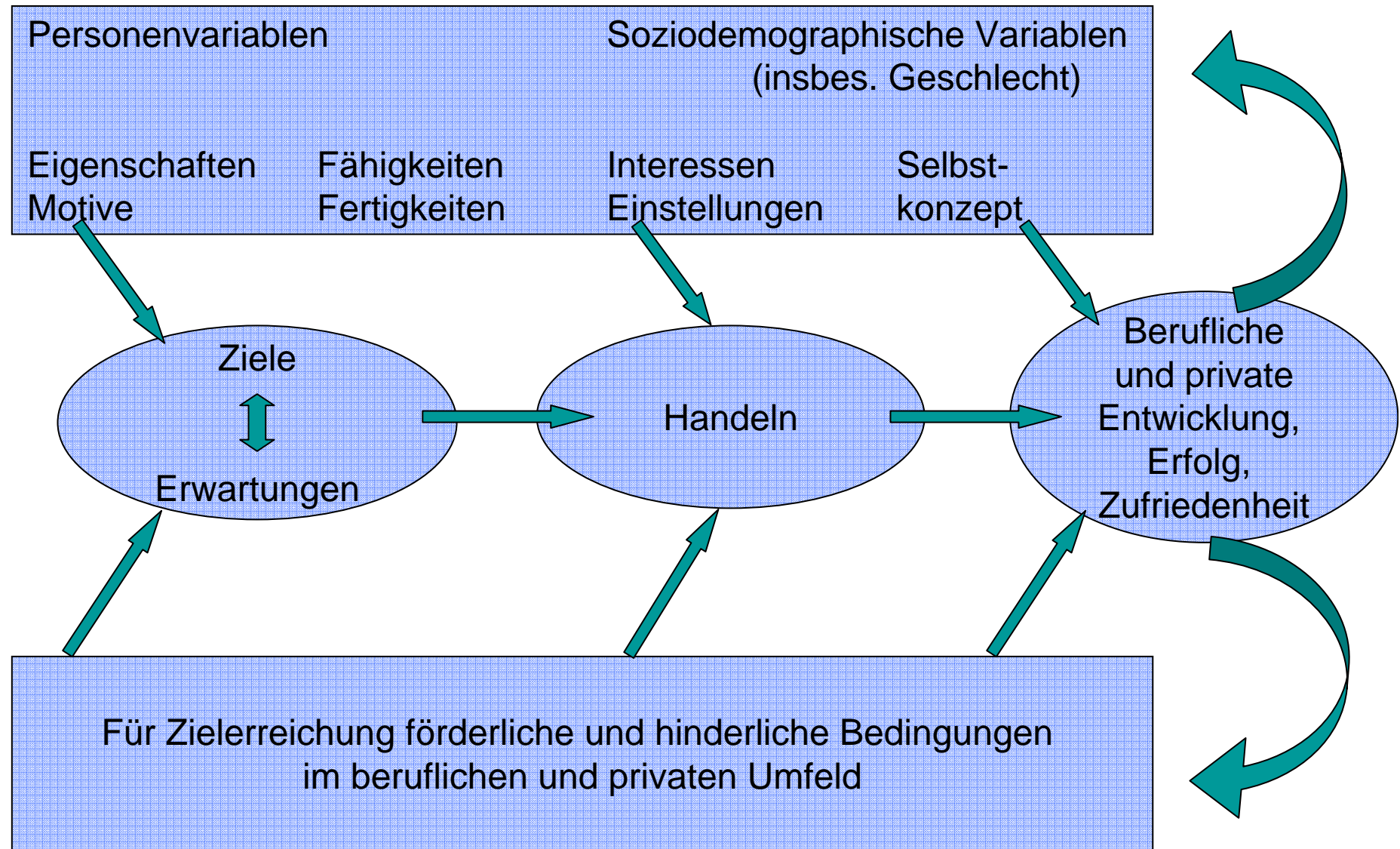
- 3. Diskussion**



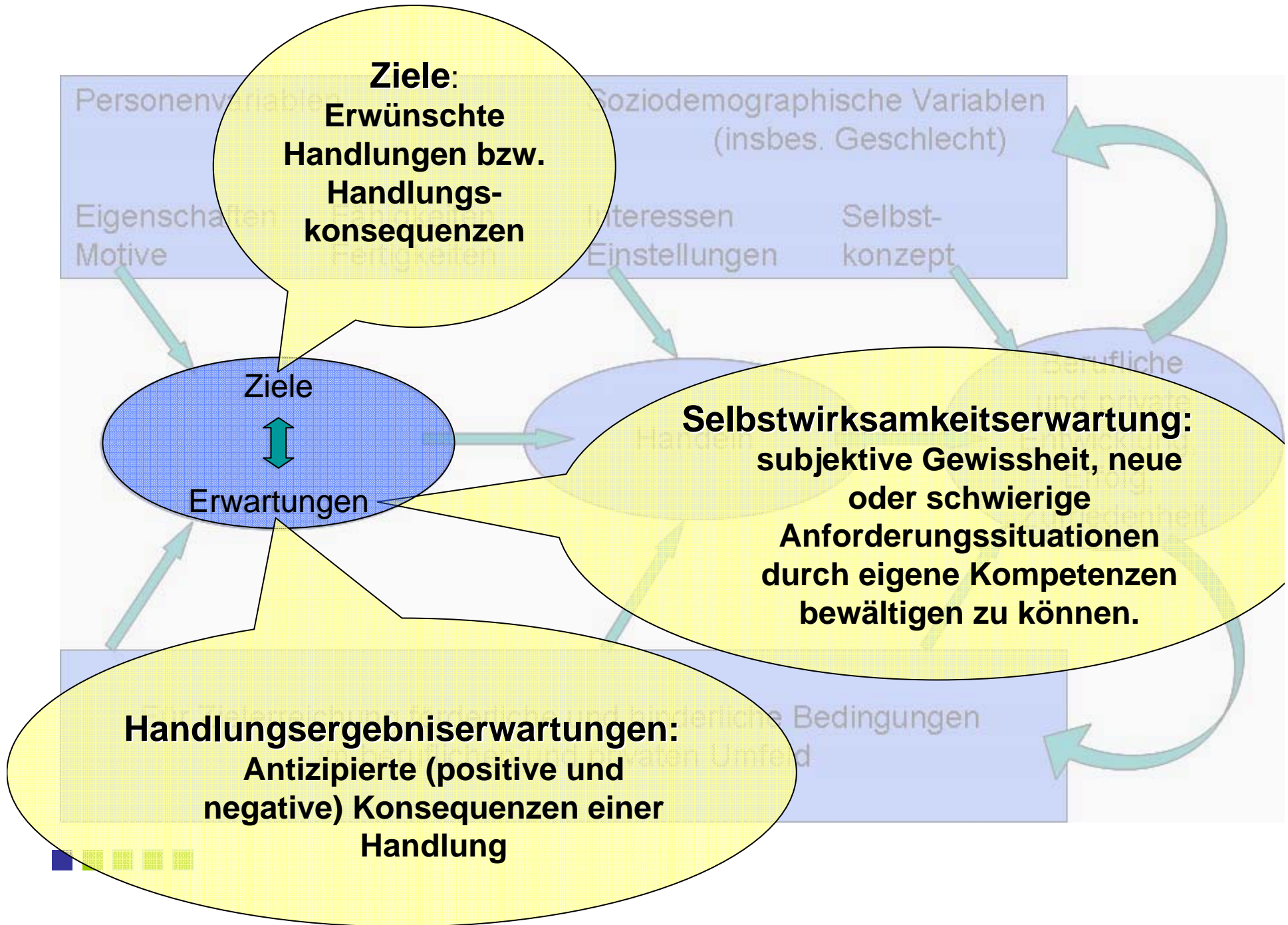
1. Teilmodell:

