

„Geografische und berufliche Mobilitätsbereitschaft im Berufsverlauf:

Der Einfluss von Persönlichkeit,
sozialem Umfeld und Arbeitssituation“



Dissertation

zur Erlangung des
Doktorgrades der Philosophie (Dr. phil.)

vorgelegt

der Philosophischen Fakultät der Martin-Luther-Universität

Halle-Wittenberg,

Fachbereich Erziehungswissenschaften

von Frau Kathleen Otto

geb. am 06.02.1975 in Neindorf

Gutachterinnen:

Prof. Dr. Claudia Dalbert

Prof. Dr. Ursula Rabe-Kleberg

Tag der Verteidigung: 16.11.2004

urn:nbn:de:gbv:3-000007626

[<http://nbn-resolving.de/urn/resolver.pl?urn=nbn%3Ade%3Agbv%3A3-000007626>]

INHALTSVERZEICHNIS

INHALTSVERZEICHNIS	II
TABELLENVERZEICHNIS	VI
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	VIII
VORWORT UND DANKSAGUNG	IX
ZUSAMMENFASSUNG	X
ABSTRACT	XI
1 EINLEITUNG UND PROBLEMSTELLUNG	1
2 BERUFLICHE KARRIERE	3
2.1 ARBEITSSTRUKTUREN IM WANDEL.....	3
2.2 ERWERBSBIOGRAFIEN IM WANDEL.....	4
2.3 ENTWICKLUNG DER BERUFLICHEN KARRIERE	5
2.3.1 Berufliche Karriereentwicklung vor und nach der „ersten Schwelle“	5
2.3.2 Berufliche Karriereentwicklung nach der „zweiten Schwelle“	7
2.4 MOBILITÄT ALS VORAUSSETZUNG EINER ERFOLGREICHEN BERUFSKARRIERE	9
3 MOBILITÄT	11
3.1 DEFINITION.....	11
3.2 FACETTEN DER MOBILITÄT.....	11
3.3 MOBILITÄTSBEREITSCHAFT UND MOBILITÄTSVERHALTEN.....	13
3.4 FOLGEN UND KONSEQUENZEN MOBILEN VERHALTENS	14
3.4.1 Auswirkungen auf mentale Gesundheit, Stress und Wohlbefinden.....	14
3.4.2 Auswirkungen auf das Familien- und Arbeitsleben.....	16
4 KORRELATE DER MOBILITÄT	17
4.1 KONTEXTUELLE FAKTOREN.....	17
4.1.1 Gesellschaft und Kultur.....	17
4.1.2 Arbeitsmarktlage vor Ort.....	18
4.1.3 Immobilienbesitz	19
4.2 SOZIODEMOGRAFISCHE FAKTOREN	19
4.2.1 Alter.....	19
4.2.2 Erwerbsstatus.....	20
4.2.3 Familiäre Situation und Erwerbsstatus des Partners	21
4.2.4 Geschlecht.....	22
4.2.5 Alter und Anzahl von Kindern.....	24
4.2.6 Bildungsniveau und Fremdsprachenkenntnisse	24
4.3 BIOGRAFISCHE FAKTOREN.....	25
4.3.1 Allgemeine Mobilitätserfahrungen.....	25
4.3.2 Auslandserfahrungen	26
4.4 ARBEITSBEZOGENE FAKTOREN.....	27
4.4.1 Art der Tätigkeit.....	27
4.4.2 Einstellungen zur Arbeit.....	28
4.4.3 Dauer der Firmen-/Organisationszugehörigkeit.....	30
4.4.4 Berufliche Erfolgsparameter.....	30
4.5 SOZIALE FAKTOREN.....	32
4.5.1 Soziale Netzwerke	32
4.5.2 Individualismus/Kollektivismus.....	33
4.5.3 Einstellungen des Umfeldes zur Mobilität.....	34
4.6 PERSONALE FAKTOREN	34
4.6.1 Big-5-Persönlichkeitsmerkmale	35

4.6.2 Ängstlichkeit.....	35
4.6.3 Ungewissheitstoleranz.....	36
4.6.4 Selbstwert und Lebenszufriedenheit.....	36
4.6.5 Selbstwirksamkeitserwartung.....	37
4.7 ZUSAMMENFASSUNG	38
5 ZIELE UND HYPOTHESEN	39
5.1 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND ZIELE	39
5.2 INTEGRATION IN DIE SOZIALPSYCHOLOGISCHE FORSCHUNG.....	41
5.3 FRAGESTELLUNG UND ZENTRALE HYPOTHESEN	42
5.3.1 Hypothesen zur Struktur und Dimensionalität der Mobilitätsbereitschaft.....	42
5.3.2 Hypothesen zur Konsistenz und Stabilität der Mobilitätsbereitschaft.....	43
5.3.3 Hypothesen zu Prädiktoren der Mobilitätsbereitschaft.....	43
5.3.4 Hypothesen zur Bedeutung der Arbeitssituation für die Mobilitätsbereitschaft.....	44
6 OPERATIONALISIERUNG UND ENTWICKLUNG GEEIGNETER INSTRUMENTE	46
6.1 ERHOBENE VARIABLEN UND STANDARDISIERTE INSTRUMENTE	46
6.1.1 Kontextuelle, soziodemografische und biografische Variablen	46
6.1.2 Arbeitsbezogene Variablen	48
6.1.3 Soziale und personale Variablen.....	48
6.2 NEU- UND WEITERENTWICKELTE INSTRUMENTE	49
6.2.1 Entwicklung der Skalen zu den Dimensionen der Mobilitätsbereitschaft	50
6.2.1.1 Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen	50
6.2.1.2 Mobilitätsbereitschaft bei Vorgabe von Anreizen	53
6.2.1.3 Allgemeine Mobilitätsbereitschaft	54
6.2.2 Entwicklung der Skalen zu den Mobilitätserwartungen.....	55
6.2.2.1 Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung	55
6.2.2.2 Mobilitätshandlungsergebniserwartung.....	55
6.2.3 Entwicklung der Skala Einstellungen des Umfeldes zur Mobilität.....	56
6.2.4 Entwicklung der Skala Identifikation mit dem Beruf.....	56
7 STRUKTUR UND DIMENSIONALITÄT DER MOBILITÄTSBEREITSCHAFT	57
7.1 KURZER THEORETISCHER ÜBERBLICK	57
7.2 FRAGESTELLUNG UND HYPOTHESEN	57
7.3 METHODE	57
7.3.1 Versuchsplan.....	58
7.3.2 Stichprobe	58
7.4 ERGEBNISSE.....	59
7.4.1 Faktorenanalytische Vorgehensweise	60
7.4.2 Dimensionalität.....	62
7.4.2.1 Identifikation mit dem Beruf	62
7.4.2.2 Einstellung des Umfeldes zur Mobilität	63
7.4.2.3 Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung	65
7.4.2.4 Mobilitätshandlungsergebniserwartung.....	66
7.4.2.5 Allgemeine Mobilitätsbereitschaft	68
7.4.2.6 Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen	72
7.4.2.7 Mobilitätsbereitschaft bei Vorgabe von Anreizen	73
7.4.3 Konstruktvalidität.....	76
7.5 DISKUSSION	77
8 HOMOGENITÄT UND STABILITÄT DER MOBILITÄTSBEREITSCHAFT	78
8.1 ÜBERBLICK UND FRAGESTELLUNG	78
8.2 HYPOTHESEN	78
8.3 METHODE	78
8.3.1 Querschnittstichproben.....	78
8.3.2 Längsschnittstichprobe	79
8.4 ERGEBNISSE.....	79
8.5 DISKUSSION	82
9 PRÄDIKTOREN DER MOBILITÄTSBEREITSCHAFT BEI ARBEITNEHMERN I	83
9.1 ÜBERBLICK UND FRAGESTELLUNG	83

9.2 HYPOTHESEN	84
9.3 METHODE	84
9.3.1 Stichprobe	84
9.3.2 Standardisierte Erhebungsinstrumente	85
9.4 ERGEBNISSE	86
9.4.1 Ausprägungen der Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern	86
9.4.2 Unterschiede in der Mobilitätsbereitschaft zwischen den Geschlechtern	87
9.4.3 Regressionsanalytische Auswertungsstrategie	89
9.4.4 Vorhersage der Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern	92
9.4.4.1 Vorhersage der allgemeinen Mobilitätsbereitschaft	92
9.4.4.2 Vorhersage der entscheidungsabhängigen Mobilitätsbereitschaft	94
9.4.4.3 Vorhersage der anreizbezogenen Mobilitätsbereitschaft	95
9.4.5 Vergleich der Vorhersagemodelle für Arbeitnehmer	97
9.5 DISKUSSION	100
9.5.1 Kritische Würdigung der Befunde	100
9.5.2 Methodenkritik	102
9.5.3 Praktische Konsequenzen für die Folgeuntersuchungen	103
10 PRÄDIKTOREN DER MOBILITÄTSBEREITSCHAFT BEI ARBEITNERHMERN II.....	104
10.1 ÜBERBLICK UND FRAGESTELLUNG	104
10.2 HYPOTHESEN	104
10.3 METHODE	105
10.3.1 Versuchsplan	105
10.3.2 Stichprobe	106
10.3.3 Standardisierte Erhebungsinstrumente	107
10.4 ERGEBNISSE	109
10.4.1 Ausprägungen der Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern	109
10.4.2 Unterschiede zwischen Arbeitnehmern mit arbeitslosen und erwerbstätigen Partnern	110
10.4.3 Vorhersage der Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern	111
10.4.3.1 Vorhersage der allgemeinen Mobilitätsbereitschaft	111
10.4.3.2 Vorhersage der entscheidungsabhängigen Mobilitätsbereitschaft	112
10.4.3.3 Vorhersage der anreizbezogenen Mobilitätsbereitschaft	113
10.4.4 Vergleich der Vorhersagemodelle für Arbeitnehmer	114
10.5 DISKUSSION	116
11 PRÄDIKTOREN DER MOBILITÄTSBEREITSCHAFT BEI ARBEITSLOSEN.....	119
11.1 ÜBERBLICK UND FRAGESTELLUNG	119
11.2 HYPOTHESEN	119
11.3 METHODE	119
11.3.1 Versuchsplan	119
11.3.2 Stichprobe	120
11.3.3 Standardisierte Erhebungsinstrumente	121
11.4 ERGEBNISSE	123
11.4.1 Ausprägungen der Mobilitätsbereitschaft von Arbeitslosen	123
11.4.2 Unterschiede zwischen Arbeitslosen mit und ohne Umschulung	123
11.4.3 Vorhersage der Mobilitätsbereitschaft von Arbeitslosen	125
11.4.3.1 Vorhersage der allgemeinen Mobilitätsbereitschaft	125
11.4.3.2 Vorhersage der entscheidungsabhängigen Mobilitätsbereitschaft	127
11.4.3.3 Vorhersage der anreizbezogenen Mobilitätsbereitschaft	127
11.4.4 Vergleich der Vorhersagemodelle für Arbeitslose	129
11.5 DISKUSSION	131
12 BEDEUTUNG DER ARBEITSSITUATION FÜR DIE MOBILITÄTSBEREITSCHAFT	132
12.1 ÜBERBLICK UND FRAGESTELLUNG	132
12.2 HYPOTHESEN	132
12.3 METHODE	132
12.4 ERGEBNISSE	133
12.4.1 Unterschiede zwischen Arbeitnehmern und Arbeitslosen	133
12.4.2 Differentielle Unterschiede in der Bedeutung einzelner Prädiktoren	134
12.4.2.1 Selbstwert	134
12.4.2.2 Ungewissheitstoleranz	137

12.5 DISKUSSION	139
13 PRÄDIKTOREN DER MOBILITÄTSBEREITSCHAFT BEI AUSZUBILDENDEN.....	140
13.1 ÜBERBLICK UND FRAGESTELLUNG	140
13.2 HYPOTHESEN	140
13.3 METHODE	140
13.3.1 Stichprobe	141
13.3.2 Standardisierte Erhebungsinstrumente	142
13.4 ERGEBNISSE.....	143
13.4.1 Ausprägungen der Mobilitätsbereitschaft von Auszubildenden	143
13.4.2 Unterschiede zwischen Berufsgruppen	144
13.4.3 Vorhersage der Mobilitätsbereitschaft von Auszubildenden.....	146
13.4.3.1 Vorhersage der allgemeinen Mobilitätsbereitschaft	146
13.4.3.2 Vorhersage der entscheidungsabhängigen Mobilitätsbereitschaft	148
13.4.3.3 Vorhersage der anreizbezogenen Mobilitätsbereitschaft	148
13.4.4 Vergleich der Vorhersagemodelle für Auszubildende	150
13.5 DISKUSSION	151
14 PRÄDIKTOREN DER MOBILITÄTSBEREITSCHAFT IM LÄNGSSCHNITT.....	153
14.1 ÜBERBLICK UND FRAGESTELLUNG	153
14.2 HYPOTHESEN	153
14.3 METHODE	153
14.3.1 Versuchsplan.....	154
14.3.2 Stichprobe	154
14.3.3 Dropout.....	155
14.3.4 Standardisierte Erhebungsinstrumente	159
14.4 ERGEBNISSE.....	160
14.4.1 Kriteriumsbezogene Validität der Mobilitätsbereitschaft	160
14.4.2 Vorhersage der Mobilitätsbereitschaft im Längsschnitt	161
14.4.2.1 Veränderung der allgemeinen Mobilitätsbereitschaft	161
14.4.2.2 Veränderung der entscheidungsabhängigen Mobilitätsbereitschaft.....	163
14.4.2.3 Veränderung der anreizbezogenen Mobilitätsbereitschaft.....	163
14.4.3 Vergleich der Vorhersagemodelle im Längsschnitt	165
14.5 DISKUSSION	167
15 ABSCHLUSSDISKUSSION	168
15.1 KRITISCHE WÜRDIGUNG DER BEFUNDE.....	168
15.1.1 Geografische Mobilitätsbereitschaft und die Bedeutung der sozialen Einbindung.....	169
15.1.2 Jobbedingte Mobilitätsbereitschaft und die Qualität der Bildung	172
15.1.3 Berufliche Mobilitätsbereitschaft, Selbstwirksamkeitserwartung und Arbeitsvariablen.....	175
15.1.4 Allgemeine Mobilitätsbereitschaft vs. spezifische Formen der Mobilitätsbereitschaft	177
15.2 METHODENKRITIK	179
15.3 THEORETISCHE IMPLIKATIONEN UND AUSBLICK	182
LITERATURVERZEICHNIS.....	186
ANHANG.....	203
ANHANG A – FIRMENANSCHREIBEN ZUR REKRUTIERUNG DER PROBANDEN FÜR DIE PILOTSTUDIE	203
ANHANG B – FRAGEBOGEN FÜR DIE PROBANDEN DER PILOTSTUDIE	206
ANHANG C – FIRMENANSCHREIBEN ZUR REKRUTIERUNG DER PROBANDEN FÜR DIE HAUPTSTUDIE.....	227
ANHANG D – FRAGEBOGEN FÜR DIE PROBANDEN DER HAUPTSTUDIE (ERSTER MESSZEITPUNKT).....	229
ANHANG E – FRAGEBOGEN FÜR DIE PROBANDEN DER HAUPTSTUDIE (ZWEITER MESSZEITPUNKT)	252
SELBSTSTÄNDIGKEITSERKLÄRUNG	273

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 6.1.	Übersicht über die eingesetzten Verfahren mit dazugehörigen Beispiel-Items.....	46
Tabelle 7.1.	Item- und Skalenkennwerte der Skala Identifikation mit dem Beruf.....	61
Tabelle 7.2.	Item- und Skalenkennwerte der Skala Einstellung des Umfeldes zur Mobilitätsbereitschaft.....	63
Tabelle 7.3.	Item- und Skalenkennwerte der Skala Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung.....	65
Tabelle 7.4.	Item- und Skalenkennwerte der Skala Mobilitätshandlungsergebniserwartung.....	66
Tabelle 7.5.	Item- und Skalenkennwerte der Skala allgemeine Mobilitätsbereitschaft.....	68
Tabelle 7.6.	Item- und Skalenkennwerte der Skala Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungs- situationen.....	70
Tabelle 7.7.	Item- und Skalenkennwerte der Skala Mobilitätsbereitschaft bei Vorgabe von Anreizen.....	72
Tabelle 7.8.	Skalenkennwerte und Interkorrelationen der Skala Mobilitätsbereitschaft bei Vorgabe von Anreizen.....	74
Tabelle 7.9.	Faktorladungen aller verwendeten Skalen zur beruflichen und geografischen Mobilitätsbereitschaft.....	75
Tabelle 8.1.	Interne Konsistenz der Mobilitätsskalen für die vier Querschnittstudien.....	77
Tabelle 8.2.	Mittelwertvergleiche der Mobilitätsskalen zum ersten und zweiten Messzeit- punkt sowie interne Konsistenz und Stabilität für die Längsschnittstudie.....	79
Tabelle 9.1.	Vergleich zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hinsichtlich ihrer Mobilitätsbereitschaft.....	86
Tabelle 9.2.	Allgemeine Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern in Abhängigkeit von verschiedenen Prädiktoren	89
Tabelle 9.3.	Entscheidungsabhängige Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern in Abhängigkeit von verschiedenen Prädiktoren	91
Tabelle 9.4.	Anreizbezogene Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern in Abhängigkeit von verschiedenen Prädiktoren	92
Tabelle 10.1.	Vergleich zwischen Arbeitnehmern mit erwerbstätigen und erwerbslosen Partnern hinsichtlich ihrer Mobilitätsbereitschaft.....	106
Tabelle 10.2.	Allgemeine Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern II in Abhängigkeit von verschiedenen Prädiktoren	107
Tabelle 10.3.	Entscheidungsabhängige Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern II in Abhängigkeit von verschiedenen Prädiktoren	108
Tabelle 10.4.	Anreizbezogene Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern II in Abhängigkeit von verschiedenen Prädiktoren	109

Tabelle 11.1.	Vergleich zwischen umschulenden und nicht umschulenden Arbeitslosen hinsichtlich ihrer Mobilitätsbereitschaft.....	119
Tabelle 11.2.	Allgemeine Mobilitätsbereitschaft von Arbeitslosen in Abhängigkeit von verschiedenen Prädiktoren	121
Tabelle 11.3.	Entscheidungsabhängige Mobilitätsbereitschaft von Arbeitslosen in Abhängigkeit von verschiedenen Prädiktoren	122
Tabelle 11.4.	Anreizbezogene Mobilitätsbereitschaft von Arbeitslosen in Abhängigkeit von verschiedenen Prädiktoren	123
Tabelle 12.1.	Vergleich zwischen Arbeitslosen und Arbeitnehmern hinsichtlich ihrer Mobilitätsbereitschaft.....	128
Tabelle 12.2.	Geografische Mobilitätsbereitschaft in Abhängigkeit von Erwerbsstatus und Selbstwert.....	130
Tabelle 12.3.	Geografische und jobbedingte Mobilitätsbereitschaft in Abhängigkeit von Erwerbsstatus und Ungewissheitstoleranz.....	132
Tabelle 13.1.	Vergleich zwischen Auszubildenden in kaufmännischen und technischen Berufen hinsichtlich ihrer Mobilitätsbereitschaft.....	140
Tabelle 13.2.	Allgemeine Mobilitätsbereitschaft von Auszubildenden in Abhängigkeit von verschiedenen Prädiktoren	142
Tabelle 13.3.	Entscheidungsabhängige Mobilitätsbereitschaft von Auszubildenden in Abhängigkeit von verschiedenen Prädiktoren	143
Tabelle 13.4.	Anreizbezogene Mobilitätsbereitschaft von Auszubildenden in Abhängigkeit von verschiedenen Prädiktoren	144
Tabelle 14.1.	Zusammensetzung der Stichproben mit und ohne Möglichkeiten der wiederholten Rekrutierung sowie mit und ohne Längsschnittdaten.....	152
Tabelle 14.2.	Allgemeine Mobilitätsbereitschaft im Längsschnitt in Abhängigkeit von verschiedenen Prädiktoren	157
Tabelle 14.3.	Entscheidungsabhängige Mobilitätsbereitschaft im Längsschnitt in Abhängigkeit von verschiedenen Prädiktoren	158
Tabelle 14.4.	Anreizbezogene Mobilitätsbereitschaft im Längsschnitt in Abhängigkeit von verschiedenen Prädiktoren	159

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 3.1. Mögliche Dimensionen der Mobilität.....11

Abbildung 5.1. Theoretisches Modell zu den erwarteten globalen Zusammenhängen.....40

Abbildung 5.2. Heuristische Anordnung der Variablen zur Erklärung der Mobilitätsbereitschaft
und Mobilität.....41

Abbildung 9.1. Empirisches Modell zur Erklärung der geografischen Mobilitätsbereitschaft
von Arbeitnehmern I.....94

Abbildung 9.2. Empirisches Modell zur Erklärung der beruflichen Mobilitätsbereitschaft
von Arbeitnehmern I.....95

Abbildung 10.1. Empirisches Modell zur Erklärung der geografischen Mobilitätsbereitschaft
von Arbeitnehmern II.....111

Abbildung 10.2. Empirisches Modell zur Erklärung der beruflichen Mobilitätsbereitschaft
von Arbeitnehmern II.....112

Abbildung 11.1. Empirisches Modell zur Erklärung der geografischen Mobilitätsbereitschaft
von Arbeitslosen.....124

Abbildung 11.2. Empirisches Modell zur Erklärung der beruflichen Mobilitätsbereitschaft
von Arbeitslosen.....125

Abbildung 12.1. Veränderung der geografischen Mobilitätsbereitschaft in Abhängigkeit von
Selbstwert und Erwerbsstatus.....131

Abbildung 12.2. Veränderung der geografischen und jobbedingten Mobilitätsbereitschaft in
Abhängigkeit von Ungewissheitstoleranz und Erwerbsstatus.....133

Abbildung 13.1. Empirisches Modell zur Erklärung der geografischen Mobilitätsbereitschaft
von Auszubildenden.....145

Abbildung 13.2. Empirisches Modell zur Erklärung der beruflichen Mobilitätsbereitschaft
von Auszubildenden.....146

Abbildung 14.1. Empirisches Modell zur Erklärung der geografischen Mobilitätsbereitschaft
im Längsschnitt.....160

Abbildung 14.2. Empirisches Modell zur Erklärung der beruflichen Mobilitätsbereitschaft
im Längsschnitt.....161

VORWORT UND DANKSAGUNG

Die vorliegende Arbeit zur Mobilitätsbereitschaft im Berufsleben entstand während der letzten zweieinhalb Jahre, wobei der Grundstein für dieses Forschungsinteresse bereits im Vorfeld gelegt wurde. Der Erfolg dieser Arbeit wäre ohne die Unterstützung von vielen anderen Personen nicht zustande gekommen, denen ich zu Dank verpflichtet bin.