Rahmenmodell der Lebensplanung
in Beruf und Privatleben

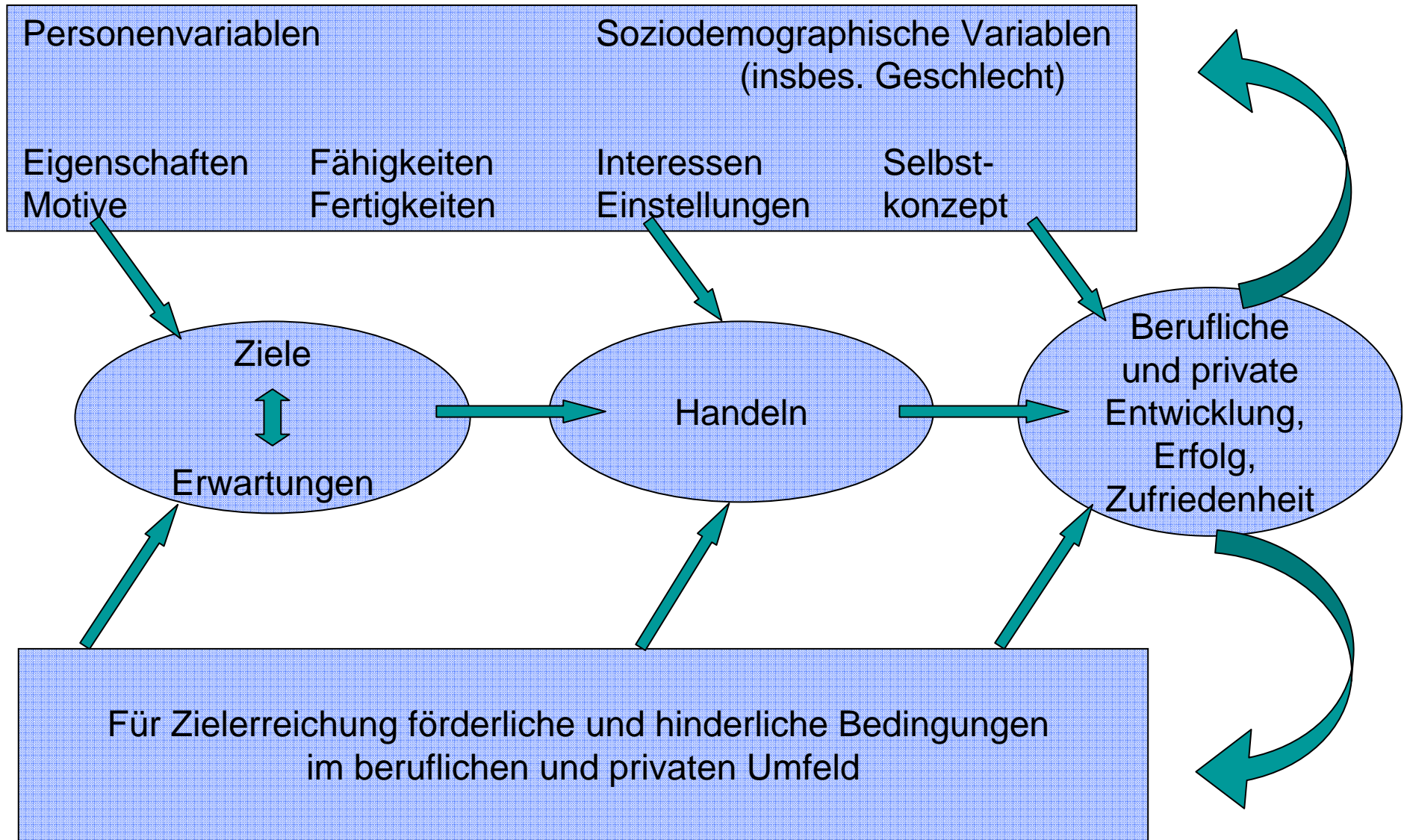
Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben



(Abele 2003)



Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben



→ Hypothesen des Modells?

(Abele 2003)

Studiendesign & Stichprobe von BELA-E

- Längsschnittstudie beruflichen Laufbahnentwicklung von Akademikerinnen und Akademikern (Uni Erlangen-Nürnberg)
- Ziele der Studie:
 - Beschreibung verschiedener Berufsverläufe
 - Analyse der Bedingungen, die zu erfolgreichen Berufsverläufen, zu einer erfolgreichen Integration der privaten und beruflichen Lebensgestaltung und zu Zufriedenheit im Leben führen

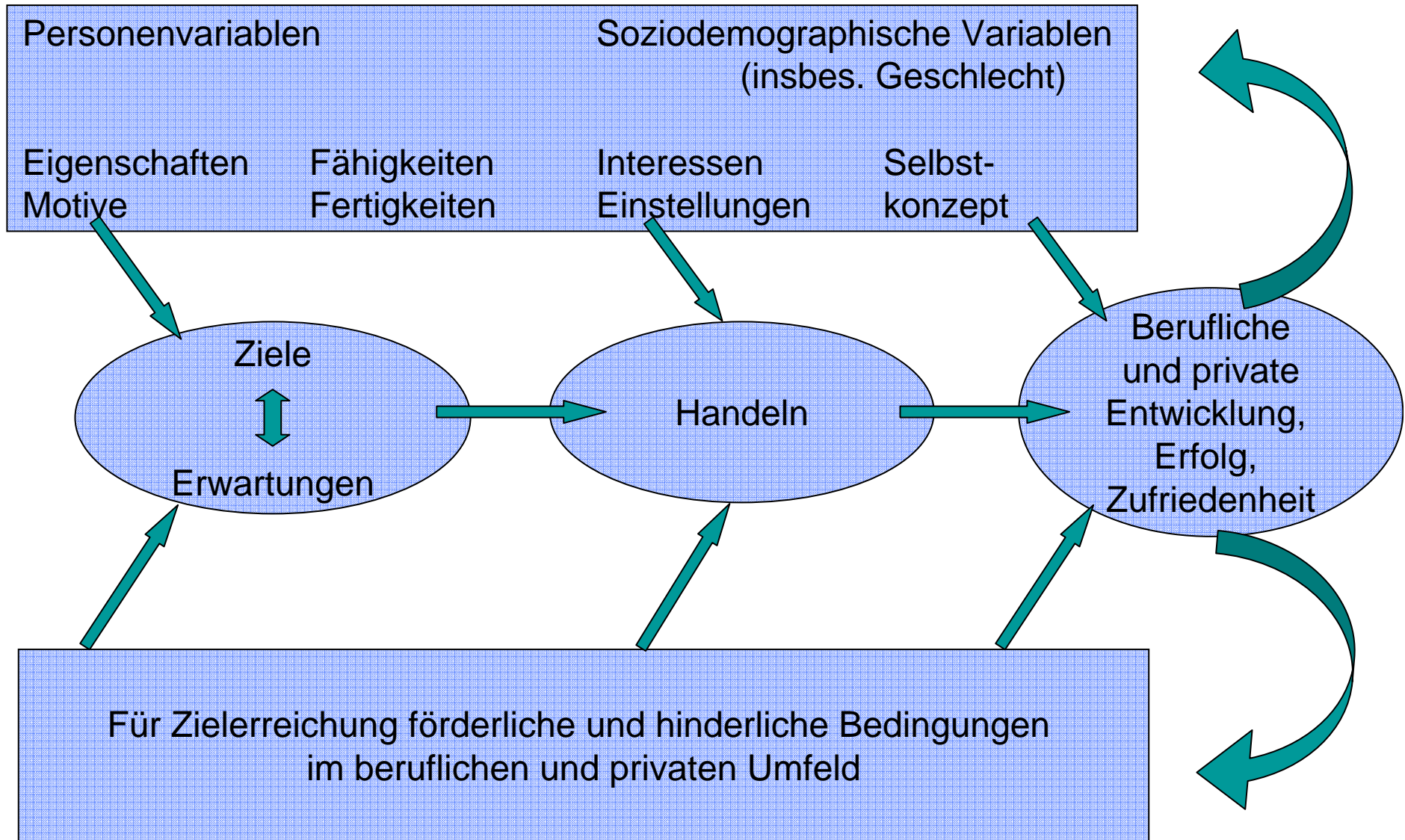


Studiendesign & Stichprobe von BELA-E

- TeilnehmerInnen: AbsolventInnen aller Fachrichtungen der Uni Erlangen- Nürnberg
- Ausgangsstichprobe bei der 1. Befragung (1995/96): N=1930
- 2. bis 5. Erhebung 1 ½, 3, 7 und 10 Jahre nach der Erstbefragung
- Stichprobe repräsentativ für die Absolventinnen und Absolventen dieser Uni dieses Jahrgangs



Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben



(Abele 2003)

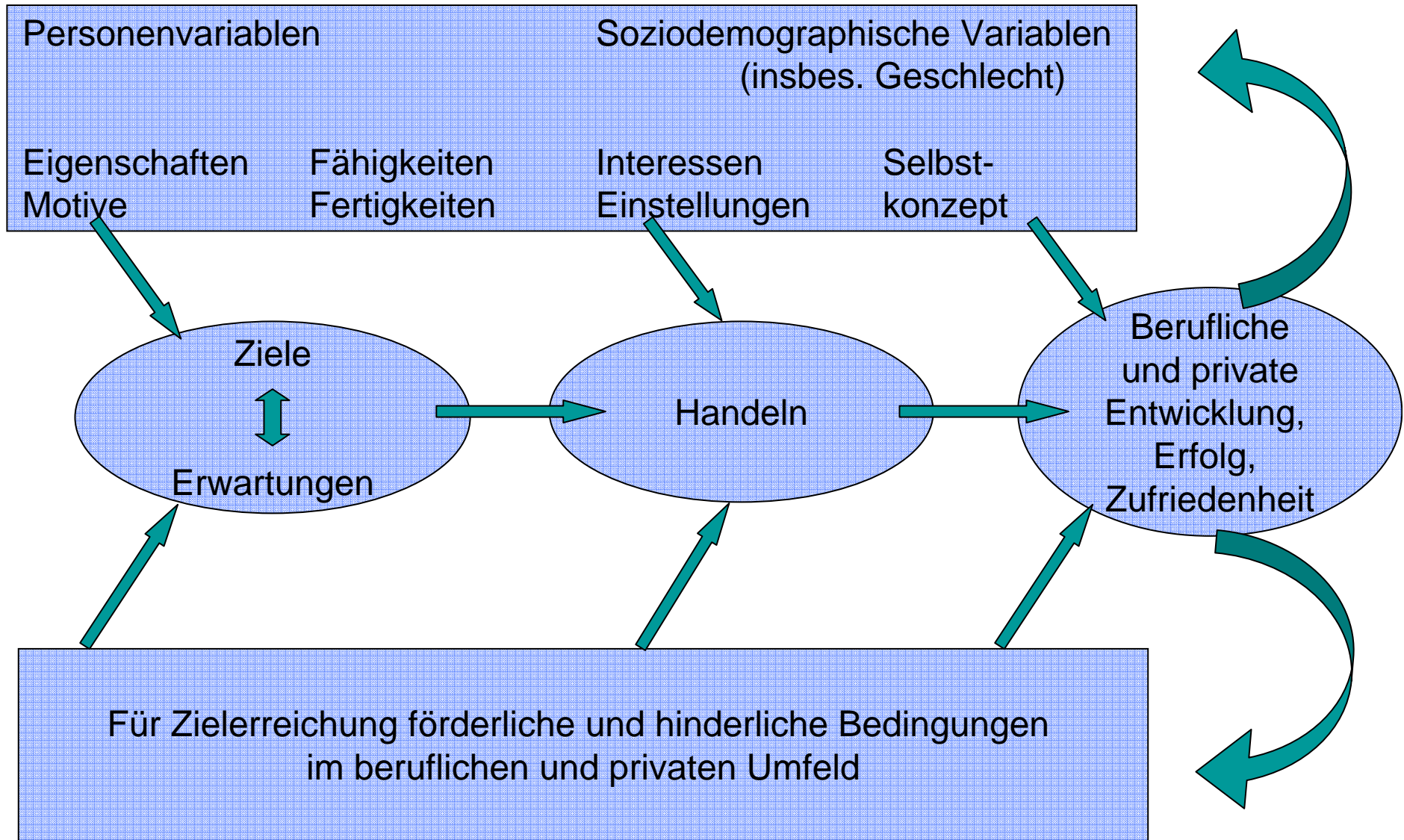
Einige Ergebnisse aus BELA-E

- Einflüsse von Personenvariablen auf Erwartungen und Ziele
 - Absolventen mit besonders hohen Fähigkeiten und Fertigkeiten (Examensnote) hatten besonders hohe Selbstwirksamkeitserwartungen und Handlungsergebniserwartungen (Studiendauer)
- Einfluss von Umweltbedingungen auf Erwartungen und Ziele
 - Absolventen von Fächern mit schlechten Arbeitsmarkchancen haben niedrige Selbstwirksamkeitserwartungen
- Einflüsse von Erwartungen und Zielen auf Handlungen und
 - positive Korrelation zwischen beruflicher Selbstwirksamkeit und Bewerbungsaktivitäten
 - Erwartungen und Ziele bei T1 ergaben sich als signifikanter Prädiktor dafür, ob bei T3 Weiterbildungsangebote in Anspruch genommen wurden
- Einfluss von Zielen auf Handlungsergebnisse
 - Personen die bei T3 objektiv erfolgreicher waren, hatten bei T1 schon Ziele, die höher gesteckt waren

2. Teilmodell:

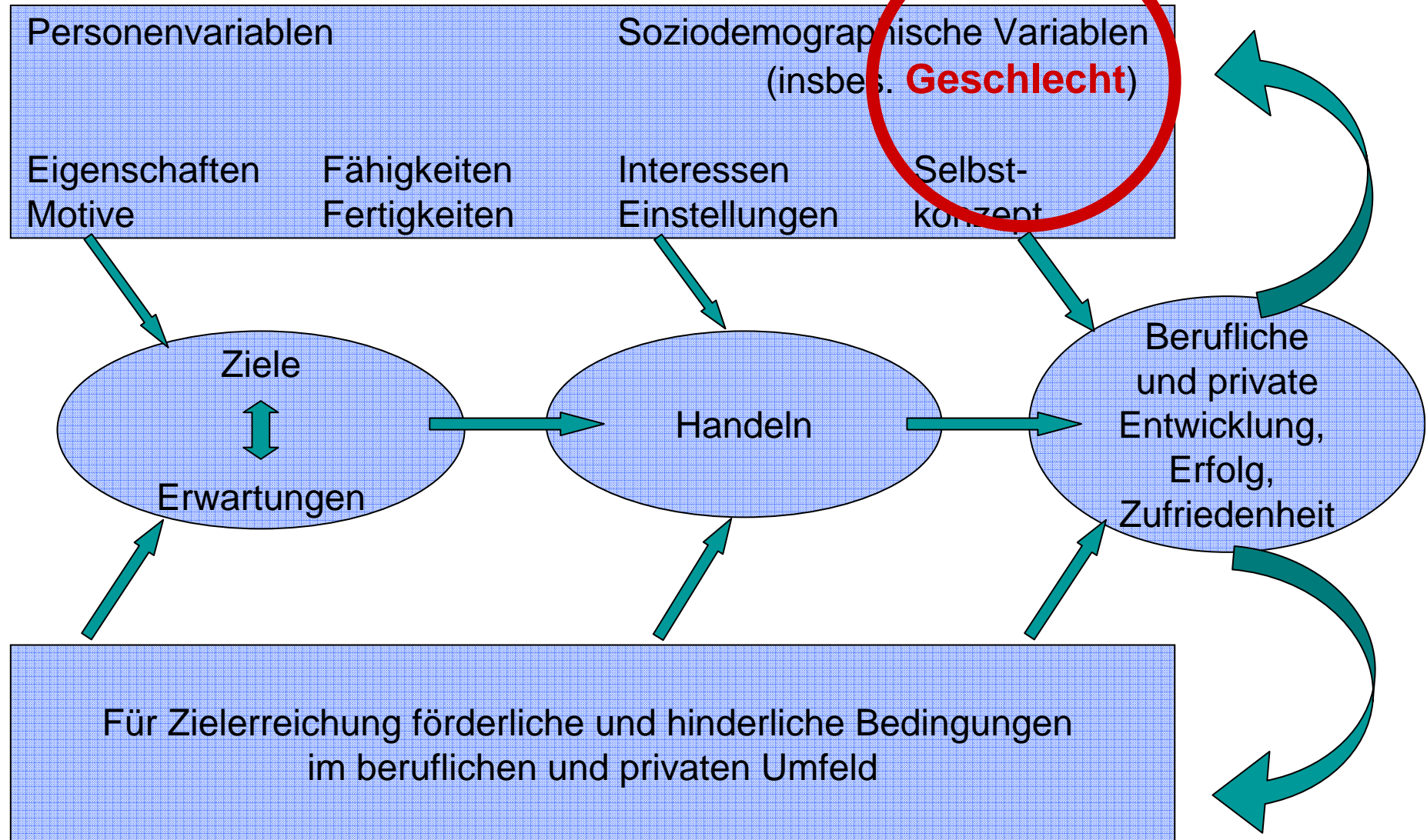
Modell des doppelten Einflusses von
Geschlecht

Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben



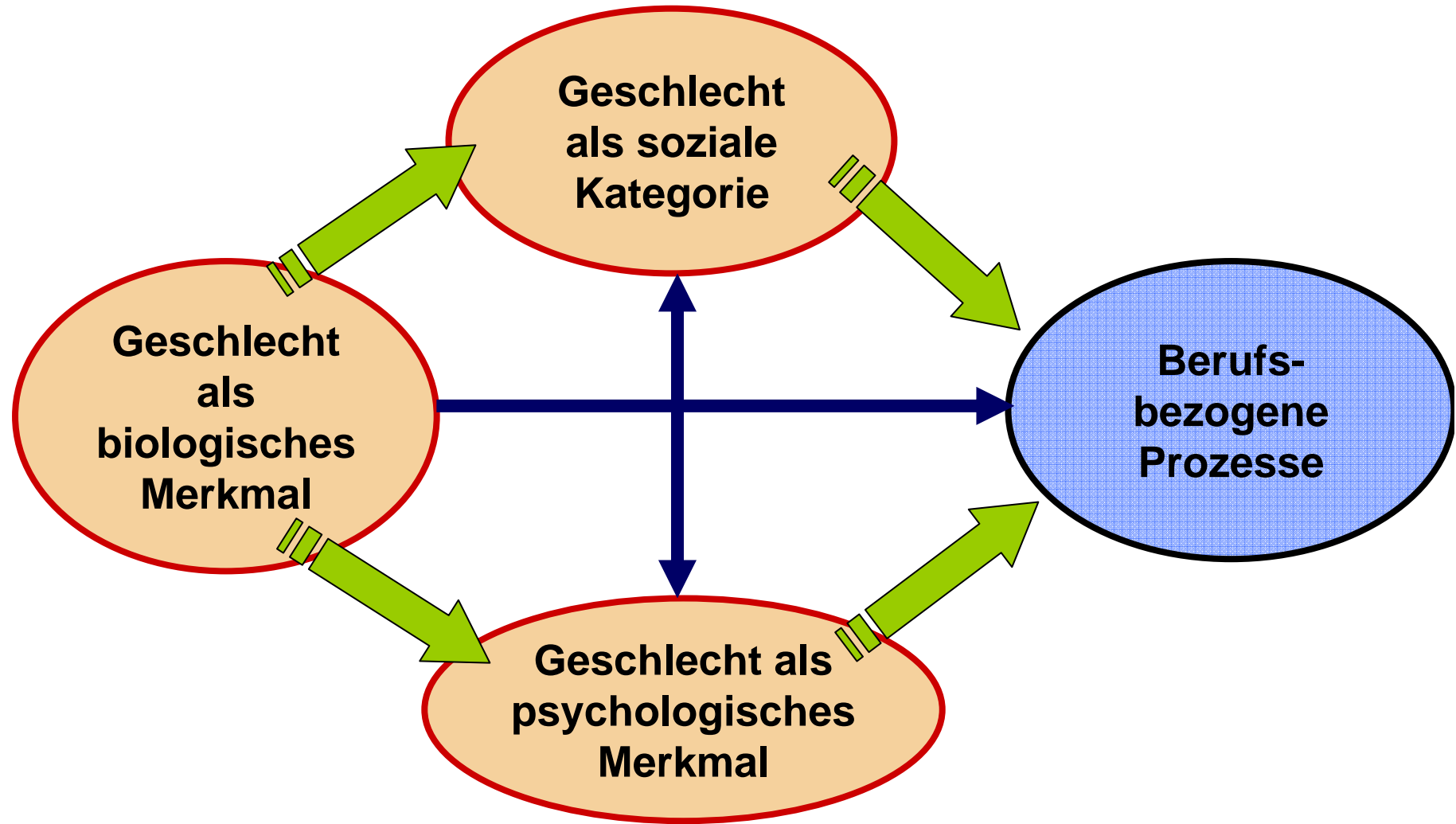
(Abele 2003)

Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben



(Abele 2003)

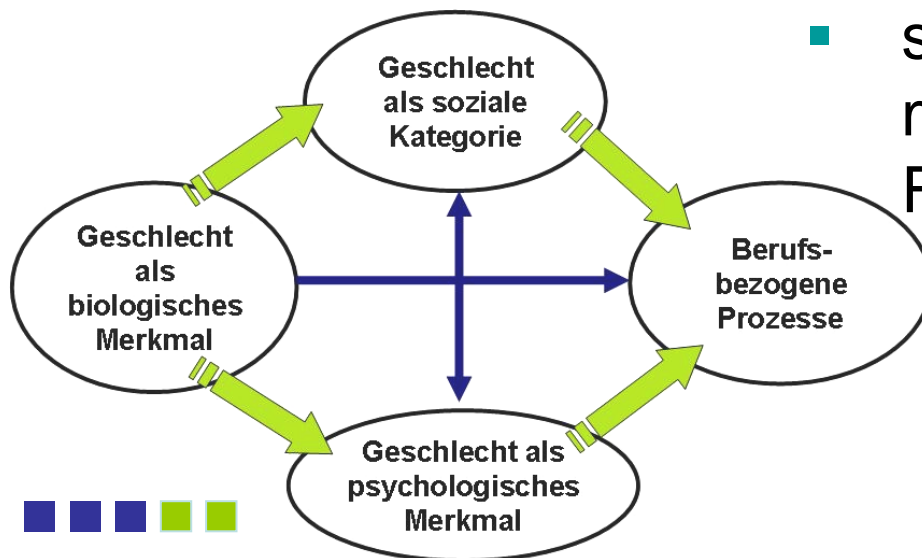
Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht



Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht

- Geschlecht als soziale Kategorie

- Zuordnung von Personen zu Gruppen
- „Außenperspektive“
- kann berufsbezogene Prozesse durch weitere Zuschreibungsprozesse beeinflussen