Mein ganz besonders herzlicher Dank gilt meiner Betreuerin, Frau Prof. Dr. Claudia Dalbert, für ihre stete Gesprächsbereitschaft, umfassende Förderung und konstruktive Kritik in allen Phasen der Arbeit. Ganz herzlich möchte ich mich auch bei Frau Prof. Dr. Ursula Rabe-Kleberg für ihre Unterstützung bedanken.

Danken möchte ich auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Lehrstuhls Dalbert, die mir im Rahmen des abteilungsinternen Forschungstreffens wertvolle Hinweise zur inhaltlichen Ausrichtung meiner Forschung gaben. Insbesondere gilt dabei Herrn PD Dr. Joachim Stöber mein Dank für seine Unterstützung und Hilfe z.B. bei der Auswahl geeigneter Erhebungsverfahren aus dem Bereich der Besorgnis und Ängstlichkeit. Auch den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Forschungskolloquiums des Arbeitsbereichs Pädagogische Psychologie (Erziehungspsychologie), die mit ihren Anregungen diese Arbeit entscheidend prägten und mich auch für künftige auf diese Arbeit aufbauende Forschungsprojekte inspirierten, sei an dieser Stelle herzlich gedankt. Frau Anja Baumgarth und Herrn Dr. Silvio König habe ich für ihre Unterstützung bei der Rekrutierung von Versuchspersonen zu danken.

Mein ganz besonderer Dank gilt nicht zuletzt allen Firmen und Bildungsträgern, die die Datenerhebung in ihrer Organisation/Institution ermöglichten und zwar insbesondere der S-Direkt Marketing GmbH, der kaufmännischen Abteilung von VW Wolfsburg, dem DAA Halle, dem BBI Halle und dem BZE Halle. Vor allem sei jedoch allen Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern, Arbeitslosen und Auszubildenden für ihr Engagement gedankt, an dieser Untersuchung teilzunehmen.

Meiner Familie und meinen Freunden, die mich moralisch unterstützten und auch in schwierigen Phasen zum Weitermachen motivierten, gehört mein herzlichster Dank. Konstanze und Harry sei zusätzlich für die Verteilung von Fragebögen nochmals gedankt.

Dem Land Sachsen-Anhalt habe ich für ein zweijähriges Stipendium im Rahmen der Graduiertenförderung zu danken.

Halle (Saale), den 06.06.2004

ZUSAMMENFASSUNG

Die traditionelle Arbeitnehmerbiografie mit Vollzeitbeschäftigung im zunächst erlernten Beruf kann für die Zukunft nur noch als Auslaufmodell betrachtet werden. Umschulungen, Weiterbildungen, Berufswechsel und berufsbedingte Auslandsaufenthalte kennzeichnen den beruflichen Werdegang. Folglich kommt der Mobilitätsbereitschaft von Auszubildenden, Arbeitnehmern¹ und Arbeitslosen eine wachsende Bedeutung zu. In vier Querschnittstudien und einer Längsschnittstudie wurde deshalb der Frage nachgegangen, welche Prädiktoren die geografische, jobbedingte und berufliche Mobilitätsbereitschaft beeinflussen. Dabei wurden neben den Mobilitätsbereitschaftsdimensionen kontextuelle, soziodemografische, biografische, arbeitsbezogene, soziale und personale Variablen mittels Fragebogens erfasst. Die Ergebnisse sprechen dafür, dass soziale und personale Variablen stärker die geografische und jobbedingte Mobilitätsbereitschaft determinieren, während sich arbeitsbezogene und personale Merkmale stärker auf die berufliche Mobilitätsbereitschaft auswirken. Den in früheren Untersuchungen primär berücksichtigten soziodemografischen Variablen kam nur ein geringer Stellenwert zu.

¹ Im Folgenden werden aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit nur die maskulinen Bezeichnungen verwendet. Begriffe wie Arbeitnehmer oder Proband gelten dabei neutral für beide Geschlechter.

ABSTRACT

In a traditional biography people are employed full-time in the once-learned occupation. Such a biography can be seen only as a discontinued model in the future. Retraining, continuation of one's education, changes of occupation and job-motivated stays in foreign countries mark the vocational development. Consequently, growing significance must be given to the mobility readiness of trainees, employees and unemployed individuals. In four cross-sectional studies and one longitudinal study the question was addressed which predictors influence the geographic, job-required, and occupational mobility readiness. Besides the dimensions of mobility readiness contextual, socio-demographic, biographical, work-dependent, social, and personal variables were captured by questionnaires. The results show that social and personal variables played the key role in predicting geographic and job-required mobility readiness, whereas work-dependent and personal variables explained occupational mobility readiness. Socio-demographic variables which were primarily investigated in earlier studies could only reveal a small influence.

1 EINLEITUNG UND PROBLEMSTELLUNG

Unsere heutige Gesellschaft lässt sich durch eine zunehmende Globalisierung der Arbeitswelt und damit verbundenen massiven beruflichen Umbrüchen beschreiben. Die traditionelle Arbeitsbiografie mit einer Vollzeitbeschäftigung in einem einmal gelernten Beruf während der gesamten Dauer der Erwerbsfähigkeit und einer sehr geringen Zahl von Wechseln des Arbeitgebers ist ein Auslaufmodell. Zunehmend fordert der Arbeitsmarkt die Bereitschaft, die berufliche Erstausbildung durch Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ergänzen oder zu ersetzen, bei Bedarf das Berufsfeld oder den Arbeitgeber zu wechseln und regional mobil zu sein (z.B. Beck, 1986). Mobilität als „... Bereitschaft, Arbeitgeber, Wohnort oder den Beruf zu wechseln ...“ (Beyer, 1990) kann heutzutage als Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Gestaltung der eigenen Erwerbsbiografie angesehen werden. „Generell gilt: je jünger und je besser ausgebildet, desto mobiler. Aber nicht nur die Jungen bewegen sich. Drei Millionen Menschen ziehen jedes Jahr in Deutschland um, zehn Millionen pendeln“ (Fischer, 2004).

Aufgrund der Bedeutung der Mobilität für das Erwerbsleben haben sich bereits seit geraumer Zeit die verschiedensten Disziplinen wie Geografie (u.a. Clark & Davies Withers, 2002; Lu, 1999), Soziologie (u.a. Goldman, 1978; Magdol, 2002) Ökonomie (u.a. Bergström, 2001; Vardi & Hammer, 1977) und Psychologie (u.a. Eby & Russel, 2000; Dette & Dalbert, in press; Sticht & Fox, 1966) der Erforschung ihrer Korrelate und Folgen zugewandt. Dabei wurden bisher insbesondere soziodemografische Variablen zur Erklärung mobilen Verhaltens herangezogen. Doch die Befundlage zur Bedeutung der einzelnen soziodemografischen Korrelate erscheint insgesamt sehr ambivalent und heterogen. In den meisten Studien zu den Prädiktoren der Mobilitätsbereitschaft wurden personale Merkmale aus der bisherigen Betrachtung beinahe gänzlich ausgeschlossen.

In der vorliegenden Arbeit soll deshalb der Versuch unternommen werden, die vielfältigen Befunde systematisch aufzuarbeiten und die folgenden Fragen einer ersten Beantwortung zuzuführen: Welche Faktoren begünstigen allgemein die Mobilitätsbereitschaft? Lassen sich Unterschiede zwischen mobilen und weniger mobilen Personen nachweisen? Können zentrale Korrelate ermittelt werden, die sich zur Vorhersage der Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern, Arbeitslosen und Auszubildenden gleichermaßen eignen? Wie wichtig sind insbesondere die bisher vernachlässigten personalen Merkmale?

Ziel dieser Arbeit soll es sein, über die bisher verwendeten Variablen zur Erklärung der Mobilitätsbereitschaft hinaus eine stärkere Fokussierung auf personale Faktoren vorzunehmen. Dadurch wird es unter Umständen gelingen, die ambivalenten Forschungsergebnisse aus der Mobilitätsliteratur vor allem im Bereich der soziodemografischen Faktoren zu erhellen. Um einen Einblick in die Mobilitätsbereitschaft über den gesamten Zeitraum des Arbeitslebens hinweg zu erhalten, wurden Untersuchungen an Arbeitnehmern, Arbeitslosen und Auszubildenden durchgeführt.

Die Arbeit ist im Einzelnen wie folgt aufgebaut: Die Kapitel 2 bis 5 dienen der theoretischen Einbettung des Themas dieser Arbeit in den allgemeinen Forschungshintergrund. Deshalb soll in Kapitel 2 zunächst ein Überblick über die Veränderungen in den Arbeitsstrukturen und Erwerbsbiografien in unserer heutigen Zeit sowie die Entwicklung der beruflichen Karriere in Verbindung mit dem Erfordernis der Mobilität gegeben werden. Nach einer Begriffsbestimmung wird in Kapitel 3 auf die Folgen und Auswirkungen mobilen Verhaltens fokussiert. Kapitel 4 beschäftigt sich im Weiteren mit einer Zusammenstellung der empirischen Befundlage zu den Korrelaten der Mobilität(sbereitschaft). Die einzelnen Erkenntnisse werden im Rahmen zentraler Hypothesen in Kapitel 5 zusammengefasst und in Kapitel 6 operationalisiert. In den Kapiteln 7 bis 14 werden eigene empirische Ergebnisse aus den Befragungen zur Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern, Arbeitslosen und Auszubildenden vorgestellt. Dabei wird im Einzelnen in folgender Reihenfolge vorgegangen. Zunächst wird in den Kapiteln 7 und 8 auf die Validität und Reliabilität der verwendeten Instrumente ausführlicher eingegangen. In den Kapiteln 9 bis 14 werden dann die Ergebnisse der durchgeführten Querschnitt- und Längsschnittstudien vorgestellt. Dabei beinhalten die Kapitel 9 und 10 die Ergebnisse von zwei Arbeitnehmerstudien. Im darauffolgenden Kapitel 11 erfolgt eine Darstellung einer Studie an Arbeitslosen, deren Ergebnisse in Kapitel 12 mit den Ergebnissen einer Arbeitnehmerstudie verglichen wird. Kapitel 13 enthält die Befunde zur Mobilitätsbereitschaft in einer Studie an Auszubildenden. Die in den vier Querschnittstudien untersuchten Zusammenhänge wurden im Rahmen einer Längsschnittstudie überprüft, deren Ergebnisse in Kapitel 14 erörtert werden. Abschließend werden in Kapitel 15 die aufgestellten Hypothesen beantwortet, die Befunde inhaltlich gewürdigt, die Methoden kritisch abgewogen und die sich daraus ableitenden Schlussfolgerungen für die künftige Forschung diskutiert.

2 BERUFLICHE KARRIERE

Eine der wichtigsten und längsten Phasen im menschlichen Leben ist das Arbeitsleben, das zumeist mit dem Eintritt in den Arbeitsmarkt als Auszubildender beginnt und mit dem Übertritt in das Rentenalter endet. Aufgrund seiner zeitlichen Perspektive wird dem Arbeitsleben und der beruflichen Karriere deshalb eine immense Bedeutung beigemessen. Doch die Zeiten der traditionellen Arbeitsbiografie mit Vollzeitbeschäftigung im erlernten Beruf bei einem Arbeitgeber während der gesamten Dauer der Erwerbsfähigkeit neigen sich dem Ende.

2.1 Arbeitsstrukturen im Wandel

Unsere heutige Gesellschaft lässt sich durch eine zunehmende Globalisierung der Arbeitswelt und damit verbundenen massiven beruflichen Umbrüchen beschreiben. Dieser massive Strukturwandel betrifft zum einen die Arbeitsstrukturen (u.a. Blossfeld & Mayer, 1988, DiPrete, de Graaf, Luijckx, Tählin & Blossfeld, 1997; Ostroff & Clark, 2001) und zum anderen die Erwerbsbiografien (siehe 2.2).

Der zunehmende Wettbewerb und ansteigende globale Konkurrenzkampf, dem sich Unternehmen seit den vergangenen Jahrzehnten ausgesetzt sehen, geht mit massiven technologischen Veränderungen, Restrukturierung der Arbeits- und Produktionsabläufe, Dezentralisierung und Entwicklung neuer Beschäftigungsformen einher (u.a. Arthur, 1994; Brown, 1995; Goffe & Scase, 1992). Reduzierte Arbeitsplatzsicherheit, Leiharbeit, Minijobs und flexible Personaleinsätze durch Personal-Service-Agenturen sind Folgen dieser Veränderung (Jahn & Windsheimer, 2004a, 2004b). Der Druck auf dem Arbeitsmarkt erhöht sich sowohl für Unternehmen, die nunmehr einem globalen Preiskampf um Aufträge unterliegen, als auch für die Politik, deren Aufgabe darin besteht, in Konkurrenz mit anderen globalen Märkten ein günstiges und attraktives Investitionsklima für Unternehmen zu schaffen.

Die Globalisierung, die sowohl mit positiven Auswirkungen wie Wohlstand und Bildung aber auch mit negativen Konsequenzen wie Identitätsdiffusion behaftet ist, gilt als eine der größten Herausforderungen der Menschen des 21. Jahrhunderts (z.B. Arnett, 2002, 2003; Hoshmand, 2003). Mit der Globalisierung gehen zumindest zwei bedeutsame nachteilige Entwicklungen Hand in Hand, nämlich eine ansteigende Ungleichheit bzw. Ungleichverteilung und ein zunehmender sozialer Trend zum Individualismus (Herriot & Scott-Jackson, 2002). Die Ungleichheit existiert mittlerweile sowohl innerhalb als auch zwischen ganzen Nationen, während sich die Individualisierung im sozialem Leben im Allgemeinen und im Arbeitsleben im Besonderen niederschlägt.

2.2 Erwerbsbiografien im Wandel

Bis in die 80er Jahre des 20. Jahrhunderts hinein zeichnete sich eine erfolgreiche Erwerbsbiografie durch eine stetige Beschäftigung innerhalb einer Organisation (Arthur, 1994) und somit durch ein Gefühl von Sicherheit und Stabilität innerhalb der eigenen beruflichen Karriere aus (Goffee & Scase, 1992). Die berufliche Karriere strukturierte sowohl das berufliche aber auch das private Leben, was den Menschen die notwendige soziale und berufliche Identität verlieh (Herriot & Scott-Jackson, 2002). Arbeitnehmer erwiesen ihrer Organisation gegenüber Loyalität und ein hohes Maß an Commitment und bekamen quasi als „Gegenleistung“ die Sicherheit einer langfristigen Beschäftigung (Stroh, 1999) und berufliche Aufstiegsmöglichkeiten (Goffee & Scase, 1992) geboten.

Doch die berufliche Karriere scheint insgesamt weniger sicher und weniger vorhersehbar geworden zu sein (Brown, 1995) und ist mit geringerer Arbeitsplatzsicherheit verbunden (Hall, 1996 zitiert nach Ostroff & Clark, 2001). Industrielle Restrukturierung und der Trend zur stärkeren Flexibilisierung der Arbeitsmärkte haben ihren Einfluss auf die individuellen Berufsbiografien genommen. Als Antwort auf die sich wandelnden Arbeitsstrukturen reagieren potentielle Arbeitnehmer mit veränderten individuellen Karrierestrategien und beruflichen Zielvorstellungen. Kriterien, die vormals von zentraler Bedeutung für eine erfolgreiche Berufskarriere waren wie Motivation, Commitment und Loyalität einer Organisation gegenüber (Goffee & Scase, 1992) verlieren heute zunehmend an Gewicht. Freiwillige berufliche Veränderungen gehen seit längerer Zeit nicht mehr automatisch mit beruflichem Aufstieg einher, sondern sind vielmehr ein Ausdruck dafür, dass Arbeitnehmer alles versuchen, um auch weiterhin beschäftigt zu bleiben und um ein gewisses Maß an Arbeitsplatzsicherheit zu erreichen (Brown, 1995).

Als Konsequenz daraus zeichnen sich Arbeitnehmer heute durch ein wesentlich geringeres Commitment gegenüber ihren Arbeitgebern und Organisationen aus, während sie ein weitaus höheres Commitment gegenüber ihren eigenen Karrierevorstellungen aufweisen (Stroh, 1999). Potentielle Nachwuchskräfte werden beschrieben, „...as averse to commitment to one organization, believing that corporate downsizing has made lifelong employment in any single organization a concept of the past. They approach career decisions with a “keep your options open” philosophy that involves a great deal of movement from company to company” (Linden, 1989 zitiert nach Murrell, Frieze & Olson, 1996, S. 324).

2.3 Entwicklung der beruflichen Karriere

Insbesondere in unserer postmodernen Gesellschaft, in der das Erwerbsleben den beschriebenen starken Veränderungen ausgesetzt ist, wird die Wahl des richtigen Ausbildungsweges wichtiger denn je. Sowohl beim Übergang von der Schul- zur Berufsausbildung (= „erste Schwelle“) als auch von der Berufsausbildung zur ersten beruflichen Tätigkeit (= „zweite Schwelle“) kann der Übertritt in das Erwerbsleben scheitern. Doch selbst im späteren Berufsleben sind Konfrontationen mit Arbeitslosigkeit oder Unterbeschäftigung nicht selten. Die Gestaltung einer erfolgreichen beruflichen Karriere vollzieht sich deshalb über die gesamte Lebensspanne hinweg.