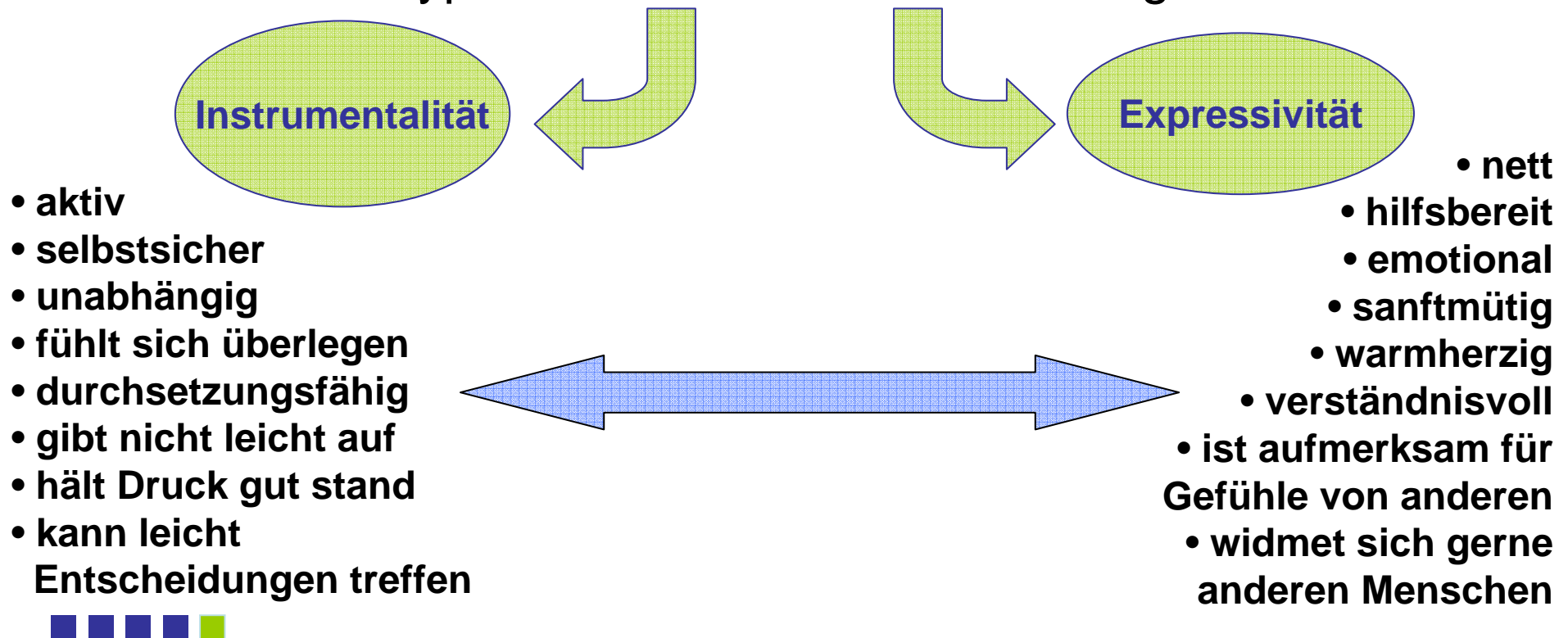


- steht in Wechselwirkung mit der psychologischen Facette von Geschlecht

Geschlecht als psychologisches Merkmal- z.B. Geschlechtsrollenorientierungen

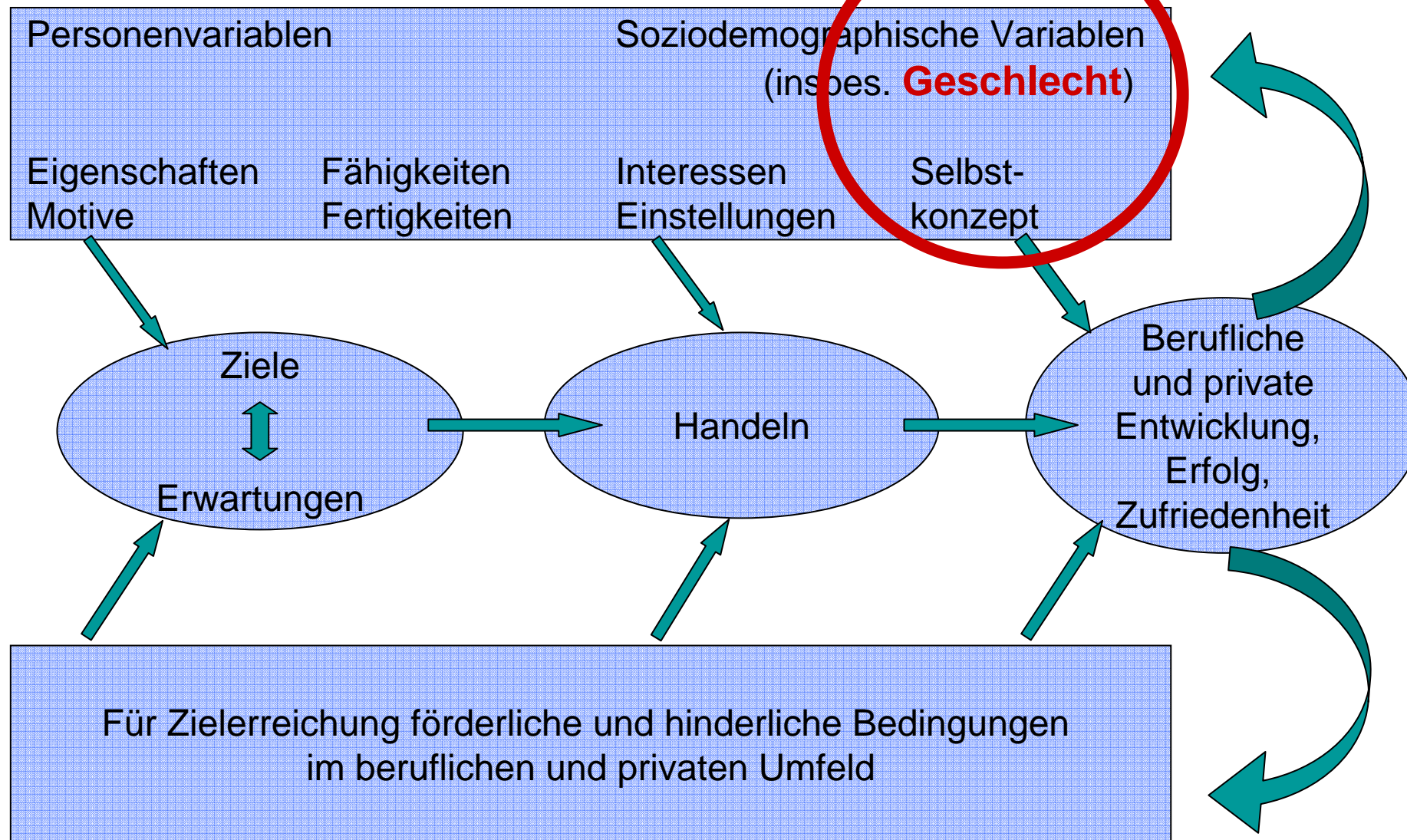
■ Geschlechtsrollenorientierungen

- Allgemeine Selbsteinschätzung in Bezug auf stereotyp männliche bzw. weibliche Eigenschaften



[EPAQ Spence, Helmreich, Holahan, 1979)

Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben



(Abele 2003)

Hypothese: reziproke Einflüsse von Instrumentalität und beruflichem Erfolg

- Höhere Instrumentalität führt zu größerem beruflichem Erfolg
- Beruflicher Erfolg führt zu höherer Instrumentalität



Table 3

Sex, Major, GPA, and Time 1 (T1) Agency and Communion as Predictors of Time 2 Objective Career Success

Variable	ΔR^2	ΔF	<i>df</i>	β in respective step	Unique variance
Step 1	.24	49.83*	5, 809		
Sex				.25*	4%
Arts				-.31*	
Science				-.15*	8%*
Economics				.00	
GPA				-.32*	3%
Step 2	.02	11.29*	2, 807		
T1 agency				.15*	1%
T1 communion				-.01	
Step 3	.00	< 1	3, 804		
Sex \times T1 Agency				.02	
Sex \times T1 Communion				-.01	
Agency \times T1 Communion				-.02	
Model	.26	27.78*	10, 804		

Note. *N* = 815. GPA = grade point average.