2.3.1 Berufliche Karriereentwicklung vor und nach der „ersten Schwelle“

Sowohl die Entwicklung einer beruflichen Identität als auch die damit zusammenhängende Berufswahl stellen normative Entwicklungsaufgaben im Jugendalter dar (Erikson, 1976; Havighurst, 1972). Die erfolgreiche Bewältigung dieser Entwicklungsaufgaben entscheidet in bedeutsamer Weise über die zukünftigen Entwicklungschancen Jugendlicher (Raab, 1997). In unserer heutigen Zeit werden von den neu in das Erwerbsleben eintretenden Jugendlichen neue und höhere Qualifikations- und Persönlichkeitsvoraussetzungen verlangt als früher (Lappe, 1999). Insbesondere in Deutschland -- im Vergleich zu anderen Ländern wie den USA beispielsweise -- ist die Wahl des richtigen Ausbildungszieles denn auch extrem bedeutsam, da hierdurch die Beschäftigungschancen für das gesamte spätere Arbeitsleben beeinflusst werden (Heckhausen & Tomasik, 2002). In der Forschung wird deshalb auch wiederholt darauf Bezug genommen, dass die adäquate Entwicklung einer beruflichen Identität nur über eine frühzeitige Karriereplanung möglich ist, die spätestens im mittleren Schulalter beginnen sollte und bei der die Jugendlichen sowohl durch das Elterhaus als auch durch die Schule mit konkreten Berufsvorbereitungsmaßnahmen Unterstützung erfahren müssen (Arrington, 2000; Johnson, 2000).

Familiär werden die Kinder und Jugendlichen mit dem Wissen, den Erfahrungen und Einstellungen ihrer Eltern zur Arbeit konfrontiert, was entscheidend die eigenen Berufsvorstellungen prägt (Cohen-Scali, 2003). Daher sehen verschiedene Autoren die Arbeitserfahrung der Eltern als einen Faktor an, der über das Familienleben und die Erziehung hinweg wiederum die Einstellungen und Verhaltensweisen der Kinder beeinflussen kann (Steinkamp, 1991; Steinkamp & Stief, 1978). Die Eltern fungieren dabei als berufliche Vorbilder oder stellen Negativbeispiele dar.

Auf diese Weise kann es zu einer intergenerationalen Weitergabe von beruflichen Einstellungen und Werten kommen. In einer amerikanischen Untersuchung gaben z.B. 81 % der befragten Schüler an, dass sich ihre zukünftigen Lebensvorstellungen und die Vorstellungen ihrer Eltern sehr ähnlich seien (Otto, 2000). Diese hohe Übereinstimmung zwischen den Einstellungen der Eltern und ihren Kindern wird es jedoch vor allem dann geben, wenn die Kinder eine übernommene Identität (Marcia, 1980) aufweisen.

Generell bietet die Familie den Jugendlichen bei der Lehrstellensuche mehr Unterstützung als die Peers, die Schule oder andere Institutionen (Fend, 1991), wobei Jugendliche einschätzen, dass sie bei ihrer beruflichen Karriereplanung durch ihre Mütter die größte Hilfe erfahren und sich die Mütter -- gefolgt von Vätern und Freunden -- auch am besten in ihren beruflichen Interessen und Fähigkeiten auskennen (Otto, 2000). Auch die Art und Weise des familiären Umgangs miteinander korrespondiert mit einem mehr oder weniger erfolgreichen Übertritt in das Berufsleben. So hängt vor allem ein harmonischer Interaktionsstil mit produktiver Konfliktlösung mit einem erfolgreichen beruflichen Übergang (Baethge, Hantsche, Pellul & Voskamp, 1988) zusammen, wohingegen hochgradig offene Konflikthaftigkeit mit machtbestimmten Entscheidungen für das Scheitern dieses Überganges verantwortlich ist. Doch trotz der immensen Bedeutung der Familie kann sich auch eine enge Peerbindung über die Elternbindung hinaus förderlich auf die Planung der eigenen beruflichen Karriere auswirken (Felsman & Blustein, 1999).

Die Berufsvorstellungen in der frühen Jugend orientieren sich anfangs noch stark an eigenen Interessen und Fähigkeiten, mit zunehmendem Alter gewinnen jedoch auch äußere Parameter wie die Lage am Arbeitsmarkt an Bedeutung (Fend, 2000; Heinz, Krüger, Rettke, Wachtveitl & Witzel, 1985). Sowohl der familiäre Hintergrund der Jugendlichen als auch ihre eigenen Interessen und die Verfügbarkeit von Ausbildungsplätzen bestimmen letztlich die Ausbildungsplatzwahl (Taylor, Evans & Behrens, 2000). Je stärker sich die Jugendlichen ihrem Schulabschluss und somit dem Übergang zur Berufsausbildung annähern, desto realistischer werden die beruflichen Möglichkeiten wahrgenommen und desto eher wird der frühere „Traumberuf“ als „Beruf, für den man sich interessiert“ klassifiziert (Heckhausen & Tomasik, 2002).

Neuere Ansätze betonen in diesem Zusammenhang, dass die Beziehung zwischen Persönlichkeit und Berufswahl als reziprok angenommen werden kann. So wirken Selektions- und Sozialisationsprozesse als Umgebungseinflüsse auf das Individuum, und das Individuum wirkt auf seine Umgebung zurück. Im Laufe der Entwicklung wechseln sich diese Prozesse mehrfach ab und beeinflussen sich gegenseitig (Anderson, 2001; Häfeli, Kraft &

Schallberger, 1988; Rosenstiel, 1989). Neben der Entwicklung einer beruflichen Identität durch Sozialisationseffekte vor der Berufswahl existiert eine (Weiter-)Entwicklung der beruflichen Identität durch Sozialisationseffekte während der Berufsausbildung an sich. Im Rahmen der Berufsausbildung geht es um die erstmalige systematische Vermittlung jener Qualifikationen, die für die Bewährung in einem Beruf benötigt werden (Neuberger, 1994). Sie dient dem Erlernen von beruflichen Fertigkeiten und erleichtert die Herausbildung einer beruflichen Identität, jedoch nur unter der Prämisse, dass die Ausbildung unter guten Bedingungen absolviert werden kann. Dazu gehört, dass die Auszubildenden unterstützende Kollegen und Vorgesetzte haben, sich den Ausbildungsplatz selbst wählen können und berufliche Perspektiven sehen (Cohen-Scali, 2003).

2.3.2 Berufliche Karriereentwicklung nach der „zweiten Schwelle“

Die berufliche Karriere endet jedoch nicht mit dem Abschluss der Berufsausbildung. Auch nach dem erfolgreichen Übertritt in das weitere Berufsleben erfolgt eine weitere Festigung der beruflichen Identität, d.h. die Person wird innerhalb ihres erlernten Berufes (weiter-)sozialisiert. Wanous (1976) zeigte, dass sich naive Vorstellungen von Berufeinsteigern bezüglich der eigenen Tätigkeit im Rahmen ihrer organisationalen Sozialisation schnell reduzieren und Platz machen für realistischere Erwartungen. Hierbei kommt sowohl der durch Selektion gewählten Organisation als auch der Person an sich eine große Bedeutung zu. Chatman (1991) fand heraus, dass jene Berufsanfänger, deren Wertvorstellungen bereits zu Beginn denen der Organisation stärker ähneln, sich auch schneller in diese einleben, sich zufriedener fühlen und weniger die Absicht haben, die Organisation zu verlassen.

Rimann, Udris und Weiss (2000) untersuchten Auszubildende aus verschiedenen Berufsbranchen am Ende ihrer Berufsausbildung und nach ihrem Übertritt ins Berufsleben und unterteilten diese bezüglich ihrer beruflichen Werteorientierungen in Konventionalisten, Realisten, Idealisten, Resignierte und sozial Orientierte. Sie zeigten, dass *Konventionalisten* und *sozial Orientierte* die stabilsten Beschäftigungskarrieren aufweisen und am häufigsten in der gleichen Organisation verbleiben. *Realisten* versuchen, Familie und berufliche Karriere miteinander zu verbinden. Sie wechseln mitunter die Organisation, für die sie tätig sind, verbleiben jedoch zumeist in ihrem erlernten Beruf. *Resignierte* haben wenig berufliche Perspektiven und zeigen ambivalente Pläne und berufliche Entscheidungen, die dafür sprechen, dass sie sich noch in einer Such- und Orientierungsphase befinden. Die *Idealisten* letztlich gehen am häufigsten ins Ausland oder beginnen mit einer neuen Berufsausbildung.

Die Planung der eigenen Karriere geschieht während der gesamten Dauer des Arbeitslebens. Von daher sind persönliches Engagement und berufliche Zielvorstellungen, d.h. konkrete Vorstellungen davon zu besitzen, welchen Berufsweg man einschlagen will, von besonderer Relevanz. So ließ sich beispielsweise zeigen, dass die berufliche Identität als Orientierungspunkt für den beruflichen Werdegang dient (Heinz, 2002) und dass die Wichtigkeit konkreter beruflicher Zielvorstellungen vor dem Übergang von der Ausbildung zur Berufstätigkeit die Wahrscheinlichkeit vorhersagen kann, mit dem Übertritt ins Berufsleben arbeitslos zu werden (Nurmi, Salmela-Aro & Koivisto, 2002). Zudem fanden jene Arbeitslosen, die ein hohes Maß an persönlicher Initiative aufwiesen, um ihre beruflichen Ziele umzusetzen, schneller eine neue Beschäftigung (Frese, Fay, Hilburger, Leng & Tag, 1997). In berufs-fremde Arbeit hingegen steigen trotz abgeschlossener Berufsausbildung vorwiegend junge Männer mit einfachen oder mittleren Bildungsabschlüssen ein (Raab, 1997).

Während sich die anfängliche berufliche Karriere vor allem durch den Versuch junger Menschen auszeichnet, herauszufinden, was sie gut können und fachliches Wissen in diesem Gebiet zu erwerben, stehen in der mittleren Karrierephase die Festigung der beruflichen Position mit Verantwortungsübernahme für Projekte oder andere Personen sowie im Idealzustand der berufliche Aufstieg im Vordergrund (Finegold, Mohrman & Spreitzer, 2002; Veiga, 1983). Karrieren entstehen durch ein Zusammenspiel von entscheidungs- und situationsabhängigen betrieblichen Gegebenheiten wie der Beförderungspolitik eines Unternehmens und individuellen Verhaltensweisen und Eigenschaften eines Organisationsmitglieds (Walgenbach, 1994). Brown (1982, zitiert nach Ranson, 2003) unterscheidet in einer klassischen Arbeit neben einem „*careerless type*“ zwischen drei Karrieretypen, nämlich dem „*organizational career type*“, der sich durch Aufstieg innerhalb eines Unternehmens auszeichnet, dem „*occupational career type*“, der zwischen verschiedenen Arbeitgebern wechselt und somit gezielt die eigene Karriere verfolgt und dem „*entrepreneurial career type*“, der seine beruflichen Zielvorstellungen durch eine selbstständige Tätigkeit zu realisieren versucht.

Nach Louis (1980) unterliegen Menschen dann massiven Rollenveränderungen, wenn sie (1) in den Arbeitsmarkt ein- bzw. wiedereintreten, (2) eine andere Rolle innerhalb der gleichen Organisation übernehmen, (3) von einer Organisation zu einer anderen wechseln, (4) einen anderen Beruf ausüben oder (5) den Arbeitsmarkt gänzlich verlassen. Wie die oben erwähnten Typologien beispielhaft verdeutlichen, sind Flexibilität und Mobilität mit der postmodernen Erwerbsbiografie eng verwachsen.

2.4 Mobilität als Voraussetzung einer erfolgreichen Berufskarriere

Aufgrund der Knappheit und regionalen Ungleichverteilung der Ausbildungs- und Arbeitsplätze -- die nicht vorübergehend sein wird, sondern die Umstrukturierung der Arbeitsgesellschaft begleitet (Lappe, 1999) -- werden sich die qualifikatorischen Anforderungen an die Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen (weiter) erhöhen. Einschränkungen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes verlangen heute von Jugendlichen und Erwachsenen, dass sich diese auf die sich wandelnden äußeren Bedingungen einstellen und mit einer individuell erhöhten Anpassungsbereitschaft antworten. Dies betrifft sowohl die Arbeitsorte als auch die Inhalte der jeweiligen Tätigkeit.

Im Zuge der Internationalisierung und zunehmenden Globalisierung der Arbeits- und Berufswelt stellen Unternehmen verstärkt Mobilitätsanforderungen an ihre Mitarbeiter (Spieß & Wittmann, 1996). Auch im Rahmen der Europäischen Vereinigung wird von Vertretern der Mitgliedsstaaten ein hoher Grad an Mobilität verlangt. So stammt beispielsweise gegenwärtig ein Drittel der Bevölkerung in der politischen Hauptstadt der Europäischen Union Brüssel nicht aus Belgien (Vercruyse, 2002), sondern besteht hauptsächlich aus Personen, die für zwei bis fünf Jahre nach Brüssel ziehen, um dort für Institutionen wie EU oder NATO zu arbeiten. Um die Mobilität zwischen den Ländern europaweit zu erleichtern, will die Europäische Kommission einen „Aktionsplan zur Qualifikation und Mobilität“ verabschieden (Fissamber, 2002).

Doch nicht nur von den Beschäftigten wird künftig ein Höchstmaß an Mobilität verlangt werden. Politik (z.B. Torry, 2004) und Arbeitsämter (z.B. Oschmiansky, Kull & Schmid, 2002) fordern zudem eine höhere Flexibilität von Arbeitslosen. Diese geht zum einen mit dem Zwang einher, qualifikationsfremde Arbeiten ausüben zu müssen, kann zum anderen für die Arbeitslosen aber auch bedeuten, dass sie Jobs in Entfernungen von Hunderten von Kilometern annehmen müssen, die nicht (mehr) durch tägliches Pendeln überbrückt werden können (Winkel, 2003). Das Schlagwort Flexibilität wird so bisweilen auch von unseriösen Zeitarbeitsfirmen als Deckmantel genutzt, um ihren Arbeitnehmern in kürzesten Abständen neue Arbeitsplätze an den unterschiedlichsten Orten zumuten zu können (Büyü, 2002).

Die weitreichenden Veränderungen in der beruflichen Karriereentwicklung werden zwischenzeitlich auch medial transportiert. Zeitschriften füllen sich mit Artikeln und Slogans, welche die Mobilität als Zauberformel für beruflichen Erfolg proklamieren.

Katenkamp (2002, S. 2) schreibt zum Thema Arbeit und Mobilität z.B. das Folgende: „Mobil sein – agil sein – frei sein! Kein Anspruch genießt ein höheres Ansehen: Der moderne Mensch ist flexibel, agil, ungebunden und leistungswillig. Bereit jede Aufgabe aktiv anzugehen – und sollte sie noch so entlegen sein. Alles ist erreichbar, alles ist mobil: die Kommunikation, die Beschäftigten, das Wissen oder die ‚aktive Gesellschaft‘...“. Mobilität(sbereitschaft) wird heute als Strukturmerkmal allen Organisationen abverlangt und als Persönlichkeitsmerkmal von einer zunehmenden Anzahl von Beschäftigten erwartet (Schneider, 2002).

Doch dieser von Wirtschaft und Politik geforderten erhöhten Anpassungsbereitschaft und Ortsunabhängigkeit stehen Befunde entgegen, die eher für eine mäßige Mobilitätsbereitschaft sprechen (Spieß & Wittmann, 1996), denn mit den steigenden Mobilitätsanforderungen der globalen Welt konnte die Mobilitätsbereitschaft der Beschäftigten nicht Schritt halten (Schneider, 2002). Viele Personalchefs stehen vor dem Dilemma, dass sie schier bedenkenlose Mobilität fordern und dabei auf immer stärker werdende Mobilitätsbedenken stoßen (Molitor, 2000). Im Management scheitern gar ganze Stellenbesetzungen daran, dass der ‚Wunschkandidat‘ sich der aufgezwungenen Mobilität verweigert.

Ein recht überraschendes Ergebnis vor dem Hintergrund, dass die Forschung bisher aufzeigte, dass -- zumindest -- Manager, die in ihrer bisherigen beruflichen Karriere häufiger umgezogen waren, höhere berufliche Positionen erreichten und ein besseres Einkommen erzielten als Manager, die seltener einen Ortswechsel gewagt hatten (Stroh, Brett & Reilly, 1992).

Hier stellt sich die Frage, was genau unter dem Begriff Mobilität zu verstehen ist und wodurch sich mobile von immobilen Personen unterscheiden. In den folgenden Kapiteln soll deshalb zunächst der Mobilitätsbegriff näher bestimmt werden, dann eine Einteilung in verschiedene Facetten der Mobilität vorgenommen werden und schließlich auf die Unterschiede zwischen Mobilitätsbereitschaft und Mobilitätsverhalten eingegangen werden. Weiterhin werden die Folgen und Konsequenzen mobilen Verhalten kurz beschrieben und im Anschluss daran die Korrelate der Mobilität(sbereitschaft) ausführlich erläutert.

3 MOBILITÄT

3.1 Definition

Das Adjektiv „mobil“ bedeutet soviel wie „beweglich“ bzw. „nicht an einen festen Standort gebunden“ und wurde im 18. Jahrhundert zuerst in der Militärsprache aus dem Französischen „mobile“ (= beweglich, marschbereit) entlehnt, einer Wortschöpfung die selbst auf das lateinische Wort „mobilis“ zurückgeht (Wermke, Klosa, Kunkel-Razum & Scholze-Stubenrecht, 2001).

3.2 Facetten der Mobilität

In der Forschung wurden insbesondere in der letzten Zeit diverse Modelle zur Strukturierung der Mobilitätsdimensionen vorgeschlagen (u.a. Friedel, Otto & Dalbert, 2003; Hammer & Scheiner, 2002; Schneider, 2002), wobei über verschiedene Disziplinen hinweg den einzelnen Facetten eine unterschiedlich starke Gewichtung zukam. An dieser Stelle soll nunmehr ein erster Versuch unternommen werden, diese fruchtbaren Konzeptionen zu erweitern und sie in einem integrativen Ansatz miteinander zu verbinden (vgl. Abbildung 3.1).

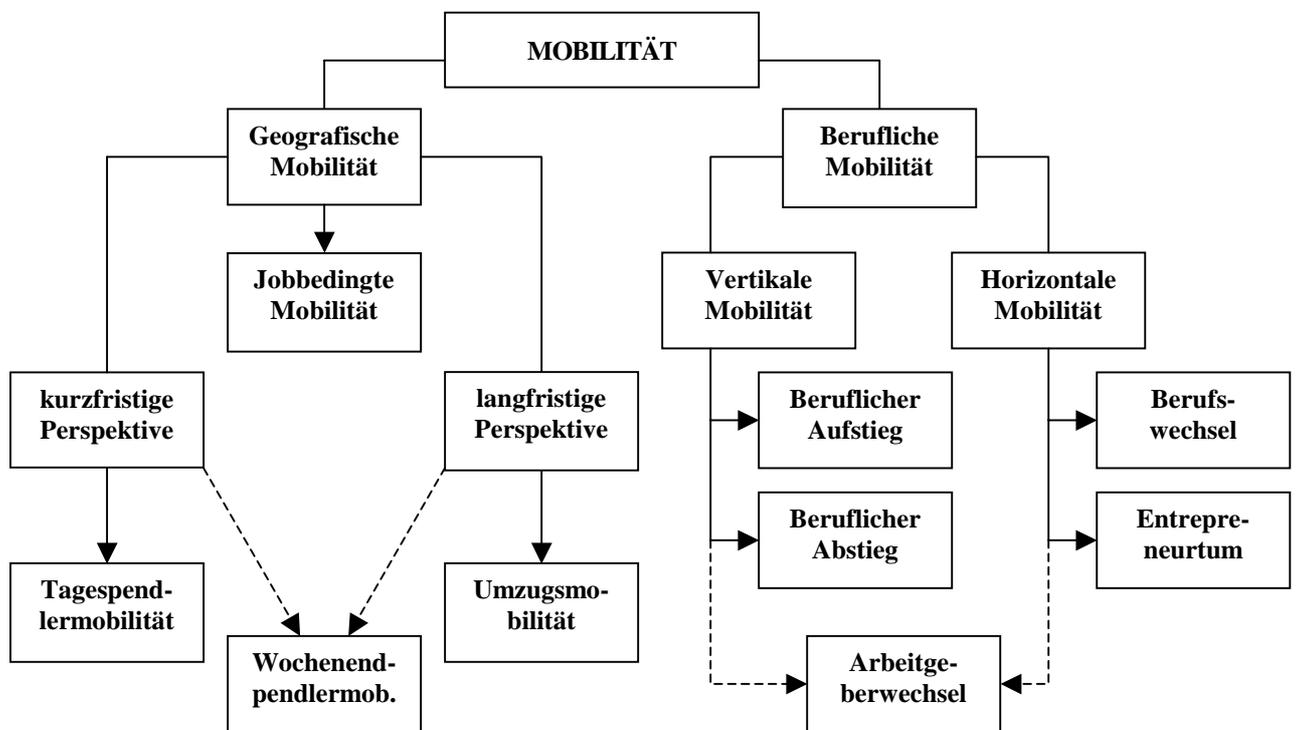


Abbildung 3.1. Mögliche Dimensionen der Mobilität.

Wie Abbildung 3.1 schematisch verdeutlicht, kann man unter dem Mobilitätsbegriff ganz unterschiedliche Bedeutungen verstanden wissen. Deshalb erscheint es vorteilhaft, sich der Begrifflichkeit von verschiedenen Seiten aus zu nähern. Mit dem in Abbildung 3.1 verwendeten Terminus Mobilität ist zugleich auch immer die Mobilitätsbereitschaft gemeint. Auf globaler Ebene existiert zunächst die Unterscheidung zwischen *beruflicher Mobilitätsbereitschaft*, mit der generell die Bereitschaft zum Arbeitsplatz- oder Jobwechsel bezeichnet wird, und *geografischer Mobilitätsbereitschaft* (= Standort-, regionale bzw. räumliche Mobilitätsbereitschaft), mit der allgemein die Bereitschaft zum Ortswechsel beschrieben wird.

Zentral zur Klassifikation der Dimensionen der geografischen Mobilitätsbereitschaft ist die Einführung einer zeitlichen Perspektive. Als langfristige und in der bisherigen Forschung bedeutsamste Facette ist hier die *Umzugsmobilitätsbereitschaft* aufzuführen. Hierunter wird im Folgenden die Bereitschaft verstanden, (für eine begrenzte Zeit) im Ausland zu arbeiten oder aus beruflichen Gründen -- also zur Förderung der Berufskarriere oder zur Vermeidung oder Beendigung von Arbeitslosigkeit -- innerhalb Deutschlands umzuziehen. Die realisierte Umzugsmobilität geht mit einem vollständigen Wohnortswechsel einher, d.h. die Personen geben ihren alten Wohnsitz im Allgemeinen gänzlich auf und bauen sich in neuer Umgebung ein neues Leben auf. Auf dem entgegengesetzten Kontinuum, sozusagen als kurzfristigster Aspekt der geografischen Mobilitätsbereitschaft, ordnet sich die *Wohnsituationsmobilitätsbereitschaft* (= Tagespendlermobilitätsbereitschaft) ein. Diese beinhaltet die Bereitschaft zur täglichen Überbrückung der räumlichen Distanz zwischen Arbeitsplatz und Wohnort. Zwischen der Umzugs- und der Tagespendlermobilitätsbereitschaft ist die *Wochenendpendlerbereitschaft* angesiedelt. Diese beschreibt die Bereitschaft, eine Arbeitstätigkeit an einem entfernten Ort aufzunehmen, dort einen zweiten Wohnsitz zu begründen, dabei jedoch den „alten“ Wohnsitz beizubehalten und regelmäßig am Wochenende zum Partner oder zur Familie zu pendeln. Zudem stellt die *jobbedingte Mobilitätsbereitschaft* (within job mobility) eine bedeutsame Variante der geografischen Mobilitätsbereitschaft dar. Mit dieser ist die Bereitschaft gemeint, einen Beruf, der ein hohes Maß an Mobilität erfordert (z.B. Außendienstmitarbeiter oder Vertreter), auszuüben.

Die berufliche Mobilitätsbereitschaft kann sich sowohl horizontal (lateral change) als auch vertikal (promotion) äußern. Vertikale Mobilität ist insbesondere für die Karriereforschung von Interesse, da mit ihr die Beförderung bzw. der *berufliche Aufstieg* oder die Degradierung bzw. der *berufliche Abstieg* verbunden werden. In der Mobilitätsliteratur wird für den Begriff der vertikalen Mobilität oftmals synonym die Bezeichnung soziale Mobilität verwendet.

Dies hängt damit zusammen, dass mit dem beruflichen Auf- bzw. Abstieg oftmals auch ein sozialer Auf- bzw. Abstieg einhergeht, und die soziale Mobilität allgemein die Beweglichkeit der Personen im sozialen System in Bezug auf Status und Rolle beschreibt. Turner (1960, zitiert nach Cable & Murray, 1999) unterscheidet dabei zwei normative Alternativen der vertikalen Mobilität im Sinne des beruflichen Aufstiegs, nämlich die durch Auslese geförderte Mobilität (*sponsored mobility*) und die Wettbewerbsmobilität (*contest mobility*).

Die zentrale Dimension der horizontalen Mobilitätsbereitschaft ist die Bereitschaft zum *Berufswechsel* (*between job mobility*). Unter dieser lässt sich die Bereitschaft subsumieren, einen neuen Beruf zu erlernen oder zukünftig eine andere berufliche Tätigkeit auszuüben. Auch die Bereitschaft, sich beruflich selbstständig zu machen (*Bereitschaft zum Entrepreneurium*), kann schließlich in diesem Kontext als weitere Dimension der horizontalen Mobilitätsbereitschaft aufgefasst werden. Selbstverständlich soll diese Zuordnung nicht ausschließen, dass nicht in einigen Fällen mit dem Übertritt in die Selbstständigkeit auch ein beruflicher bzw. sozialer Aufstieg verbunden sein kann. Letztlich wird als spezifischer Aspekt der beruflichen Mobilitätsbereitschaft die *arbeitgeberbezogene Mobilitätsbereitschaft* aufgeführt, die sich in betrieblicher Hinsicht als Fluktuationsrate äußert und die Bereitschaft zum Wechsel des Arbeitgebers aufzeigt. Da diese in der Regel sowohl horizontale Formen als auch vertikale Formen oder unter Umständen sogar Mischformen annehmen kann, ist sie für beide Dimensionen im gleichen Maße bedeutsam.

Das Hauptaugenmerk dieser Untersuchung soll innerhalb der Dimensionen der geografischen Mobilitätsbereitschaft auf der jobbedingten Mobilitätsbereitschaft (*readiness for within job mobility*) und auf der Umzugsmobilitätsbereitschaft (*readiness for geographic mobility*) liegen. Innerhalb der Facetten der beruflichen Mobilitätsbereitschaft wird vor allem die Bereitschaft zum Berufswechsel betrachtet (*readiness for between job mobility*).

3.3 Mobilitätsbereitschaft und Mobilitätsverhalten

Ob eine ausgeprägte berufliche oder geografische Mobilitätsbereitschaft letztlich zu mobilem Verhalten führt, ist von verschiedenen Ausgangsbedingungen abhängig. Geografische Mobilität im Sinne des tatsächlich ausgeführten Verhaltens (= *realisierte Mobilität*; Freisl, 1994) kommt zustande, wenn eine Person sowohl die Fähigkeit besitzt, sich in Abhängigkeit von Ressourcen wie Auto und Geld von einem Ort zum anderen zu bewegen (= *Motilität*; Franz, 1984) und zudem über eine positive Einstellung zur Mobilität im Allgemeinen verfügt (= *latente Mobilität* oder *Mobilitätsbereitschaft*; Franz, 1984; Werth, 1974).

Für die berufliche Mobilität gilt Vergleichbares. Wenn die situativen Gegebenheiten keine Mobilität erfordern, werden auch mobilitätsfähige und mobilitätsbereite Personen kein mobiles Verhalten zeigen. Nur bei Vorliegen einer mobilitätsfordernden Situation sind die Menschen mit (a) den Ressourcen und (b) den entsprechenden Einstellungen diejenigen, die mit einer höheren Wahrscheinlichkeit mobiles Verhalten ausführen werden.

Dass es jedoch eine Diskrepanz zwischen der Einstellung einer Person und ihrem tatsächlichen Verhalten gibt, gehört zu den gut belegten Wissensbeständen der Sozialpsychologie (Allport, 1935; La Piere, 1934; Wicker, 1969). Daher wurde auch im Rahmen der Mobilitätsforschung besondere Aufmerksamkeit der Übereinstimmung zwischen der geäußerten Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern und ihrer de facto gezeigten Mobilität gewidmet (Brett & Reilly, 1988; Nicholson, West & Cawsey, 1985). Lu (1999) konnte beispielsweise zeigen, dass der alleinige Wille zum Umzug das tatsächliche Verhalten nicht ausreichend prädiziert. Als moderierende Faktoren erwiesen sich soziodemografische Variablen wie das Alter: Jüngere Menschen verwirklichen ihre Umzugsintention wahrscheinlicher als ältere und ziehen auch eher unerwartet um.

3.4 Folgen und Konsequenzen mobilen Verhaltens

Die Forschung hat sich in den letzten Jahrzehnten intensiv mit dem Thema beschäftigt, welche längerfristigen positiven und negativen Auswirkungen durch Mobilität im Arbeitsleben und Privatleben auftreten. Insbesondere die Konsequenzen für die berufliche Karriere wurden dabei in den Mittelpunkt des Interesses gerückt. Die beiden folgenden Abschnitte sollen dazu dienen, einen zusammenfassenden Überblick über die Ergebnisse dieser Forschungsrichtung aufzuzeigen.

3.4.1 Auswirkungen auf mentale Gesundheit, Stress und Wohlbefinden

Vor allem im Rahmen der Stressforschung wurden berufliche Stressoren wie Arbeitsüberforderung, Rollenkonflikte und -ambiguität, aber auch berufliche Transfers in den Fokus genommen. Bezogen auf die wachsende Mobilität von Arbeitnehmern schreibt Rasclé (2000, S. 301) z.B. Folgendes: „...the increasingly common phenomenon of job mobility is likely to constitute a major source of uncertainty which may generate stress...*(but)* job mobility is not always a major life event that necessarily produces clinical problems or somatic symptoms, and it may be perceived as an opportunity to change or to develop one's career with more gains than losses...”.

Trotz dieser optimistischen Sichtweise zeigen sich in der Literatur häufig sowohl kurz- als auch langfristige negative Effekte eines Transfers (z.B. Justen-Horsten, 2004; Pinder, 1989; Werbel, 1983) oder einer mobilen Lebensweise (Schneider, 2002), denen nur teilweise durch spezielle Programme und Unterstützung (z.B. durch Hilfe bei der Wohnungssuche) seitens des Arbeitgebers entgegnet werden kann (Bergström, 2001; Saunders & Thornhill, 1998). Moyle und Parkes (1999) verglichen im Rahmen eines quasiexperimentellen Designs Wechsler mit Nichtwechslern und fanden, dass Wechsler nach dem Transfer und auch in einem Follow-up signifikant höhere Stresswerte aufwiesen als Nichtwechsler. Auch aus einer Studie von Munton (1990) geht hervor, dass 77 Prozent der Personen, die einen Umzug vorgenommen hatten, diesen im Nachhinein als mehr als nur „etwas stressend“ bewerteten.

Magdol (2002), die einen Vergleich zwischen den Geschlechtern vornahm, konnte negative Auswirkungen, die durch einen Ortswechsel verursacht wurden, ausschließlich für Frauen nicht jedoch für Männer nachweisen. Das Wohlbefinden der Frauen verschlechterte sich nach dem Umzug, da sie im Vergleich zu den Männern mehr Zeit mit Hausarbeit und Kindern verbrachten und stärker die Defizite in ihrer Beschäftigungssituation, wie z.B. den Verlust des Arbeitsplatzes, die Reduzierung des Einkommens oder den Rückgang der Arbeitszufriedenheit, erlebten. Da es sich in dieser Studie um eine Sekundäranalyse einer repräsentativen Haushaltsbefragung handelt, sind die Gründe (beruflich bzw. familiär) für die Mobilität nicht eruierbar. Methodisch problematisch an dieser Untersuchung erscheint jedoch der Umstand, dass hierbei keine Unterscheidung zwischen lokalen und weit entfernten Umzügen vorgenommen wurde. Mitunter wurde in der Literatur bereits argumentiert, dass Personen das Pendeln einem Ortswechsel vorziehen, um zumindest räumliche und soziale Elemente ihres Leben stabil halten zu können und so die negativen Effekte eines vollständigen Ortswechsels vermeiden oder zumindest minimieren zu können (z.B. Ducki, 2003).

Rasclé (2000) untersuchte ausschließlich männliche Angestellte einer französischen Firma mit dem Ergebnis, dass sich der schädliche Einfluss eines Jobwechsels auf das Wohlbefinden nur dann zeigte, wenn die Angestellten den Wechsel als wichtig empfanden, jedoch keine soziale Unterstützung zur Verfügung stand, so dass sie die berufliche Veränderung im Sinne der Stressforschung (vgl. Folkman & Lazarus, 1988) als Bedrohung wahrnahmen und ineffiziente *emotionsorientierte* Copingstrategien nutzten. Martin (1999) konnte zeigen, dass man die negativen Auswirkungen eines Jobwechsels auf die mentale Gesundheit dadurch zu reduzieren vermag, wenn man frühzeitig den Transfer vorbereitet und so *problemorientiert* die Veränderung bewältigt. Auch der sozialen Unterstützung kommt (bei einem Umzug ins Ausland) eine immense Bedeutung zu (Copeland & Norell, 2002).

3.4.2 Auswirkungen auf das Familien- und Arbeitsleben

Da in der Gegenwart die Bereitschaft zur Mobilität als ein zentraler Parameter für die berufliche Karriere angesehen wird (vgl. Abschnitt 2.4), zeigt sich in Studien, dass mobilere Personen oftmals beruflich erfolgreicher sind als weniger mobile. Sie erzielen ein höheres Einkommen, steigen in höhere Positionen auf (Stroh, Brett & Reilly, 1992) und sind zufriedener mit ihrer Arbeit an sich (van der Velde & Feij, 1995). Mobile Männer und Frauen glauben zudem, dass ihr Leben interessanter verläuft und sie über mehr Möglichkeiten (Brett, 1982) und größere Autonomie (Schneider, 2002) verfügen als nicht mobile Männer und Frauen.

Auf der anderen Seite zeigte sich jedoch, dass eine mobile Lebensweise vielfach mit einem Verlust sozialer Kontakte und einer Beeinträchtigung der Familienentwicklung einhergeht. Schneider (2002) stellte in einer Längsschnittstudie für das deutsche Bundesfamilienministerium z.B. fest, dass 75 Prozent aller mobilen Frauen kinderlos waren. Nach den Ergebnissen einer Untersuchung von Brett (1982) zeigte sich zudem, dass Eltern und Kinder aus mobilen Familien größere Schwierigkeiten haben, soziale Beziehungen aufzubauen, wobei sich dieser negative Effekt insbesondere bei Familien mit Kindern im Alter von 6 bis 14 Jahren widerspiegelte. Viele Wochenendpendler geben an, dass sie sich von ihrer Familie entfremdet und sich weder am Arbeits- noch am Heimatwohnsitz richtig zu Hause fühlen (Schneider, 2002). Brett (1982) fand im Gegensatz dazu zwar heraus, dass mobilere Paare zufriedener mit ihrem Ehe- und Familienleben sein können, allerdings handelte es sich in ihrer Studie um Umzugsmobile und nicht um Wochenendpendler.

Zusammenfassend bleibt festzustellen, dass mit Mobilität sowohl positive als auch negative Konsequenzen verbunden sind. Die positiven Effekte scheinen sich dabei überwiegend auf die berufliche Karriere auszuwirken, wohingegen die Schattenseiten wohl offensichtlich insbesondere im Privatleben zutage treten. Verlierer des beruflichen Mobilitätserfordernisses scheinen vor allem die Familien moderner Arbeitsnomaden zu sein (Molitor, 2000). Setzt man die verschiedenen geografisch mobilen Lebensformen (Pendlermobilität, Wochenendpendlermobilität, Umzugsmobilität) ins Verhältnis zu den Bereichen Familienleben, Berufserfolg, finanzielle Situation und Wohlbefinden, dann ergibt sich Folgendes Bild (Schneider, 2002): Mit der Umzugsmobilität gehen die größten positiven Konsequenzen für Beruf, finanzielle Situation und Partnerschaft einher, bei vergleichsweise geringen Belastungen. An zweiter Stelle stehen die immobilen Lebensformen, da sich hier die besten Auswirkungen im Bereich Familienleben und soziale Integration zeigen. Die Pendlermobilitätsformen rangieren auf den letzten Plätzen mit überwiegend negativen Folgen für Familienleben und individuelles Wohlbefinden, bei nur geringem Vorteil im Berufsleben.

4 KORRELATE DER MOBILITÄT

Mobilität ist ein Erfordernis unserer Zeit (vgl. Abschnitt 2.4) und mit ihr gehen zumindest auf beruflicher Seite oft positive Konsequenzen einher (vgl. Abschnitt 3.4.2). Im Folgenden soll nun ein Überblick über die in der Forschung gefundenen Zusammenhänge zwischen Mobilität bzw. Mobilitätsbereitschaft und anderen Konstrukten, die sich mobilitätsfördernd oder -hemmend auswirken können, gegeben werden. Dabei wird eine Einteilung in kontextuelle Faktoren, soziodemografische Faktoren, biografische Faktoren, arbeitsbezogene Faktoren, soziale Faktoren und personale Faktoren vorgenommen.

4.1 Kontextuelle Faktoren

Zu den übergreifenden Kontextbedingungen, die möglicherweise Einfluss auf die geografische und/oder berufliche Mobilität nehmen können, sind die Gesellschaft und Kultur, in der eine Person aufwächst, die spezifische Arbeitsmarktlage vor Ort und Besitz oder Vermögen zu rechnen. In diesem Bereich besteht auch künftig erheblicher Forschungsbedarf, denn hier werden sich mit zunehmender Globalisierung und damit verbundener kultureller Annäherung (Arnett, 2002) stärkere Veränderungen abzeichnen.

4.1.1 *Gesellschaft und Kultur*

Mobilität und Mobilitätsbereitschaft variieren zwischen verschiedenen Gesellschaften, Kulturen und Ländern. Studien belegen, dass sie z.B. in Amerika höher ausgeprägt sind als in Europa (Freisl, 1994), ein Umstand der mit den dort vorherrschenden Arbeitsstrukturen (DiPrete et al., 1997) zusammenhängt und auch erklärt, warum der Hauptteil der bisherigen Forschung zur Mobilität aus dem amerikanischen Raum stammt.

Doch auch innerhalb Europas zeigen sich bereits gravierende Unterschiede (DiPrete et al., 1997; Frieze et al., 2004). So fand Groh (2003) in einer aktuellen länderübergreifenden Untersuchung heraus, dass deutsche Studierende eine höhere geografische Mobilitätsbereitschaft besitzen als ihre spanischen Kommilitonen. Bei einem Vergleich zwischen fünf osteuropäischen Ländern ergab sich der Befund, dass ein höherer Anteil an russischen Studierenden den größten Teil ihres Lebens im Ausland verbringen wollten, als aus den anderen untersuchten Ländern (Frieze et al., 2004).

4.1.2 Arbeitsmarktlage vor Ort

Abgesehen von kulturellen Bedingungen muss zweifelsohne insbesondere die spezifische Arbeitslage am Wohnort als Ausgangsbedingung für die tatsächlich gezeigte Mobilität betrachtet werden. Herrscht in einer anderen Region eine bessere Beschäftigungssituation vor, steigt konsequenterweise die Bereitschaft an, dorthin umzusiedeln (Neto & Mullet, 1998). In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit hängt z.B. die Wechselbereitschaft stärker mit Arbeitsplatzfaktoren (Arbeitszufriedenheit) zusammen als in Zeiten geringer Arbeitslosigkeit, in denen auch häufig andere -- z.B. personale -- Gründe eine Rolle spielen (Shikiar & Freudenberg, 1982). Kirschenbaum und Mano-Negrin (1999) verweisen deshalb auf die Notwendigkeit, objektive Arbeitsmarktdaten für die Vorhersage der Mobilitätsbereitschaft mit zu berücksichtigen und sich nicht nur auf subjektive Parameter zu beschränken.