* This percentage is for the unique variance explained by major.

* *p* < .001.



Table 4

Sex, Major, GPA, and Time 1 (T1) Agency and Communion as Predictors of Time 2 Subjective Career Success

Variable	ΔR^2	ΔF	df	β in respective step	Unique variance
Step 1	.03	4.97*	5, 756		
Sex				.06	
Arts				-.07	
Science				-.08	
Economics				.01	
GPA				-.13*	2%
Step 2	.07	31.10*	2, 754		
T1 agency				.27*	2%
T1 communion				.06	
Step 3	.01	1.28, <i>ns</i>	3, 751		
Sex \times T1 Agency				.04	
Sex \times T1 Communion				-.01	
Agency \times T1 Communion				-.06	
Model	.11	9.25*	10, 751		

Note. $N = 762$. GPA = grade point average.

* $p < .001$.



Hypothese: reziproke Einflüsse von Instrumentalität und beruflichem Erfolg

- Höhere Instrumentalität führt zu größerem beruflichem Erfolg
- Beruflicher Erfolg führt zu höherer Instrumentalität



Table 5

Sex, Major, GPA, Time 1 (T1) Agency and Communion, and Time 2 (T2) Objective Career Success as Predictors of Time 2 Agency



Variable	ΔR^2	ΔF	<i>df</i>	β in respective step	Unique variance
Step 1	.47	102.57*	7, 807		
Sex				-.01	
Arts				-.03	
Science				-.06	
Economics				.02	
GPA				.02	
T1 agency				.67*	40%
T1 communion				.01	
Step 2	.02	12.72*	2, 805		
T2 objective career success				.12*	2%
Sex \times Objective Career Success				.03	
Model	.49	84.92*	9, 805		

Note. *N* = 815. GPA = grade point average.

* *p* < .001.

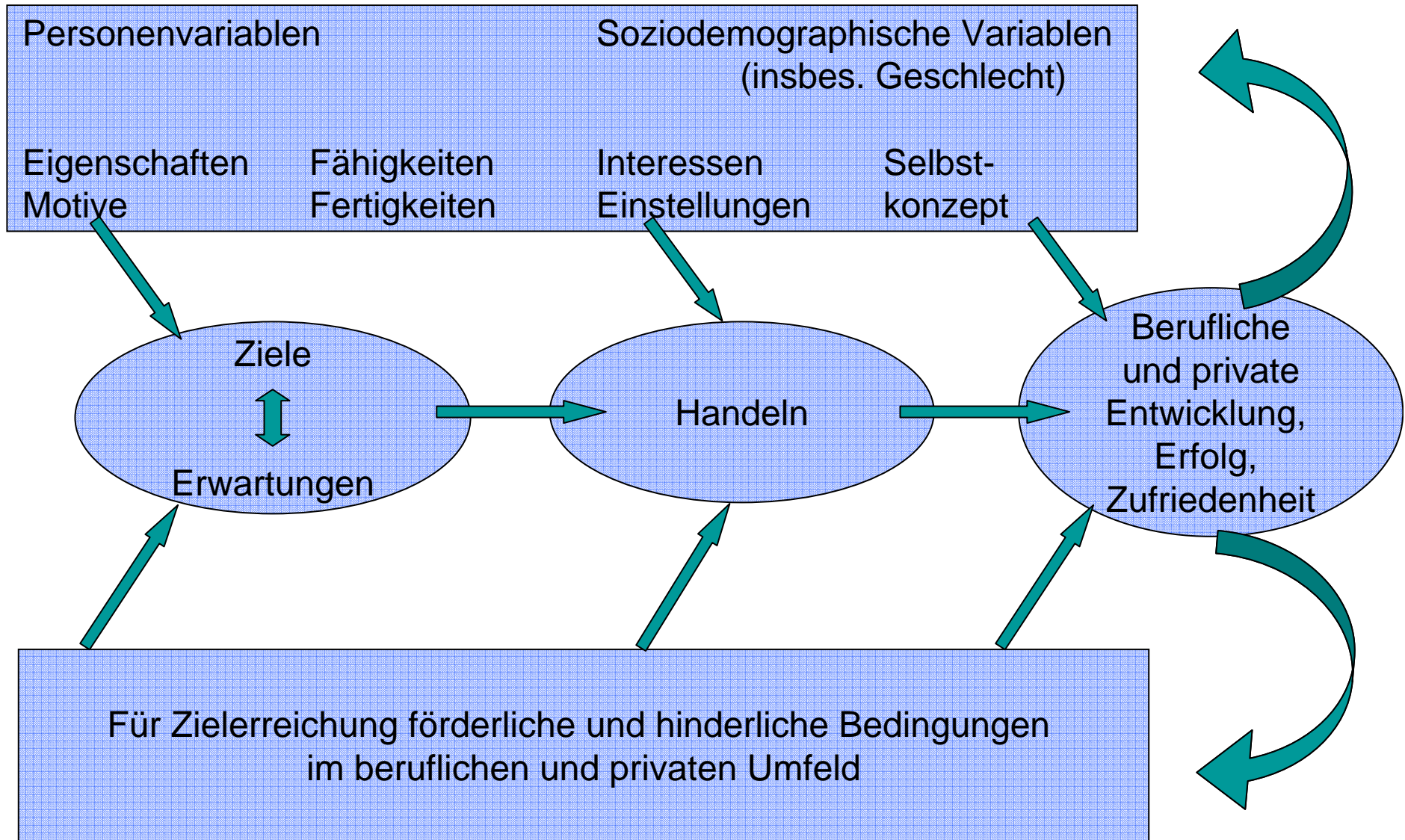


Hypothese: reziproke Einflüsse von Instrumentalität und beruflichem Erfolg

- Höhere Instrumentalität führt zu größerem beruflichem Erfolg 
- Beruflicher Erfolg führt zu höherer Instrumentalität 