Bezogen auf den deutschen Raum ergibt sich folgendes Bild: Es wird derzeit davon ausgegangen, dass sich die Beschäftigungslage im Westen Deutschlands zukünftig tendenziell verbessert (Schnur & Zika, 2002). Diese optimistische Sichtweise existiert jedoch nicht für den ostdeutschen Arbeitsmarkt (Blien, Maierhofer, Volkommer & Wolf, 2002a, 2002b). Die Arbeitslosenquote im April 2004 war in den neuen Bundesländern und Berlin mit 18.8 Prozent mehr als doppelt so hoch wie in den alten Bundesländern mit 8.5 Prozent (Statistisches Bundesamt Deutschland, 2004). Schätzungsweise stehen in Ostdeutschland jährlich nur für die Hälfte aller Personen eines Geburtsjahrganges Arbeitsplätze zur Verfügung (Lutz, 2001). 600.000 Ostdeutsche (ohne Berlin) können nur dadurch überhaupt einer Erwerbsarbeit nachgehen, dass sie in den Westen pendeln (Fuchs & Weber, 2004). Die Wanderungswelle zwischen West- und Ostdeutschland wird sich auch in den kommenden Jahren kaum verändern, wodurch das Arbeitsangebot in Ostdeutschland im Jahr 2004 noch einmal um ca. 30.000 Personen abnehmen wird (Bach, Gaggermeier, Pusse, Rothe, Spitznagel & Wanger, 2004).

Eine vergleichbar schlechte Situation zeigt sich auch für Auszubildende aus den neuen Bundesländern. Nur etwa 30 Prozent von ihnen können gegenwärtig im Anschluss an ihre Ausbildung mit einer unbefristeten Übernahme rechnen (Grünert & Lutz, 2003). Und selbst bereits bei der Nachfrage nach Ausbildungsstellen haben ostdeutsche Schüler schwierigere Ausgangsbedingungen. So fiel die Angebots-Nachfrage-Relation im Lehrstellenbereich in Ostdeutschland im Jahr 2003 mit einer Quote von 91.2 Prozent wesentlich ungünstiger aus als in Westdeutschland mit einer Quote von 96.6 Prozent (Dietrich, Koch & Stops, 2004).

Die Reaktion auf diese Situation spiegelt sich in einer Befragung in Brandenburg und Sachsen-Anhalt wider, der zufolge 80 Prozent der befragten Schüler mit der Notwendigkeit zu regionaler Mobilität rechnen sowie dem Zwang, später auch berufs- und qualifikationsfremde Arbeiten annehmen zu müssen (Lutz, 2001).

Setzt man die Arbeitmarktsituation in Ost- und Westdeutschland zueinander in Beziehung, müssten Ostdeutsche mobilitätsbereiter sein als Westdeutsche. Diese Hypothese konnte bereits für die geografische Mobilitätsbereitschaft Jugendlicher bestätigt werden (Friedel et al., 2003).

4.1.3 Immobilienbesitz

Mitunter konnte auch erwartungsgemäß gezeigt werden, dass sich der Besitz von Immobilien hemmend auf die geografische Mobilität auswirken kann. Insbesondere Hauseigentümer weisen eine geringe Mobilitätsbereitschaft auf (Nindl, 2003). Auch Lu (1999) fand in einem Vergleich von mobilen und nicht mobilen Personen Unterschiede zwischen den Gruppen hinsichtlich des Besitzes von Immobilien. Vermutlich führen hohe Investitionskosten beim Erwerb von Immobilien gepaart mit ungünstigen Wiederverkaufswerten zu einer Abnahme der geografischen Mobilitätsbereitschaft.

4.2 Soziodemografische Faktoren

In den verschiedenen Disziplinen, die sich der Erforschung von Mobilitätsbereitschaft oder Migration zugewandt haben, dominieren seit jeher soziodemografische Merkmale zur Erklärung mobilen Verhaltens. Insbesondere in der Soziologie und der Geografie wurde Faktoren wie Alter, Geschlecht, Erwerbsstatus, familiäre Situation oder Bildungsstatus eine immense Aufmerksamkeit geschenkt. Forschungsarbeiten aus diesem Bereich füllen demzufolge auch den größten Teil der bisherigen Mobilitätsliteratur aus. Im Folgenden sollen diese recht ambivalenten Befunde zusammengefasst und diskutiert werden.

4.2.1 Alter

Ein typischer Befund aus der soziologischen Forschung führt zu der These, dass freiwillig vorgenommene berufliche Veränderungen abnehmen, je mehr Arbeitsmarkterfahrungen eine Person besitzt, d.h. je länger sie sich bereits im Erwerbsleben befindet (zusammenfassend Rosenfeld, 1992). Mit der Dauer der Arbeitsmarkterfahrungen geht unweigerlich das Alter

einher. Folglich ist davon auszugehen, dass mit zunehmendem Alter die Mobilitätsbereitschaft abnimmt.

Bezogen auf die geografische Mobilitätsbereitschaft erwies sich in der Forschung deshalb der Alterseffekt in der Regel als bedeutsam. Ausnahmen stellen hier Untersuchungen von Brett und Reilly (1988) und Stilwell, Liden, Parsons und Deconinck (1998) dar, in denen sich keine Zusammenhänge zwischen beiden Variablen beobachten ließen. Dass die geografische Mobilitätsbereitschaft für gewöhnlich mit dem Alter abnimmt, konnte hingegen in einer Vielzahl von Studien belegt werden (u.a. Eby & Russell, 2000; Landau et al., 1992; Lu, 1999; Nindl, 2003; Sagie, Krausz & Weinstain, 2001; Swaen, Kant, van Amelsvoort & Beurskens, 2002). Bei Noe und Barber (1993) ergab sich eine signifikante negative Korrelation zwischen Alter und Umzugsbereitschaft allerdings nur unter der Voraussetzung, dass sich die Gemeinden vor und nach dem antizipierten Ortswechsel ähnlich waren; bei unähnlichen Gemeinden war der Alterseffekt nicht statistisch bedeutsam.

Zusammenhänge zwischen Alter und beruflicher Mobilitätsbereitschaft wurden bisher weitaus seltener untersucht und ließen sich bisweilen auch nicht finden (z.B. Nindl, 2003). Eine der wenigen aktuellen Studien, die darauf hinwies, dass mit ansteigendem Alter unter Umständen auch die Bereitschaft sinken kann, einen Berufswechsel vorzunehmen, stammt von Blau (2000).

4.2.2 Erwerbsstatus

Dass eine schlechtere Arbeitsmarktsituation die Mobilitätsbereitschaft erhöht, wurde bereits dargestellt (vgl. Abschnitt 4.1.2). Doch nicht nur die gesellschaftliche Gesamtsituation, sondern auch die individuelle Situation jedes Einzelnen sollte eine Rolle zur Erklärung mobilen Verhaltens spielen. Von daher ist zu erwarten, dass Personen, die selbst von Arbeitslosigkeit betroffen sind, eine höhere Mobilitätsbereitschaft aufweisen als Erwerbstätige.

Ein Großteil der Arbeitslosen kommt aufgrund der Arbeitsmarktsituation aus den neuen Bundesländern. So ist es verständlich, dass auch die Konzessionsbereitschaft ostdeutscher Arbeitsloser deutlich höher ausgeprägt ist als die westdeutscher Arbeitsloser (Brixy & Christensen, 2002). Im innerdeutschen Vergleich waren sie beispielsweise eher bereit, zukünftig eine Tätigkeit unter ihrer beruflichen Qualifikation auszuüben oder wechselnde Arbeitszeiten, längere Arbeitswege und unangenehme Arbeitsbedingungen in Kauf zu nehmen. Sie zeigten eine wesentlich höhere berufliche Mobilitätsbereitschaft, wiesen jedoch eine geringere geografische Mobilitätsbereitschaft auf und waren weit weniger bereit, finanzielle

Einbußen bei einer neuen Arbeit hinzunehmen. Ostdeutsche messen der Arbeitsplatzsicherheit allgemein eine höhere Bedeutung bei (Heyn, Schnabel & Roeder, 1997) und achten deshalb bei einer Stellenwahl auch stärker auf die Sicherheit des künftigen Arbeitsplatzes, während sie weniger häufig eine verantwortungsvolle Tätigkeit, Selbstständigkeit in der Arbeit oder die Möglichkeit zu Auslandsaufenthalten als Stellenwahlkriterium angeben als Westdeutsche (Maier, Rappensberger, Rosenstiel & Zwarg, 1994).

4.2.3 Familiäre Situation und Erwerbsstatus des Partners

Arbeitsmarktstatistiken belegen zudem, dass die Zahl der Familien, in denen beide Partner das familiäre Einkommen erwirtschaften, extrem hoch ist. 78 Prozent der ostdeutschen und 62 Prozent der westdeutschen verheirateten Frauen sind derzeit erwerbstätig (Fuchs & Weber, 2004). Demzufolge ist der Anteil an traditionellen Einverdienerfamilien, in denen der Ehemann das Einkommen der Familie erarbeitet, recht gering. Brett und Reilly (1988) sowie Rives und West (1993) konnten zeigen, dass jene Familien, in denen auch die Frauen arbeiten und zum familiären Einkommen beitragen, weit weniger bereit sind, einen Ortswechsel vorzunehmen.

Vor diesem Hintergrund kommt der beruflichen Karriere beider Partner für den Bereich der Mobilität eine besondere Bedeutung zu. Neue Befunde aus dem angloamerikanischen Raum sprechen zudem dafür, dass Ehepartner, die zugunsten der Berufskarriere ihres Partners umgezogen sind, mit einer Reihe von Nachteilen rechnen müssen. Sie werden in ihrem neuen Job schlechter bezahlt, erhalten weniger Begünstigungen und bekommen geringere Aufstiegsmöglichkeiten geboten (Eby, 2001, zitiert nach Eby, Douthitt, Perrin, Noble, Atchley & Ladd, 2002) oder bleiben schlimmstenfalls sogar über einen gewissen Zeitraum arbeitslos bzw. unterbeschäftigt (Clark & Davies Withers, 2002). Wie erwähnt, stammt der überwiegende Teil dieser Studien aus der angloamerikanischen Forschungstradition. Eine derartige Situation muss sich für mitziehende (Ehe-)Partner bezogen auf den deutschen Wirtschaftsraum noch weitaus schlechter gestalten, denn gerade hier ist es gänzlich unüblich, dem mitziehenden Partner eine Stelle innerhalb der gleichen Firma anzubieten (double hiring) oder ihm zumindest bei der Stellensuche vor Ort behilflich zu sein.

Dass Personen, die in einer Partnerschaft leben, weniger geografisch mobil sind, konnte demzufolge auch in einer Reihe von Studien belegt werden (Nindl, 2003; Cotton & Majchrzak, 1990; Friedel et al., 2003; Swaen et al., 2002). Die abnehmende Mobilitätsbe-

reitschaft von Familien wurde u.a. darauf zurückgeführt, dass die Migrationsgewinne bei Partnern/Familien in der Regel niedriger ausfallen als die Migrationskosten (Kalter, 1998).

Doch es gibt auch Befunde, die diesen Zusammenhang nicht bestätigen konnten. Landau et al. (1992) fanden beispielsweise, dass es überhaupt keinen Einfluss des Familienstandes auf die Umzugsbereitschaft gibt.

4.2.4 Geschlecht

Bezogen auf die oben beschriebene Situation (vgl. Abschnitt 4.2.3) der Stellensuche von Partnern zeigte sich, dass dem mitziehenden Ehemann einer neu einzustellenden Frau stärkere Unterstützung bei der Suche nach einer passenden Arbeitsmöglichkeit im neuen Ort widerfährt als der Ehefrau eines neu einzustellenden Mannes (Eby et al., 2002). Selbst in den Vorstellungen Dritter zum mobilen Verhalten von Männern und Frauen zeigen sich gravierende Unterschiede. So betrachten sowohl Studierende (Allen, Eby, Douthitt & Noble, 2002) als auch Manager verheiratete Frauen als weniger geeignete Kandidaten für einen neuen Job, der häufiges Reisen (Rosen, Jerdee & Prestwich, 1975, zitiert nach Eby et al., 2002) oder einen Umzug (Eby, Allen & Douthitt, 1999) beinhaltet, als verheiratete Männer.

Folgt man deshalb Magdol (2002, S. 554) ist es insbesondere im Bereich der Mobilitätsforschung notwendig, zwischen den Geschlechtern zu unterscheiden: „...the most serious sampling problem in studies of relocation is the lack of attention to gender...“. Die Befundlage zum Einfluss des Geschlechtes auf die geografische Mobilitätsbereitschaft spiegelt bisher auch extrem kontroverse Ergebnisse wider.

Oftmals ließ sich in Untersuchungen feststellen, dass Männer über eine höhere geografische Mobilitätsbereitschaft als Frauen verfügen. Nindl (2003) konnte beispielsweise bei österreichischen Studierenden und Berufstätigen diesen bedeutsamen Geschlechtseffekt nachweisen. Männer sind auch eher als Frauen bereit, ausschließlich aus Karrieregründen umzuziehen (Landau et al., 1992; Stroh et al., 1992). Auch im Rahmen einer Sekundäranalyse der 13. Shell-Jugendstudie zeigte sich, dass die männlichen Jugendlichen über eine höhere geografische Mobilitätsbereitschaft verfügen und zwar sowohl bezogen auf das Inland als auch auf das Ausland (Friedel et al., 2003).

Eine zweite Gruppe von Befunden führt jedoch zur der Schlussfolgerung, dass keine generellen geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich der allgemeinen geografischen Mobilitätsbereitschaft existieren, wie aktuelle Studien an Schülern (Dette, 2001) und Studierenden (Groh, 2003) belegen.

Und letztlich gibt es auch eine dritte Gruppe gänzlich gegenteiliger Befunde, die sogar dafür sprechen, dass bei ungünstiger Arbeitsmarktlage Frauen geografisch mobiler als Männer sind. So weisen weibliche Auszubildende in Ostdeutschland mit einer Mobilitätsrate von 9.5 Prozent eine nahezu doppelt so hohe Quote wie männliche Auszubildende auf (Haas, 2002). Auch Dette und Dalbert (in press) fanden eine höhere geografische Mobilitätsbereitschaft bei Schülerinnen als bei Schülern jedoch nur unter der Prämisse, dass es sich um die Bereitschaft handelte, ins Ausland zu gehen. Bei einem direkten Vergleich zwischen einer Gruppe von mobilen und nicht mobilen Personen, zeigte sich, dass der Anteil an Frauen in der Gruppe der Mobilen höher war als in der Vergleichsgruppe (Swaen et al., 2002) und Frauen auch eher unerwartet umziehen als Männer (Lu, 1999).

Doch auch im Bereich der beruflichen Mobilitätsbereitschaft sind die bisherigen Erkenntnisse eher ambivalent und weisen in verschiedene Richtungen. Wieder gibt es Befunde, die den Frauen eine höhere berufliche Mobilität zuschreiben, und solche, die genau die gegenteilige Annahme nahe legen.

In einer kanadischen Studie an Männern und Frauen aus dem Bereich Ingenieurwesen zeigte sich z.B., dass häufiger Frauen (19 Prozent) als Männer (4 Prozent) die Branche während ihrer Berufsentwicklung wechselten bzw. nicht mehr einer bezahlten Tätigkeit nachgingen (Ranson, 2003), was sowohl für eine höhere berufliche Mobilität von Frauen als auch für schlechtere berufliche Ausgangsbedingungen in einem eher männlich dominierten Gewerbe sprechen kann. Frauen waren auch eher bereit, einen Wechsel in einen neu entstandenen Beruf vorzunehmen als Männer (West, et al., 1987). Groh (2003) fand im Rahmen eines Kulturvergleichs zwischen deutschen und spanischen Betriebswirtschaftsstudenten (2003) heraus, dass der Einfluss des Geschlechts auf die berufliche Mobilitätsbereitschaft zwischen verschiedenen Kulturen zu variieren scheint. Deutsche Betriebswirtschaftsstudentinnen ($b = .48$) wiesen in ihrer Untersuchung eine höhere berufliche Mobilitätsbereitschaft auf als spanische Studentinnen ($b = .03$) bzw. männliche deutsche und spanische Betriebswirtschaftsstudenten ($bs = .00$).

Blau (2000) belegte im Gegensatz zur beschriebenen Befundlage, dass Männer -- zumindest im Bereich der Medizintechnologie -- eher als Frauen die Absicht haben, einen Berufswechsel vorzunehmen oder die Organisation, in der sie arbeiten, zu verlassen. Letztlich fanden Ostroff und Clark (2001) Interaktionseffekte in der Art heraus, dass ältere Männer eher als jüngere Frauen bereit waren, einen horizontalen Jobwechsel, d.h. eine berufliche Veränderung ohne positionellen Aufstieg, vorzunehmen.

4.2.5 Alter und Anzahl von Kindern

Eltern machen sich häufig Sorgen, dass ein Umzug einen ungünstigen Einfluss auf ihre Kinder haben könnte (Stroh, 1999) und sind deshalb weniger bereit, einen Ortswechsel zu wagen. Die Ergebnisse von Nindl (2003) sprechen so auch dafür, dass es Unterschiede in der geografischen Mobilitätsbereitschaft zwischen Personen mit und ohne Kinder(n) gibt und zwar in der Art, dass das Vorhandensein von Kindern sich nachteilig auswirkt. Zusätzlich zeigte sich, dass sich mit zunehmender Anzahl von Kindern die geografische Mobilitätsbereitschaft noch weiter reduzierte.

Dennoch ist auch hier die beschriebene Befundlage wenig konsistent. In den Untersuchungen von Landau et al. (1992), Munton (1990) oder Brett und Reilly (1988) gab es keine bedeutsamen korrelativen Zusammenhänge zwischen dem Vorhandensein von Kindern und der generellen Umzugsbereitschaft.

Rives und West (1993) fanden im Gegensatz dazu sogar, dass mit zunehmender Anzahl abhängiger Kinder die Wahrscheinlichkeit einer familiären Entscheidung, einen Ortswechsel für den Arbeitgeber vorzunehmen, anstieg. Bei Fisher und Shaw (1994) ergaben sich schlichtweg keinerlei Zusammenhänge zwischen der Umzugsbereitschaft für den Arbeitgeber und dem Vorhandensein von Kindern, wohingegen bei Eby und Russell (2000) sich in Übereinstimmung mit der allgemeinen Befundlage zeigte, dass selbst die Bereitschaft, für die Organisation umzuziehen, abnahm, wenn Kinder im Haushalt lebten.

4.2.6 Bildungsniveau und Fremdsprachenkenntnisse

Eine in vielen Studien bedeutsame Variable zur Erklärung der Mobilität ist die Qualität der Bildung. Insbesondere die geografische Mobilitätsbereitschaft steigt mit einem höheren Bildungsgrad stetig an. Dieser Befund erwies sich in verschiedenen Stichproben an Jugendlichen, Studierenden und Berufstätigen als relativ stabil (Friedel et al., 2003; Nindl, 2003; Swaen et al., 2003).

Doch selbst im Bildungsbereich setzt sich die kontroverse Befundlage der soziodemografischen Korrelate der Mobilität fort. So fanden Dette und Dalbert (in press) einen positiven Einfluss der Schulleistung auf die geografische Mobilitätsbereitschaft nur dann, wenn sich diese explizit auf das Ausland bezog. Bei Brett und Reilly (1988) ergaben sich zwischen Bildungsniveau und Umzugsbereitschaft schlichtweg keinerlei Zusammenhänge. Auch die spätere tatsächliche Entscheidung, ein Transferangebot seitens des Unternehmens

anzunehmen oder abzulehnen, korrelierte bei den beiden Autorinnen nicht bedeutsam mit dem Bildungsstand.