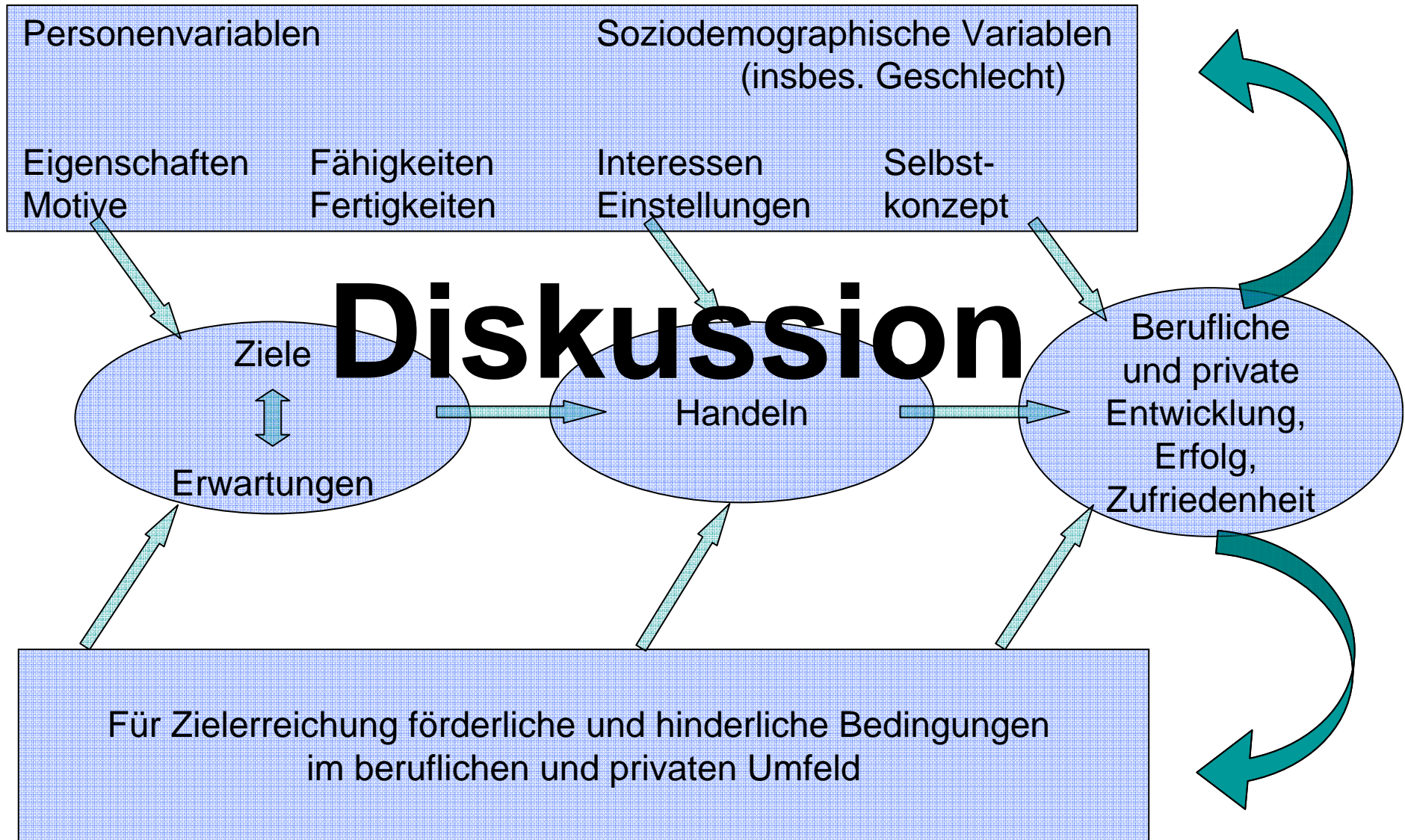


Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben

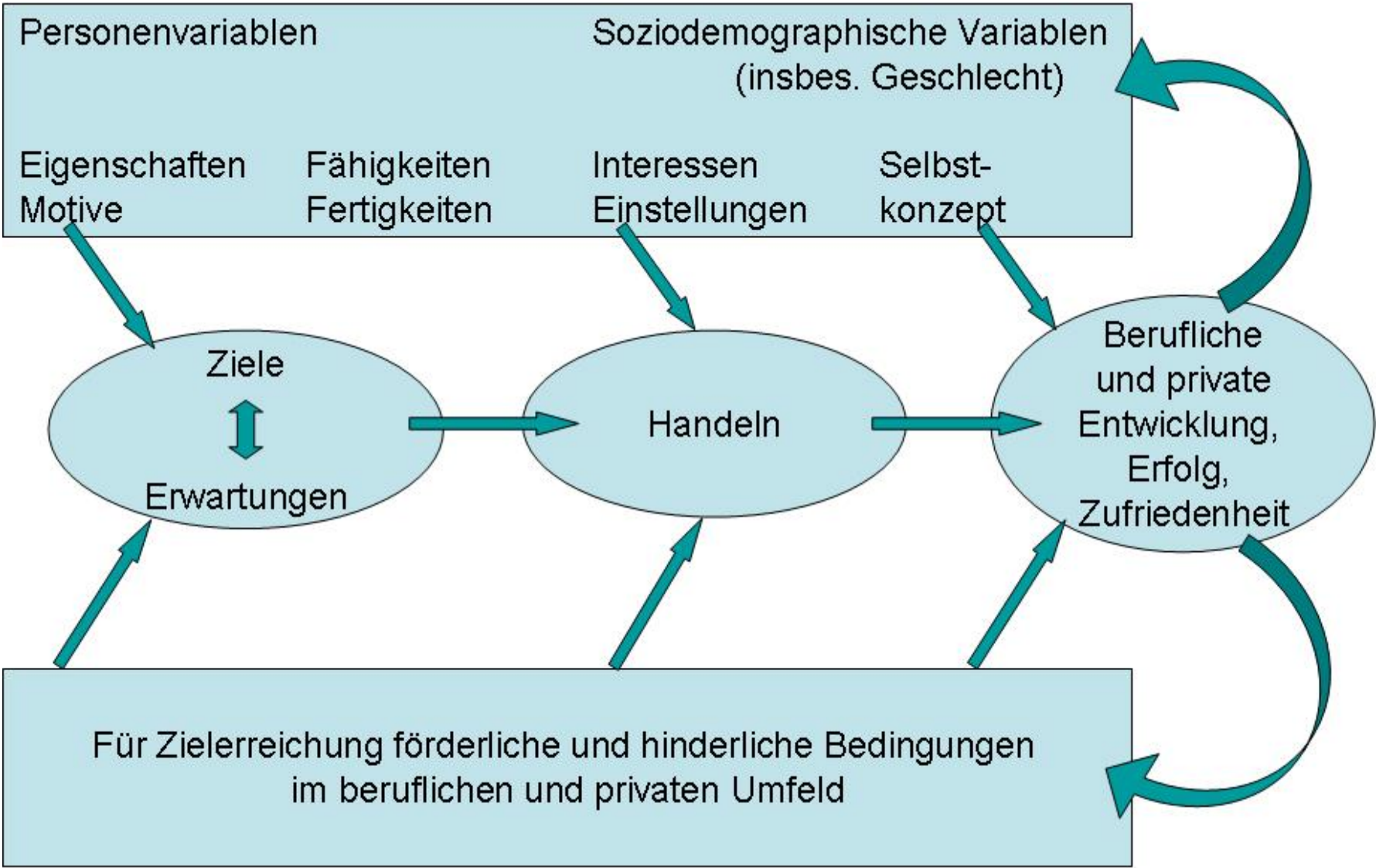


(Abele 2003)

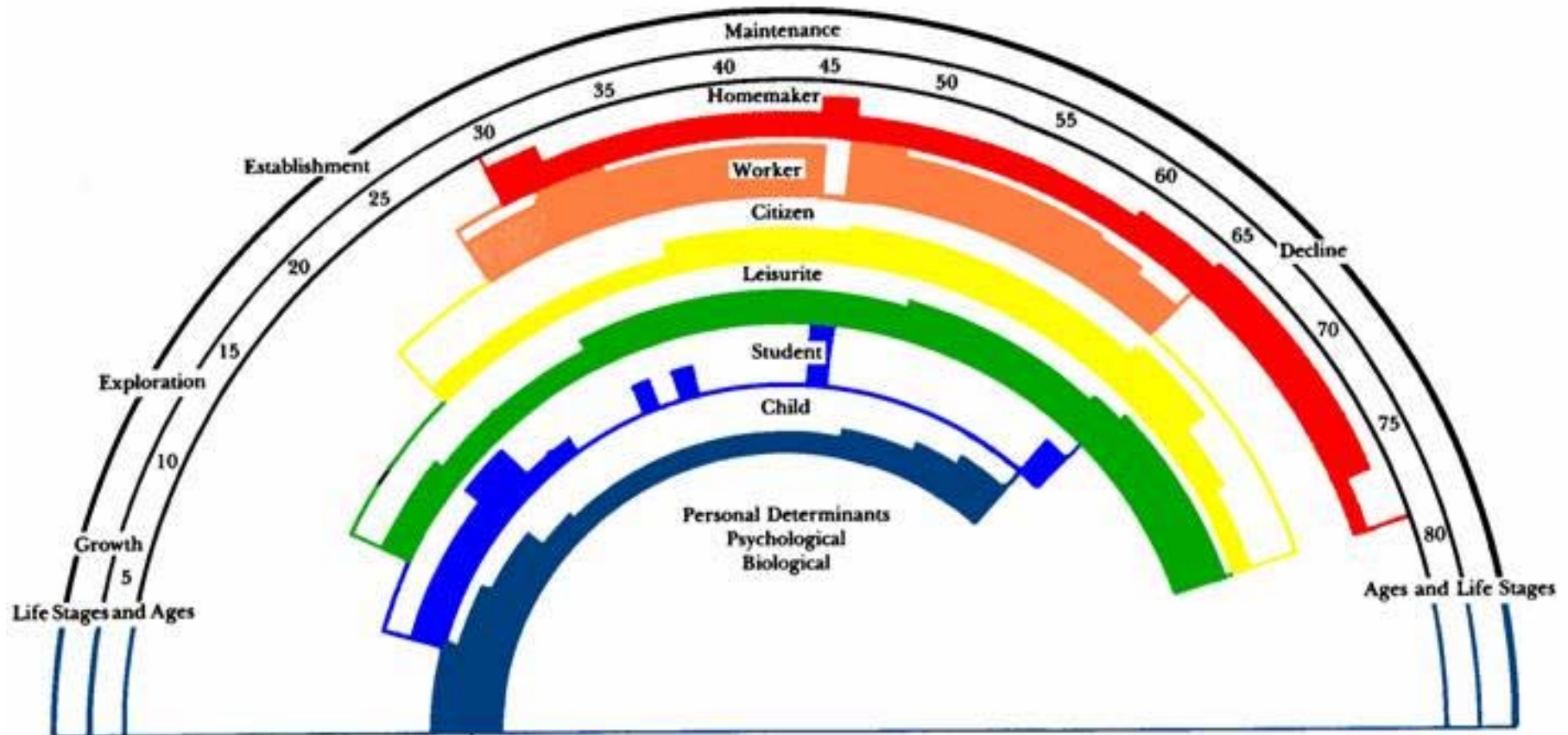
Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben



(Abele 2003)



4. Der Life-Career Rainbow von Super



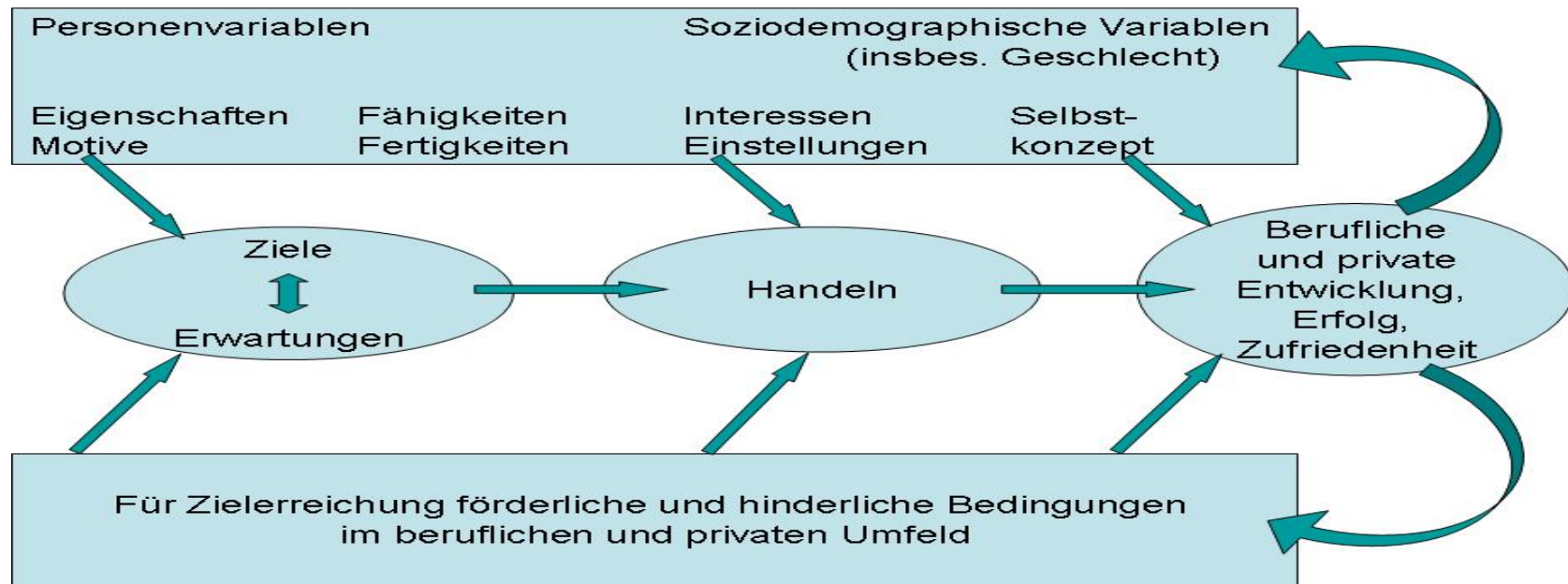
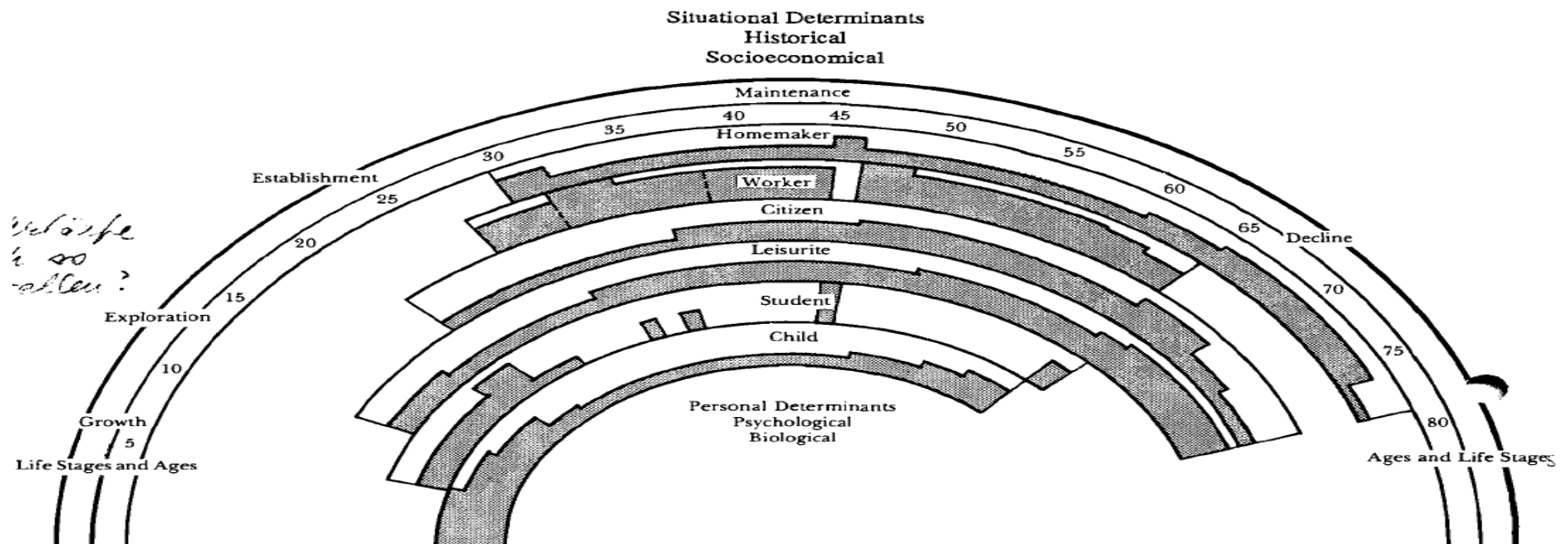


Figure 7.2. The Life-Career Rainbow: Six Life Roles in Schematic Life Space.



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. (2003). 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. (2003). 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. (2003). Geschlecht, geschlechtbezogenes Selbstkonzept und Berufserfolg. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 34 (3) 161- 172
- 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.
- 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.