Eine hohe geografische Mobilitätsbereitschaft kann implizieren, dass eine Person unter Umständen auch bereit ist, für einen bestimmten Zeitraum ins Ausland zu gehen. Hierfür sind Fremdsprachenkenntnisse, die mit dem Bildungsniveau eng verknüpft sind, oft unabdingbar. Deshalb wird der Förderung der Sprachenkompetenz auf europäischer Ebene eine immer stärkere Bedeutung zugemessen (Dibelius, 2003). Dass die Anzahl der gesprochenen Fremdsprachen ein zentraler Prädiktor für die geografische Mobilitätsbereitschaft sein kann, wurde in der Forschung bereits bestätigt (Nindl, 2003).

Die nur ansatzweise konsistente Befundlage zum Zusammenhang von Bildung und geografischer Mobilität lässt sich in der Forschung auch im Bereich der beruflichen Mobilität vorfinden. Bei Nindl (2003) korrelierten beide Merkmale nicht bedeutsam miteinander. Handelt es sich hingegen um einen Transfer in einen neu entstandenen Beruf, dann fördert die Höhe des Bildungsgrades die Wechselbereitschaft (West et al., 1987).

4.3 Biografische Faktoren

Da früheres Verhalten der beste Indikator für zukünftiges Verhalten ist, sollten sich insbesondere frühere Mobilitätserfahrungen positiv auf die zukünftige Mobilitätsbereitschaft auswirken. Im Folgenden soll dabei zwischen frühen Mobilitätserfahrungen allgemeiner Art und spezifischen Mobilitätserfahrungen durch Auslandsaufenthalte unterschieden werden.

4.3.1 Allgemeine Mobilitätserfahrungen

Der Zusammenhang zwischen früherem mobilen Verhalten und der künftigen Mobilitätsbereitschaft konnte in der Mobilitätsforschung bereits sehr früh unter Beweis gestellt werden (z.B. Jacobs & Koepfel, 1974). Auch neuere Befunde wie die von Lee und Johnson (1994) zeigen, dass Personen, die in ihrer beruflichen Karriere wiederholt einen Jobwechsel vorgenommen hatten, eine positivere Einstellung zu einem erneuten Jobwechsel entwickeln und folglich zukünftig einem Wechsel offener gegenüberstehen, wobei diese positive Einstellung zu einem derartigen Transfer mit wachsender Karrierestufe ansteigt.

Aber nicht erst frühere berufsbedingte Ortswechsel erhöhen die zukünftige Mobilitätsbereitschaft. Selbst bereits sehr frühe Mobilitätserfahrungen wirken sich langfristig auf die eigene Mobilitätsbereitschaft aus. So erhöht z.B. die Häufigkeit von Umzügen im Kindesalter die Wahrscheinlichkeit für einen Ortswechsel im Erwachsenenalter (Myers, 1999).

Die Anzahl früherer Umzugserfahrungen beeinflusst in positiver Richtung sowohl die allgemeine geografische Mobilitätsbereitschaft (Dette & Dalbert, in press) als auch die Umzugsbereitschaft zur Verbesserung der eigenen Karriere (Landau et al., 1992).

Andererseits gibt es jedoch auch Untersuchungen, in denen keine Zusammenhänge zwischen der Häufigkeit früherer Umzüge und der Einstellung zur Mobilität gefunden wurden, wie beispielsweise in einer Studie von Fisher und Shaw (1994), die Daten an amerikanischem Air Force Personal erhoben. Hier zeigte sich, dass man einem künftigen Transfer dann negativ gegenübersteht, wenn frühere Ortswechsel mit großen Anpassungsschwierigkeiten verbunden waren. Auch die Ergebnisse von Brett und Reilly (1988) sprechen dafür, dass die Anzahl früherer Umzüge nicht notwendigerweise mit der Umzugsbereitschaft bzw. einem späteren tatsächlichen Transfer korrelieren muss. Keine Zusammenhänge fanden auch Dette und Dalbert (in press), wenn sie nicht nach der allgemeinen geografischen Mobilitätsbereitschaft sondern eher nach einer spezifischen durch Anreize bestimmten geografischen Mobilitätsbereitschaft fragten, sowie Landau et al. (1992), wenn sie nach der Bereitschaft fragten, umzuziehen, um nicht arbeitslos zu werden.

4.3.2 Auslandserfahrungen

Mobilitätserfahrungen kann man jedoch nicht nur im Inland sammeln. Bereits das Aufwachsen in einer anderen Kultur fördert langfristig einen internationalen Lebensstil (Gerner, Perry, Moselle & Archbold, 1992), der generell mit einem hohen Ausmaß an Mobilitätsbereitschaft verbunden sein dürfte.

In unserer Zeit fordern auch Unternehmen (z.B. Spieß & Wittman, 1996) und Politik (z.B. Vercautse, 2002) von ihren Mitarbeitern bisweilen die Bereitschaft, für einen bestimmten Zeitraum ins Ausland zu gehen und dort beruflich tätig zu werden. Die wenigen Befunde zu den Zusammenhängen von Auslandserfahrungen und der geografischen Mobilitätsbereitschaft weisen in dieselbe Richtung. Frühere Auslandserfahrungen stellen einen der bedeutsamsten Prädiktoren zur Vorhersage der geografischen Mobilitätsbereitschaft dar (Groh, 2003). Zudem führen sie dazu, dass man auch später eher bereit ist, erneut einen beruflichen Auslandsaufenthalt zu wagen, was in einer Studie an Führungsnachwuchskräften verdeutlicht werden konnte (Spieß & Wittman, 1996).

4.4 Arbeitsbezogene Faktoren

Da Karriereentwicklung und karrierebezogene Mobilität eng mit den subjektiv erlebten Arbeitsbedingungen und objektivierbaren beruflichen Erfolgsparametern verbunden sind, wurde in der Forschung zur Erklärung mobilen Verhalten den arbeitsbezogenen Merkmalen stets sehr viel Platz eingeräumt. Im Folgenden soll die Befundlage, strukturiert nach Art der Tätigkeit, Einstellungen zur Arbeit, Dauer der Firmen- bzw. Organisationszugehörigkeit und beruflichen Erfolgsparametern, zusammenfassend dargestellt werden.

4.4.1 Art der Tätigkeit

In vielen Studien konnte gezeigt werden, dass die ausgeübte berufliche Tätigkeit das tatsächliche Transferverhalten von Personen beeinflussen kann (Kirschenbaum & Mano-Negrin, 1999; Mano-Negrin, 2003; Rimann, et al., 2000). Die jeweils ausgeübte Tätigkeit kann dabei in ihrem Komplexitätsgrad variieren. Vardi und Hammer (1977) fanden in diesem Zusammenhang, dass der Komplexitätsgrad der Tätigkeit einen Einfluss auf die Mobilitätsbereitschaft ausübt. Folgt man Wilk und Sackett (1996) so ist davon auszugehen, dass sich Menschen unsicher darüber sind, welche berufliche Tätigkeit am besten zu ihnen passt, so dass sie während ihres Arbeitslebens mit verschiedenen Beschäftigungen experimentieren. In einer Längsschnittstudie zeigten die beiden Autoren, dass Beschäftigte im Verlaufe ihres Berufslebens gemäß der Gravitationshypothese zu solchen Tätigkeiten wechseln, die ihren kognitiven Fähigkeiten entsprechen. Die Bereitschaft der Mitarbeiter, einen anders gelagerten Job zu ergreifen, stieg dann an, wenn eine Diskrepanz zwischen ihren individuellen Fähigkeiten und der kognitiven Job-Komplexität im derzeit ausgeübten Beruf existierte.

Unterschiedliche Berufe setzen per se unterschiedliche Anforderungen und Fähigkeiten voraus (Gottfredson, 1986; McCormick, Jeanneret & Mecham, 1972). So kann zweifelsohne angenommen werden, dass an bestimmte Berufsgruppen (z.B. Manager, Vertreter, Außendienstmitarbeiter, Fernfahrer) verstärkt Anforderungen gerichtet werden, die mobiles Verhalten im Rahmen der Berufsausübung verlangen (vgl. Schuler, 1995; Wiendieck & Wiswede, 1990). Diese mobilen Tätigkeiten müssten vorrangig von mobilitätsbereiten Personen angestrebt werden (=jobbedingt mobil), so dass es sich hierbei um eine Art *Selektionseffekt* handeln sollte.

Umgekehrt können *Sozialisations-effekte* durch Merkmale des jeweiligen Jobs sowie der beschäftigenden Organisation bewirkt werden (Drescher, 1993; Neuberger, 1994; Wagnous, 1976). Auch in der Forschung wurden bereits die Auswirkungen von Selektions- und

Sozialisierungseffekten auf die Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln oder die Organisation zu verlassen, untersucht (Chatman, 1991).

4.4.2 Einstellungen zur Arbeit

Die Einstellung zur Arbeit kann über verschiedene Konstrukte operationalisiert werden, wobei Arbeitszufriedenheit, Involvement und Commitment wohl zu den bekanntesten der möglichen Konstrukte gehören. Zahlreiche Studien sprechen aufgrund der hohen Interkorrelationen zwischen diesen drei Merkmalen dafür, dass sie eng miteinander verbundene Konzepte darstellen, die sich differentiell dennoch unterscheiden lassen (vgl. Moser, 1996).

Involvement wird definiert als das Ausmaß, in dem sich Menschen psychologisch mit ihrer Arbeit identifizieren (Moser & Schuler, 1993). Arbeitszufriedenheit bezieht sich auf die Bewertung einer Person bezüglich ihres Jobs/ihrer Tätigkeit im Mikrobereich, wohingegen sich Commitment durch die globalere Bewertung der Organisation auf der Makroebene auszeichnet (Moser, 1996). Die Entwicklung von Commitment dauert länger an und ist deshalb im Vergleich zur Arbeitszufriedenheit, die in Abhängigkeit von spezifischen situativen Bedingungen variieren kann, stabiler und weniger abhängig von kurzzeitigen Veränderungen. Commitment zeichnet sich nach einer frühen Definition von Mowday, Steers und Porter (1979) durch eine starke individuelle Identifikation mit einer bestimmten Organisation und ein Einbringen in diese Organisation aus, was (1) mit einem starken Glauben an und einer Akzeptanz von organisationalen Zielen und Wertvorstellungen einhergeht (= Identifikation), (2) die Bereitschaft aufzeigt, sich für die Organisation mit einer beachtlichen Leistung einzusetzen (= Anstrengungsbereitschaft), und (3) sich durch ein starkes Bedürfnis, auch künftig Mitglied der Organisation zu bleiben, beschreiben lässt (= geringe Fluktuationsneigung). Demzufolge korrelierte das Commitment der Mitarbeiter in mehreren Samples (u.a. öffentliche Angestellte, Beschäftigte im Gesundheitswesen, Bankmitarbeiter, Wissenschaftler und Ingenieure, etc.) negativ mit der Absicht, die Organisation verlassen zu wollen (z.B. Chang, 1999; Mowday, Porter & Dubin, 1974; Mowday et al., 1979). Die berichteten Zusammenhänge zwischen Commitment und dem freiwilligen Ausscheiden aus einer Organisation konnten Lee, Ashford, Walsh und Mowday (1992) im Rahmen eines sechsjährigen Längsschnittes in einer neueren Studie replizieren.

Gilbert und Ivancevich (1999) fanden quasi im Gegenzug in zwei aktuellen Untersuchungen an zwei größeren Organisationen heraus, dass das organisationale Commitment dann geringer ausgeprägt war, wenn Mitarbeiter davon überzeugt waren, auch anderswo

ohne Schwierigkeiten einen neuen Job finden zu können. Ein ähnliches Bild warf eine Studie von Hui, Law und Chen (1999) auf, in der sich herausstellte, dass die wahrgenommenen Jobalternativen bei anderen Organisationen zu negativen Auswirkungen auf das Verhalten als „Unternehmensbürger“² in der eigenen Organisation führten.

Obwohl die allgemeine Befundlage -- wenig überraschend -- darauf hinweist, dass das Commitment die Mobilitätsbereitschaft hemmt, wurde für bestimmte Berufsgruppen ein gegenteiliger Zusammenhang zwischen beiden Konstrukten gefunden. Lee und Johnson (1994) verglichen beispielsweise Facharbeiter und Manager und kamen zu dem Ergebnis, dass sich für Höherqualifizierte (Manager oder Wissenschaftler) ein förderlicher Einfluss der Mobilitätsrate auf das organisationale Commitment ergab. Ein positiver Einfluss zeigte sich hier auch für die Arbeitszufriedenheit.

Neben dem Commitment ist demzufolge auch die Arbeitszufriedenheit ein bedeutender Prädiktor, der die Absicht vorhersagen kann, einen Berufs- oder Unternehmenswechsel anzustreben (Blau, 2000). In einer Untersuchung von Cotton und Majchrzak (1990) zeigte sich, dass eine geringe Arbeitszufriedenheit das Umzugsverhalten förderte. Eine Vielzahl von Studien belegen, dass tatsächliche Transfers zu einer höheren Arbeitszufriedenheit, weniger Konflikten mit Vorgesetzten und größerer Autonomie und Aufgabenvielfalt führen können (Brett, 1982; Kalleberg & Mastekaasa, 2001; Swaen, et al., 2002).

Diese positiven Auswirkungen auf das Arbeitsleben zeigen sich jedoch nur dann, wenn der Wechsel freiwillig vorgenommen wurde (van der Velde & Feij, 1995). Insbesondere vertikale Jobwechsel, d.h. berufliche Aufstiege, erhöhen die Arbeitszufriedenheit (Morris & Villemez, 1992). Dem entgegen scheinen laterale Jobwechsel innerhalb eines Unternehmens oder Wechsel zwischen Unternehmen einen ungünstigen Einfluss auf arbeitsbezogene Einstellungen wie Arbeitszufriedenheit und Commitment von Führungskräften zu nehmen (Murrell et al., 1996).

Weitere Befunde aus der Mobilitätsliteratur deuten darauf hin, dass nicht nur ein hohes Commitment (Eby & Russel, 2000) sondern auch ein hohes Involvement (Brett & Reilly, 1988) die Wahrscheinlichkeit erhöhen kann, für ein Unternehmen umzuziehen. Die Berufsidentifikation, die auch als berufliches Commitment bezeichnet wird, reduziert hingegen die Wahrscheinlichkeit, einen Berufswechsel vornehmen zu wollen (Blau, 2000).

² Konzept des „Organizational citizenship behavior“ mit den Aspekten Altruismus gegenüber Kollegen, Gewissenhaftigkeit, Identifikation mit der Firma, interpersonelle Harmonie und Schutz von Firmenressourcen.

4.4.3 Dauer der Firmen-/Organisationszugehörigkeit

Die sogenannte „Career mobility“, d.h. die Länge der Zeit, in der eine Person in ihrer letzten Position/ihrem letzten Beruf verblieb, ist als sehr guter Indikator für Mobilität anzusehen, da langes Aufhalten in einer Position Stagnation verursacht (Gattiker & Larwood, 1989). Angst vor Stagnation innerhalb der beruflichen Karriere ist so auch ein bedeutsamer Faktor zur Vorhersage der Wechselbereitschaft (Veiga, 1983). Gerade die Länge der Organisationszugehörigkeit geht unweigerlich einher mit der Entwicklung von „golden-handcuffs“, d.h. Vergünstigungen durch soziale Integration innerhalb des Unternehmens, Möglichkeiten des Aktienerwerbs der Organisationsmitglieder und Angeboten, in der Organisationshierarchie aufzusteigen (Gilbert & Invanchevich, 1999). Die Dauer der Firmenzugehörigkeit sollte deshalb im Allgemeinen die geografische Mobilitätsbereitschaft reduzieren.

Anders sieht es jedoch aus, wenn eine gesamte Organisation einen Standortwechsel vornimmt, denn dann sind insbesondere die Personen, die bereits seit längerer Zeit im Unternehmen beschäftigt waren und diesem auch weiterhin angehören möchten, mobiler und ziehen gemeinsam mit dem Unternehmen um (Rives & West, 1993; Sagie et al., 2001). Bei Landau et al. (1992) zeigte sich diesbezüglich ein differenzierteres Bild: Je länger eine Person bereits in der Organisation arbeitete, desto eher war sie bereit, einen Ortswechsel vorzunehmen, um nicht arbeitslos zu werden, aber desto weniger war sie bereit, zur Förderung ihrer eigenen Karriere umzuziehen.

Eine weitere Untersuchung, die in den Bereich der beruflichen Mobilitätsbereitschaft eingeordnet werden kann, kommt zu dem Schluss, dass Personen, die bereits eine sehr lange Zeit in ihrer letzten Position verbracht haben, eher einen Wechsel in einen neu entstandenen Beruf in Betracht zogen (West et al., 1987).

4.4.4 Berufliche Erfolgsparameter

Zu den wichtigsten objektivierbaren beruflichen Erfolgsparametern sind zweifelsohne die erreichte Karrierestufe und das erzielte Einkommen zu zählen. In diesem Zusammenhang sprechen die Ergebnisse einer Studie von Hendershott (1995, zitiert nach Stroh, 1999) dafür, dass die Einstellung zur Mobilität mit der Höhe der beruflichen Position variiert. Manager, die eine besonders hohe Karrierestufe erreicht hatten, standen einem Umzug positiver gegenüber, da sie die beruflichen Veränderungen als Schlüssel ihres Erfolges wahrnahmen.

Zweifelsohne werden die Beförderungsmöglichkeiten eines Unternehmens als zentral für die Entwicklung der eigenen Berufskarriere angesehen. Noe und Barber (1993) zeigten

beispielsweise, dass die Mobilitätsbereitschaft umso stärker ausgeprägt ist, je weiter sich die Person noch von ihrem Karriereziel entfernt sieht. Auf der einen Seite fanden sowohl Chang (1999) als auch Finegold et al. (2002) sowie Kirschenbaum und Mano-Negrin (1999), dass mit wachsender Unzufriedenheit mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens, die Absicht, die Organisation gänzlich zu verlassen, anstieg. Auf der anderen Seite erhöht der Wunsch nach beruflichem Weiterkommen die Wahrscheinlichkeit, für die Organisation an einen anderen Ort zu ziehen (Eby & Russell, 2000). Und letztlich fördert die Zufriedenheit mit firmeninternen Entwicklungsmöglichkeiten die Bereitschaft, umzuziehen, um auch weiterhin in der Organisation beschäftigt zu werden (Landau et al., 1992).

Weiterhin kann jedoch auch ein karrierezuträglicher Wechsel (= beruflicher Aufstieg) die künftigen Transferabsichten im Vergleich zu einem karrierenachträglichen Wechsel herabmindern (Eby & DeMatteo, 2000), da ein nachträglicher Transfer dazu führt, dass die Person im Allgemeinen erneut einen Transfer vornimmt, wohingegen nach einem beruflichem Aufstieg ein neuer Transfer kurzfristig nicht sinnvoll erscheint.

Eine Vielzahl von sehr frühen aber auch aktuellen Studien stammt demzufolge auch aus dem Bereich der karrierebezogenen Mobilität von (a) Führungskräften aus dem mittleren und hohen Management (u.a. Gattiker & Larwood, 1989; Goldman, 1978; Jochmann, 1990; Murrell et al., 1996; Nicholson et al., 1985; Stilwell et al., 1998), (b) Arbeitnehmern und Angestellten (Eby & DeMatteo, 2000; McElroy, Morrow & Mullen, 1996; Morris & Villemez, 1992; Ostroff & Clark, 2001), (c) sonstigen Hochschulabsolventen (Ranson, 2003; Roos, 1978). Innerhalb dieser Untersuchungen wurde insbesondere auf Veränderungen beruflicher Positionen (sozialer bzw. beruflicher Auf- und Abstieg) in der Unternehmenshierarchie fokussiert.

Mit der beruflichen Position geht als zentraler Erfolgsparameter das erzielte Einkommen einher. Allgemein wird als bedeutsamster Anstoß, einen realen Job- und/oder Ortswechsel in Betracht zu ziehen, stets der gezahlte Lohn und die Zufriedenheit mit der Vergütung genannt (Bartel, 1982; Veiga, 1983). Dementsprechend reduziert eine höhere Vergütung auch die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person das Bestreben hat, ihre Organisation zu verlassen (Finegold et al., 2002). In einer Vignettenstudie an portugiesischen Jugendlichen aus unterschiedlichen sozialen Schichten konnten Neto und Mullet (1998) belegen, dass die Bereitschaft zu einem Ortswechsel ansteigt, wenn es in der neuen Umgebung bessere Beschäftigungsmöglichkeiten gibt und ein entsprechend höherer Lohn gezahlt wird. Einer amerikanischen Untersuchung von Wheeler und Miller (1990) zufolge, müssten im Durch-

schnitt 33 Prozent mehr Lohn geboten und gezahlt werden, damit Arbeitnehmer eine Tätigkeit in einer anderen Stadt akzeptieren und annehmen würden.

4.5 Soziale Faktoren

Dass mit der Mobilität oftmals negative Konsequenzen im Bereich des Familienlebens und der sozialen Integration verbunden sind, wurde bereits beschrieben (vgl. Abschnitt 3.4.2). Den sozialen Faktoren kann deshalb eine zentrale Bedeutung für mobilitätsbejahende Einstellungen und mobile Verhaltensweisen zugeschrieben werden. Deshalb soll im Folgenden näher auf soziale Netzwerke, soziale Orientierung im Sinne des Kollektivismus/Individualismus und Einstellungen des sozialen Umfeldes eingegangen werden.

4.5.1 Soziale Netzwerke

Soziale Netzwerke können sowohl durch die Gemeinde, in der eine Person lebt, als auch spezifischer durch Familie, Freunde und Bekannte gebildet werden. Der Grad der Einbindung in das soziale Umfeld wird dabei auf die Mobilitätsbereitschaft einen starken Einfluss nehmen können.

Fisher und Shaw (1994) berichteten in diesem Zusammenhang, dass mit zunehmender Wohndauer in einem Ort und mit ansteigender Zufriedenheit mit der „alten“ Gemeinde auch die Mobilitätsbereitschaft abnimmt. Auch Landau et al. (1992) und Veiga (1983) fanden einen negativen Zusammenhang zwischen dem Grad der Gemeindeeinbindung und der Bereitschaft, einen Ortswechsel vorzunehmen. Der Befund, dass mit steigender Involvierung in die Gemeinde, die Migrationsbereitschaft sinkt, konnte auch in einer aktuelleren Studie von Ostroff und Clark (2001) repliziert werden.

Stilwell et al. (1998) belegten, dass die soziale Einbindung in die Gemeinde sich hauptsächlich dann negativ auf die geografische Mobilitätsbereitschaft auswirkt, wenn es sich um einen lateralen Wechsel und nicht um einen karriereförderlichen Wechsel, der mit einer beruflichen Aufstieg einhergeht, handelt.

Noe und Barber (1993) fanden zudem in einer ihrer Studien, dass die geografische Mobilitätsbereitschaft abhängig war vom Grad der Ähnlichkeit der Gemeinde vor bzw. nach dem Umzug. Arbeitnehmer, die zuvor in einer Stadt lebten und mit ihren dortigen Lebensbedingungen zufrieden waren, waren weniger bereit, in eine ländliche Region zu ziehen. Die Erfahrungen in der gewohnten Umgebung scheinen sich demnach auch auf zukünftige Lebensvorstellungen auszuwirken.

Auf der anderen Seite können Freunde in der neuen Umgebung eine positive Einstellung zu einem antizipierten Transfer fördern (Fisher & Shaw, 1994), da sie möglicherweise Informationen über die neue Umgebung übermitteln und so die Ungewissheit reduzieren können. Auch Neto und Mullet (1998) belegten die Bedeutung eines bereits vorhandenen sozialen Netzwerkes für einen Wohnortwechsel.

Bezogen auf die berufliche Mobilitätsbereitschaft konnte belegt werden, dass die Erfahrung von Personen aus dem eigenen Verwandtenkreis eine Rolle spielen: Selbstständige Verwandte, die als soziale Netzwerke fungieren können, erhöhen die Bereitschaft, sich einmal beruflich selbstständig zu machen (Schmitt-Rodermund, 2003).

4.5.2 *Individualismus/Kollektivismus*

Die Bedeutung der sozialen Einbindung für eine bestimmte Person zeigt sich auch im Rahmen der sozialen Orientierung, wie sie in der Individualismusforschung (Triandis, 1994; Triandis, Bontempo, Villareal, Asai & Lucca, 1988) konzeptualisiert wird. Beim Individualismus handelt es sich um eine soziale Orientierung, bei der sich Individuen als unabhängig von Kollektiven (z.B. Familie, Kollegen, Nation) betrachten, durch ihre eigenen Vorlieben, Bedürfnisse oder Rechte motiviert werden und ihren eigenen persönlichen Zielen gegenüber den Zielen anderer Personen Priorität geben. Kollektivismus ist hingegen ein soziales Muster bestehend aus eng verbundenen Individuen, die sich selbst als Teil eines oder mehrerer Kollektive verstehen, durch die Normen und Pflichten dieser Kollektive motiviert sind und die Ziele der Kollektive über ihre eigenen Zielvorstellungen stellen. Bedeutsam erscheint insbesondere die Tatsache, dass sich in den letzten Jahren eine stetige Zunahme im Individualismustreben der Menschen beobachten ließ (Herriot & Scott-Jackson, 2002). Die wenigen Forschungsbefunde zur Mobilitätsbereitschaft zeigen bisher, dass individualistische Einstellungen die geografische Mobilitätsbereitschaft fördern, wohingegen kollektivistische Sichtweisen die Umzugsbereitschaft reduzieren (Dette & Dalbert, in press).

Im Bereich der beruflichen Mobilitätsbereitschaft scheinen zudem kulturelle Besonderheiten, d.h. Unterschiede in der sozialen Orientierung ganzer Gesellschaften, in Bezug auf die Wirkrichtung der sozialen Orientierung eine Rolle zu spielen. Groh (2003) zeigte beispielsweise, dass sich eine kollektivistische Orientierung nur hemmend auf die Mobilitätsbereitschaft in einer deutschen (= eher individualistisch geprägte Gesellschaft; $b = -.22$), nicht jedoch in einer spanischen (= eher kollektivistisch geprägte Gesellschaft; $b = .09$) Stichprobe auswirkte.

4.5.3 Einstellungen des Umfeldes zur Mobilität

Abgesehen von sozialen Netzwerken allgemein und der spezifischen sozialen Orientierung einer Person sollte auch die Einstellung des Umfeldes zur Mobilität ein ausschlaggebender Faktor dafür sein, ob eine Person eine mobilitätsbejahende Einstellung besitzt und/oder künftig mobiles Verhalten zeigen wird oder nicht.

Ein Befund, der diese Annahme unterstreicht, stammt von Eby und Russel (2000). Die beiden Autoren belegten in ihrer Arbeit, dass die Einstellung des Partners zu einem Transfer selbst nach Kontrolle wichtiger demografischer und arbeitsbezogener Variablen als wichtigstes Merkmal zur Vorhersage der Wechselbereitschaft einer Person angesehen werden kann. Eine Rolle in diesem Zusammenhang spielt somit auch die Bedeutung der eigenen Berufskarriere im Vergleich zur der des Partners. Wird die partnerschaftliche Karriere als wichtig eingeschätzt, reduziert sich die geografische Mobilitätsbereitschaft (Landau et al., 1992).

Neben dem partnerschaftlichen Einfluss konnten zwei aktuelle Untersuchungen die Bedeutung der wahrgenommenen elterlichen und peerbezogenen Einstellung auf die eigene Einstellung zur Mobilität offenbaren. In einer Studie an Realschülern erwies sich die wahrgenommene Einstellung der Eltern zur Mobilität als eine der wichtigsten Faktoren zur Erklärung der geografischen Mobilitätsbereitschaft Jugendlicher (Dette & Dalbert, in press). Zudem wirkte sich eine wahrgenommene positive Einstellung der Freunde zur geografischen Mobilität förderlich aus. Die besondere Wichtigkeit der Einstellung von Freunden und Bekannten konnte in einer weiteren Untersuchung an Studierenden repliziert werden (Groh, 2003).

4.6 Personale Faktoren

Im Vergleich zu den anderen Korrelaten wurde den personalen Merkmalen in der Mobilitätsforschung bis in die Gegenwart hinein wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Obwohl es eine Vielzahl denkbarer personaler Merkmale gibt, die mit der Mobilitätsbereitschaft korrespondieren könnten, wurden bisher einzig die Big Five, Ängstlichkeit, Ungewissheitstoleranz, Selbstwert und Lebenszufriedenheit sowie die Selbstwirksamkeitserwartung als potentielle Korrelate in Betracht gezogen. Die wenigen Befunde, die aus diesem Bereich stammen, sollen nun kurz vorgestellt werden.

4.6.1 Big-5-Persönlichkeitsmerkmale

Die bekannten zentralen Persönlichkeitsmerkmale Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit wurden trotz ihrer allgemeinen Bedeutung zur Vorhersage der Mobilitätsbereitschaft nur in den seltensten Fällen berücksichtigt. Auch die Frage, inwieweit die allgemeinen Persönlichkeitsmerkmale überhaupt zur Vorhersage der Mobilitätsbereitschaft relevant sind, ist noch weitgehend offen.

In einer älteren Studie zur geografischen Mobilitätsbereitschaft konnte gezeigt werden, dass es keine bedeutsamen Zusammenhänge zwischen den Konstrukten gibt (Sutaria, 1977). Die Ergebnisse einer aktuellen österreichischen Studie sprechen hingegen für einen mäßigen positiven Zusammenhang zwischen Offenheit für Erfahrungen ($r = .19, p < .05$) und negativen Zusammenhang zwischen Gewissenhaftigkeit ($r = -.22, p < .01$) und geografischer Mobilitätsbereitschaft (Nindl, 2003).

Untersuchungen aus dem Bereich der beruflichen Mobilitätsbereitschaft legen bisher folgende Erkenntnisse nahe. Personen, die über eine geringere Ausprägung des Faktors Verträglichkeit verfügen, scheinen beruflich mobiler zu sein (Nindl, 2003). In einer Studie von Schmitt-Rodermund (2003) an Schülern und selbstständigen Unternehmern zeigte sich zudem, dass (potentielle) Unternehmer im Vergleich zu anderen Personen über ein bestimmtes Persönlichkeitsprofil verfügen, das sich durch geringe Verträglichkeit und Neurotizismus und hohe Extraversion, Offenheit für Erfahrungen und Gewissenhaftigkeit beschreiben lässt. Beide Befunde sprechen demnach dafür, dass die berufliche Mobilitätsbereitschaft mit einer geringen Verträglichkeit einhergeht.

4.6.2 Ängstlichkeit

Ein spezifisches Persönlichkeitsmerkmal, das dem Neurotizismus sehr nahe steht, ist die Ängstlichkeit. Bereits in einer sehr frühen Untersuchung von Sticht und Fox (1966) zeigten sich negative Effekte eines mobilen Lebensstils. Die Autoren fanden in einem Extremgruppenvergleich zwischen geografisch mobileren und wenig mobilen Probanden heraus, dass die geografisch mobilen Personen signifikant ängstlicher und dogmatischer waren. Dies führen sie u.a. darauf zurück, dass das Merkmal Ängstlichkeit als ein Vorläufer von extremeren manifesten Störungen betrachtet werden kann: „The population in the more mobile households furnishes more than its share of psychoses, neuroses, psychopathic personalities, and other types of personality disorders among adults and children (Tietze, Lemkau & Cooper, 1942, zitiert nach Sticht & Fox, 1966, S. 171).

Bezogen auf die berufliche Mobilitätsbereitschaft verglichen West et al. (1987) in einer Studie Manager miteinander, die einen Berufswechsel in neu entstandene Berufe vornahmen. Ihre Ergebnisse deuteten darauf hin, dass die Angst vor dem Transfer umso stärker ausgeprägt war, je mehr sich die neue von der alten Tätigkeit unterschied.

4.6.3 Ungewissheitstoleranz

Der Umgang mit Mobilität impliziert eine Konfrontation mit Ungewissheit. Die psychologische Forschung zeigt, dass Menschen ganz unterschiedlich mit Ungewissheit umgehen, sowohl was das Vermeiden bzw. Aufsuchen von ungewissen Situationen als auch was den mehr oder weniger erfolgreichen Umgang mit Ungewissheit betrifft (zusammenfassend Dalbert, 1999a). Das zentrale Persönlichkeitsmerkmal zur Erklärung dieser Unterschiede ist die Ambiguitäts- oder Ungewissheitstoleranz (Frenkel-Brunswik, 1949). Unter ungewissen Situationen im Sinne des Konstrukts werden danach solche verstanden, die mehrdeutig, komplex und nicht leicht zu lösen sind (Budner, 1962). Ungewissheitstolerante Personen bewerten ungewisse Situationen als Herausforderung und suchen sie daher eher auf. Auch gestalten sie diese erfolgreicher, da sie z.B. in ihnen eher zu systematischer Informationsverarbeitung und positiven Umdeutungen in der Lage sind. Ungewissheitsintolerante bewerten ungewisse Situationen als Bedrohung und versuchen, sie zu vermeiden oder ihnen möglichst rasch zu entkommen. Zudem sind sie weniger erfolgreich im Umgang mit ambigen Situationen, da sie z.B. in ungewissen Situationen zu einer heuristischen Informationsverarbeitung neigen.

Die Ungewissheitstoleranz kann als zentrale psychologische Ressource im Umgang mit beruflichen Anforderungen im Allgemeinen (z.B. Friedel & Dalbert, 2003; König & Dalbert, 2003, in Druck) und Mobilitätsdruck im Besonderen betrachtet werden. Mit zunehmender Ungewissheitstoleranz lässt sich demzufolge auch ein Anstieg in der geografischen (Dette & Dalbert, in press; Groh, 2003) und der beruflichen Mobilitätsbereitschaft (Groh, 2003) verzeichnen.

4.6.4 Selbstwert und Lebenszufriedenheit

Der Selbstwert und die Lebenszufriedenheit als zentrale Dimensionen des Wohlbefindens haben in der bisherigen Mobilitätsliteratur einen vergleichsweise geringen Stellenwert innegehabt. Dennoch konnte in zwei Studien ein positiver Einfluss des Selbstwertes auf die geografische Mobilitätsbereitschaft festgestellt werden. So sprechen sowohl die Ergebnisse der 13. Shell-Jugendstudie (Fritzsche, 2000) als auch die Ergebnisse einer Untersuchung an Re-

alschulabgängern (Dette & Dalbert, in press) dafür, dass Jugendliche mit einem höheren Selbstwert eine höhere geografische Mobilitätsbereitschaft aufweisen.

Studien, die einen Einfluss der Lebenszufriedenheit auf die Mobilitätsbereitschaft thematisieren, finden sich in der Literatur bisher nicht. Bei Cotton und Majchrzak (1990) erwies sich jedoch die wahrgenommene Lebensqualität des Wohnortes als wichtiger Prädiktor zur Vorhersage geografischer Mobilität. Beide Variablen korrelierten negativ miteinander, d.h. je geringer die wahrgenommene Lebensqualität war, desto eher realisierten die Personen einen Umzug. Da die wahrgenommene Lebensqualität ein guter Indikator für die Lebenszufriedenheit sein sollte, lässt sich schlussfolgern, dass hohe Lebenszufriedenheit geografische Mobilitätsbereitschaft hemmen, wohingegen geringe Lebenszufriedenheit geografische Mobilitätsbereitschaft fördern sollte.

4.6.5 Selbstwirksamkeitserwartung

Entscheidung zur Mobilität heißt insbesondere am Anfang einer beruflichen Karriere zumeist eine Entscheidung für ein neues Verhalten. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein neues Verhalten gezeigt wird und dass das neue Verhalten nach ersten Rückschlägen nicht aufgegeben wird, steigt mit einer positiven Selbstwirksamkeitserwartung (Bandura, 1977). Hiermit ist die subjektive Erwartung gemeint, ein bestimmtes Verhalten auch angesichts von Rückschlägen ausführen zu können.

Ein zugrundeliegendes Konstrukt stellt die Kontrollüberzeugung dar. Vandenberg und Barnes Nelson (1999) zeigten in diesem Zusammenhang, dass Personen mit einer hohen externalen Kontrollüberzeugung mit höherer Wahrscheinlichkeit davon ausgingen, dass sie die Organisation, für die sie tätig waren, innerhalb der kommenden zwölf Monate verlassen werden. Die Selbstwirksamkeitserwartung kann allgemein oder auf einer sehr speziellen Ebene operationalisiert werden. Betrachtet man die allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung, ergeben sich keine Zusammenhänge mit der Mobilitätsbereitschaft (Dette, 2001; Groh, 2003). Gemäß Bandura (1997) sollte die Selbstwirksamkeitserwartung deshalb möglichst situativ und bereichsspezifisch erhoben werden. Dies haben Eby und Russel (2000) für den Bereich der karrierebezogenen Mobilität getan. Sie nutzen ein Maß zur Bestimmung der Selbstwirksamkeitserwartung zur Entwicklung karrierebezogener Fertigkeiten und zeigten, dass dieses Maß positiv mit der Bereitschaft korrelierte, für eine Organisation umzuziehen.

4.7 Zusammenfassung

Wie die zitierten Studien belegen, gab es bisher eine vielfältige Forschung im Bereich der kontextuellen und soziodemografischen Korrelate der Mobilitätsbereitschaft mit insgesamt recht kontroverser Befundlage. Schließt man sich dem überwiegenden Teil der Forschungsergebnisse an, kommt man zu folgenden Zusammenhängen. Die objektive Arbeitsmarktsituation hat einen Einfluss auf die Mobilitätsbereitschaft. Personen, die in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit leben, sind mobilitätsbereiter. Der Besitz von Immobilien wirkt sich hemmend auf die Mobilitätsbereitschaft aus. Die überwiegende Anzahl der Forschungsbefunde zur Verbindung zwischen Alter und Mobilitätsbereitschaft spricht dafür, dass das Alter sich negativ auswirkt. Auch bezogen auf die familiäre Situation lässt sich verallgemeinern, dass Personen, die in Partnerschaften leben und/oder Kinder haben, eine geringere (geografische) Mobilitätsbereitschaft aufweisen. Die Zusammenhänge zwischen dem Geschlecht und der Bereitschaft zum Berufs- oder Ortswechsel sind sehr ambivalent und deuten in verschiedene Richtungen. Versucht man aus den unterschiedlichen Befunden Schlussfolgerungen abzuleiten, so ist aufgrund der bisherigen Forschungslage am ehesten zu erwarten, dass Männer über eine höhere geografische Mobilitätsbereitschaft und Frauen über eine höhere berufliche Mobilitätsbereitschaft verfügen. Bezogen auf den Bildungsstand, der eng mit den Fremdsprachenkenntnissen verwurzelt ist, lässt sich vermuten, dass ein höheres Bildungsniveau und eine höhere Fremdsprachenkompetenz mit einer höheren geografischen (und jobbedingten) Mobilitätsbereitschaft einhergehen.

Zumindest die meisten Studien, die auf biografische Faktoren fokussierten, belegten, dass frühere Mobilitätserfahrungen (Umzüge im Inland und Auslandserfahrungen) zu einer höheren (geografischen) Mobilitätsbereitschaft führen. Bei den arbeitsbezogenen Variablen zeigte sich, dass mit zunehmender Dauer der Organisationszugehörigkeit, mit höherem Commitment, höherer Arbeitszufriedenheit und höherem Involvement, in Fällen, wo die Person nicht für das Unternehmen umziehen soll, die (geografische) Mobilitätsbereitschaft sinkt, wohingegen die berufliche Mobilitätsbereitschaft bei hoher Berufsidentifikation gering ausgeprägt ist. Die bisherigen Forschungsbefunde aus dem Bereich der sozialen Merkmale weisen darauf hin, dass mit einer kollektivistischen Orientierung eine geringere und mit einer individualistischen Orientierung eine höhere geografische Mobilitätsbereitschaft zusammenhängt. Weiterhin ist zu erwarten, dass die Einstellung des Umfeldes zur Mobilitätsbereitschaft relevant ist. Personale Merkmale zur Vorhersage der Mobilitätsbereitschaft wurden, wie erwähnt, bisher nur wenig erforscht. Im Bereich der personalen Faktoren zeigten sich positive Zusammenhänge von Offenheit für Erfahrungen, Ungewissheitstoleranz und Selbstwert mit der Bereitschaft, geografisch mobil zu sein, sowie positive Zusammenhänge zwischen Ungewissheitstoleranz und der Bereitschaft, den Beruf zu wechseln.

5 ZIELE UND HYPOTHESEN

Wie im Kapitel 4 ausführlich dargestellt, gibt es eine Vielzahl von Studien zu den Korrelaten der Mobilität bzw. der Mobilitätsbereitschaft, die bisweilen eine inkonsistente Befundlage widerspiegeln. Im Folgenden sollen die Ziele der Untersuchung dargestellt werden, das Konstrukt der Mobilitätsbereitschaft in den sozialpsychologischen Forschungskontext eingebunden und letztlich aus den einzelnen Befunden zentrale Forschungshypothesen abgeleitet werden.

5.1 Schlussfolgerungen und Ziele

Bisherige Studien zur geografischen Mobilität haben sich überwiegend mit den Konsequenzen der Mobilität und ihren Auswirkungen auf die seelische Gesundheit, auf die Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung sowie auf die familiäre Situation beschäftigt (vgl. Brett, 1982; Brett & Reilly, 1988; Humke & Schaefer, 1995; Munton, 1990; van der Velde & Feij, 1995; Wagner, 1989); Studien zu den Korrelaten beruflicher Mobilität fokussieren demgegenüber auf soziodemografische und arbeitsbezogene Merkmale. Ein weiteres erhebliches Problem methodischer Art zeigt sich zudem darin, dass in der bisherigen Forschung in der Mehrzahl der Studien (z.B. Brett, 1982; Lu, 1999) einzelne Items und keine Skalen zur Messung der Mobilitätsbereitschaft zur Anwendung gebracht wurden, was Reliabilitäts- und Validitätsprobleme mit sich bringt (Friedel et al., 2003).

Die weitgehend inkonsistente und ambivalente Befundlage zur Wirkrichtung soziodemografischer Merkmale erfordert weitere Aufklärung (vgl. Stroh, 1999). Umfassende Arbeiten, die über soziodemografische und arbeitsbezogene Merkmale hinaus auch personale und soziale Faktoren zur Vorhersage der Mobilitätsbereitschaft berücksichtigen, liegen nach bisherigem Kenntnisstand nur in begrenztem Maße vor. Mit dieser Arbeit soll deshalb der Versuch unternommen werden, die Forschungslücke in diesem Bereich zu schließen. Ziel ist es, zentrale Prädiktoren aufzuzeigen, die sich förderlich oder hemmend auf die berufliche, geografische und jobbedingte Mobilitätsbereitschaft auswirken. Da die jeweilige Arbeitssituation eine Rolle spielen könnte, sollen sowohl Arbeitnehmer als auch Auszubildende und Arbeitslose untersucht werden. Gerade für Arbeitssuchende kann sich eine hohe Mobilitätsbereitschaft als zentral erweisen, um die Arbeitslosigkeit zu überwinden. Letztlich soll diese Arbeit auch dazu beitragen, eine Aussage über die Stabilität der Prädiktoren ableiten zu können, da das Wissen darüber, ob diese Merkmale als stabil oder variabel anzusehen sind, für die Entwicklung mobilitätsfördernder Programme und Interventionen entscheidend ist.

Aus der Mobilitätsliteratur lässt sich subsumieren, dass eine Vielzahl von Prädiktoren in unterschiedlicher Art und Weise Einfluss auf die Mobilitätsbereitschaft nehmen kann. Arbeitsbezogene Variablen hängen beispielsweise vor allem mit der beruflichen Mobilitätsbereitschaft zusammen, wohingegen sich soziale und personale Faktoren bedeutsam zur Erklärung der geografischen und damit verbunden der jobbedingten Mobilitätsbereitschaft erwiesen haben. In der vorliegenden Arbeit sollen erstmalig sowohl kontextuelle als auch soziodemografische, biografische, arbeitsbezogene, soziale und personale Faktoren untersucht und ihre Stellung zu sämtlichen anderen Faktoren bewertet werden. Dadurch wird es möglich, eine fundierte Entscheidung zu treffen, welche Faktorkomplexe bzw. welche einzelnen Variablen am geeignetsten zur Vorhersage der Mobilitätsbereitschaft erscheinen.

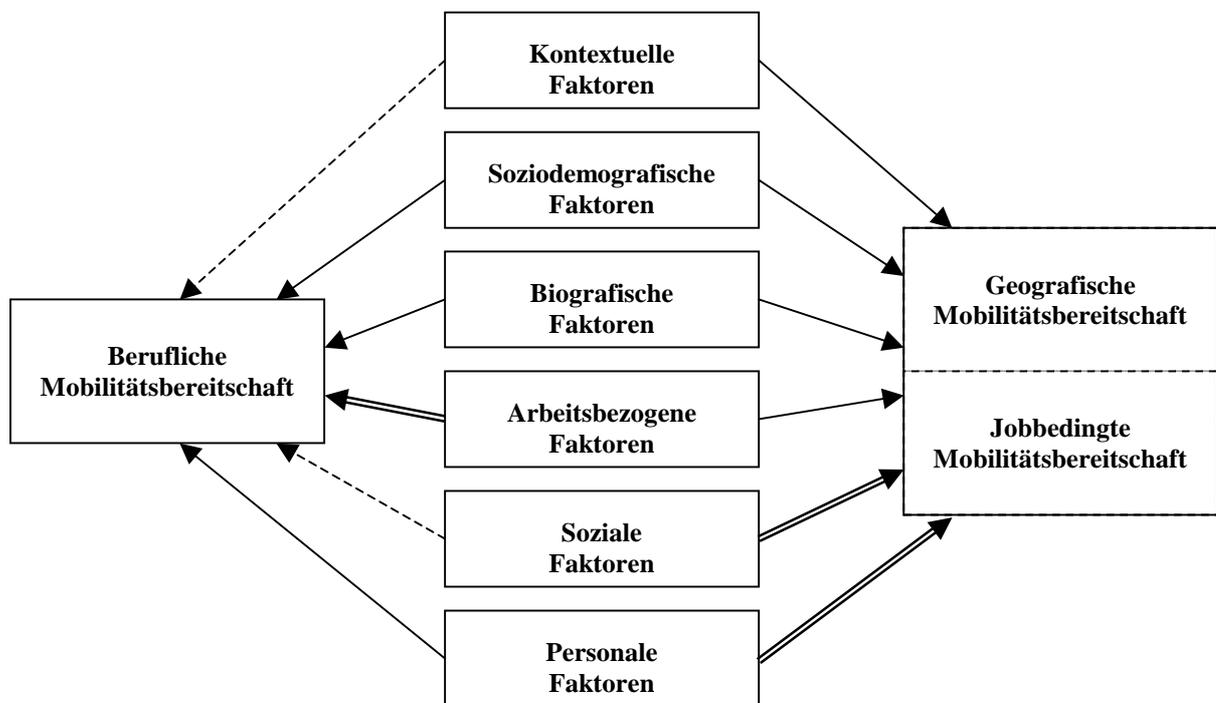


Abbildung 5.1. Theoretisches Modell zu den erwarteten globalen Zusammenhängen.

Zusammenfassend soll in einem schematischen Überblick in Abbildung 5.1 noch einmal verdeutlicht werden, welche Faktoren sich in der hier durchgeführten Untersuchung besonders stark auf die zentralen Mobilitätsbereitschaftsdimensionen auswirken sollen. Die gestrichelten Linien bedeuten, dass kein oder nur ein geringer Einfluss des Faktorkomplexes auf die jeweilige Facette der Mobilitätsbereitschaft erwartet wird. Doppelte Linien sollen demgegenüber einen besonders starken Einfluss darstellen.

5.2 Integration in die sozialpsychologische Forschung

Die Mobilitätsbereitschaft, als abhängige Variable, wird in dieser Arbeit als individuelle Bereitschaft konzipiert, ein spezifisches Verhalten, d.h. einen Orts- oder Jobwechsel generell, auszuführen. Aufgrund der fehlenden Konkretisierung handelt es sich dabei nicht um eine direkte Intensionsmessung, denn die Mobilitätsbereitschaft ist der Intention vorgeordnet und liegt näher an der Einstellungs- als der Verhaltensebene. Dennoch kann die Mobilitätsbereitschaft als reliabler Prädiktor für die tatsächliche Mobilität eines Individuums verstanden werden, denn in der Forschung wurde wiederholt gezeigt, dass die Mobilitätsbereitschaft und die tatsächliche Mobilität eng miteinander zusammenhängen (z.B. Brett & Reilly, 1988; Lu, 1999; Nicholson, et al., 1985; Vandenberg & Barnes Nelson, 1999).

Konzeptualisiert man die Mobilitätsbereitschaft in dieser Weise (vgl. auch Eby & Russel, 2000), kann man auf die Theorie des überlegten Handelns von Fishbein und Ajzen (1975) oder ihre Erweiterung zur Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen, 1991; Ajzen & Madden, 1986) zurückgreifen. Wie Abbildung 5.2 verdeutlicht, stellen die subjektive Norm, die Einstellung zum Verhalten (= Ergebniserwartung) und die wahrgenommene Verhaltenskontrolle (= Selbstwirksamkeitserwartung) nach diesen Ansätzen wichtige Determinanten für die Intention, ein spezifischen Verhalten umzusetzen, und das Verhalten selbst dar.

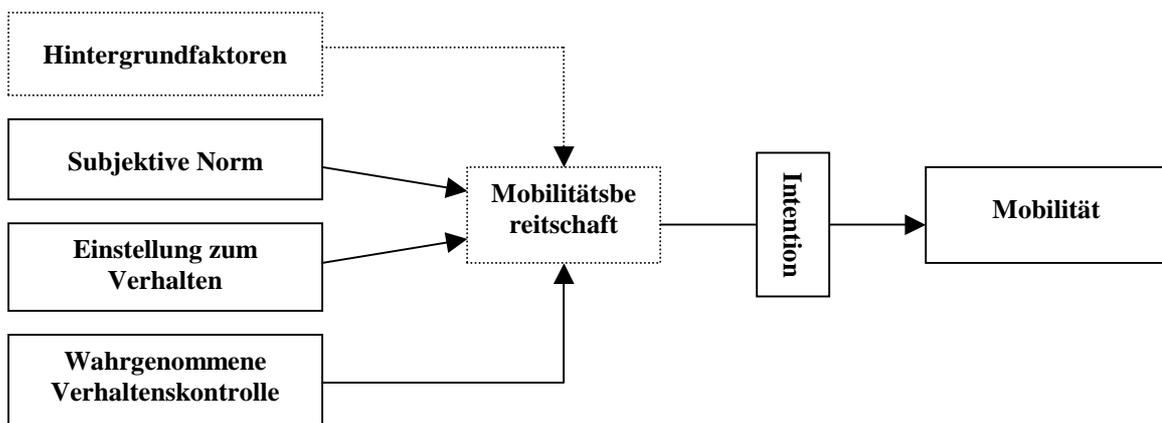


Abbildung 5.2. Heuristische Anordnung der Variablen zur Erklärung der Mobilitätsbereitschaft und Mobilität.

Die *subjektive Norm* beschreibt die Erwartungen des sozialen Umfeldes gegenüber dem betreffenden Verhalten und kann für den hier interessierenden Bereich durch die Einstellung des sozialen Umfeldes zur Mobilität (vgl. Dette, 2001; Groh, 2003) operationalisiert werden.

Die *Einstellung zum Verhalten* bezieht sich hingegen auf die Auftretenswahrscheinlichkeit potentieller Konsequenzen bei der Verhaltensausführung (Frey, Stahlberg & Gollwitzer, 1993). Diese Komponente soll über die Mobilitätshandlungsergebniserwartung erfasst werden. Wird mobilem Verhalten ein förderlicher Einfluss für die berufliche Karriere zugeschrieben, sollte die Mobilitätsbereitschaft entsprechend höher ausfallen. Die *wahrgenommene Verhaltenskontrolle* ist die Überzeugung einer Person, wie leicht oder schwer sie ein Verhalten ausführen kann, und soll über die Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung erhoben werden.

Die aus dem Modell von Ajzen und Madden (1985) bekannten drei Determinanten werden in der vorliegenden Arbeit (vgl. auch Eby und Russel, 2000) um kontextuelle, soziodemografische, biografische, arbeitsbezogene und weitere soziale und personale Hintergrundvariablen ergänzt, um möglicherweise zu einer präziseren Vorhersage zu gelangen.

5.3 Fragestellung und zentrale Hypothesen

Wie bereits dargestellt, soll die Arbeit einerseits Aussagen zur Stabilität der Mobilitätsbereitschaft und zu ihren Korrelaten und andererseits dem Einfluss der Arbeitssituation ermöglichen. Die zentralen forschungsleitenden Hypothesen werden nun zusammenfassend vorgestellt.

5.3.1 Hypothesen zur Struktur und Dimensionalität der Mobilitätsbereitschaft

Der erste Teil der Fragestellung bezieht sich explizit auf die Struktur des Konstruktes. Es soll untersucht werden, ob sinnvoll und valide zwischen verschiedenen Dimensionen der Mobilitätsbereitschaft unterschieden werden kann.

Folgende Hypothesen werden aufgestellt:

Hypothese (1a): Geografische Mobilitätsbereitschaft, jobbedingte Mobilitätsbereitschaft und berufliche Mobilitätsbereitschaft sind unterscheidbare Konstrukte, die sich statistisch voneinander abgrenzen lassen.

Hypothese (1b): Die jobbedingte Mobilitätsbereitschaft stellt eine Subdimension der geografischen Mobilitätsbereitschaft dar. Deshalb sollte sie enger mit der geografischen als der beruflichen Mobilitätsbereitschaft korrelieren.

Hypothese (1c): Erhebt man die geografische und die berufliche Mobilitätsbereitschaft multimethodal sollte die konstruktsspezifische größer als die methodenspezifische Varianz sein.

5.3.2 Hypothesen zur Konsistenz und Stabilität der Mobilitätsbereitschaft

Der zweite Teil der Fragestellung richtet sich auf die Konsistenz und Stabilität des Konstruktes und führt zu folgender Hypothese:

Hypothese (2): Die Mobilitätsbereitschaftsdimensionen sollten homogen ($\alpha \geq .80$) und über einen mehrmonatigen Zeitraum hinweg hinreichend stabil ($r \geq .50$) sein.

5.3.3 Hypothesen zu Prädiktoren der Mobilitätsbereitschaft

Mit dem dritten Teil der Fragestellung wird nach den Korrelaten der Mobilitätsbereitschaft gefragt. Es soll geklärt werden, welche kontextuellen, soziodemografischen, biografischen, arbeitsbezogenen, sozialen und personalen Faktoren sich auf welche Facette der Mobilitätsbereitschaft auswirken.

Dabei ist von folgenden generellen Hypothesen auszugehen:

Hypothese (3a): Es gibt einen Einfluss von kontextuellen Merkmalen auf die berufliche, jobbedingte und geografische Mobilitätsbereitschaft.

- Personen, die aufgrund der Arbeitsmarktsituation einem stärkeren Mobilitätsausdruck ausgesetzt sind (z.B. Ostdeutsche), geben eine höhere berufliche, jobbedingte und geografische Mobilitätsbereitschaft an.
- Der Besitz von Immobilien geht mit einer geringeren geografischen Mobilitätsbereitschaft einher.

Hypothese (3b): Es gibt einen Einfluss von soziodemografischen Merkmalen auf die berufliche, jobbedingte und geografische Mobilitätsbereitschaft.

- Männer, jüngere Personen, Personen ohne Partner und/oder ohne Kinder sowie Personen mit einem höheren Bildungsstand (und Fremdsprachenkenntnissen) zeigen eine ausgeprägtere geografische und jobbedingte Mobilitätsbereitschaft.
- Frauen weisen eine höhere berufliche Mobilitätsbereitschaft auf als Männer.

Hypothese (3c): Es gibt einen Einfluss von biografischen Merkmalen auf die berufliche, jobbedingte und geografische Mobilitätsbereitschaft.

- Frühere Mobilitätserfahrungen (z.B. frühere Umzüge, Auslandsaufenthalte) wirken sich positiv auf die geografische und jobbedingte Mobilitätsbereitschaft aus.

- Frühere Arbeitgeber- oder Arbeitsfeldwechsel sollten sich positiv auf die berufliche Mobilitätsbereitschaft auswirken.

Hypothese (3d): Es gibt einen Einfluss von arbeitsbezogenen Merkmalen auf die berufliche, jobbedingte und geografische Mobilitätsbereitschaft.

- Sind Commitment, Involvement, Arbeitszufriedenheit oder Berufsidentifikation stark ausgeprägt, reduziert sich die berufliche Mobilitätsbereitschaft.
- Mit zunehmender/m Dauer der Organisationszugehörigkeit, Commitment, Involvement und Arbeitszufriedenheit vermindert sich die geografische Mobilitätsbereitschaft.

Hypothese (3e): Es gibt einen Einfluss von sozialen Merkmalen auf die berufliche, jobbedingte und geografische Mobilitätsbereitschaft.

- Individualistische Werteinstellungen wirken sich förderlich, kollektivistische Werteinstellungen hemmend auf die geografische Mobilitätsbereitschaft aus.
- Positive Einstellungen des sozialen Umfeldes (= soziale Norm) zur beruflichen, jobbedingten bzw. beruflichen Mobilität begünstigen die jeweilige Mobilitätsbereitschaft.

Hypothese (3f): Es gibt einen Einfluss von personalen Merkmalen auf die berufliche, jobbedingte und geografische Mobilitätsbereitschaft.

- Offenheit für Erfahrungen, Ungewissheitstoleranz, Selbstwert, geografische Mobilitätsselbstwirksamkeits- und -handlungsergebniserwartung sollten die geografische (und jobbedingte) Mobilitätsbereitschaft fördern.
- Ungewissheitstoleranz, berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeits- und -handlungsergebniserwartung wirken sich positiv auf die berufliche Mobilitätsbereitschaft aus.
- Zusätzlich soll die Bedeutung weiterer personaler Merkmale (z.B. Lebenszufriedenheit, soziale Ängstlichkeit, Besorgnis) überprüft werden.

5.3.4 Hypothesen zur Bedeutung der Arbeitssituation für die Mobilitätsbereitschaft

Der vierte Teil der Fragestellung trägt eher explorativen Charakter. Es kann vermutet werden, dass die o.g. Prädiktoren mit dem Erwerbsstatus variieren. Deshalb soll kontrolliert werden, ob sich Unterschiede zwischen Arbeitslosen und Arbeitnehmern ergeben.

Folgende Annahme kann dabei formuliert werden:

Hypothese (4): Die einzelnen Prädiktoren sind in unterschiedlicher Weise bedeutsam für Arbeitslose und Arbeitnehmer.

6 OPERATIONALISIERUNG UND ENTWICKLUNG GEEIGNETER INSTRUMENTE

Soweit es konzeptuell realisierbar war, wurden zur Operationalisierung der Variablen bereits validierte und in der Forschung bewährte Instrumente eingesetzt. In einigen Bereichen sind bisher keine einschlägigen Instrumente vorhanden, so dass es sich hier als notwendig erwies, eigene Skalen zu konstruieren bzw. alternativ bereits entwickelte Skalen zu optimieren.

6.1 Erhobene Variablen und standardisierte Instrumente

Im Folgenden sollen die erhobenen Variablen kurz vorgestellt werden. Dabei werden die kontextuellen, soziodemografischen und biografischen Merkmale zusammenfassend aufgeführt. Zur Erhebung der arbeitsbezogenen, sozialen und personalen Merkmale existieren in der Forschung bereits etablierte Instrumente, die auch in der vorliegenden Arbeit zu Anwendung kamen. Beispieltitel zu den jeweiligen Verfahren sind Tabelle 6.1 zu entnehmen.

Der Fragebogen für die Probanden war folgendermaßen gegliedert: Die kontextuellen, soziodemografischen und biografischen Variablen wurden auf den ersten Seiten der Fragebögen aufgeführt. Daran schlossen sich die ad hoc konstruierten und standardisierten Verfahren zur Erhebung der arbeitsbezogenen, sozialen und personalen Merkmale an (vgl. Fragebögen für die Pilot- und Hauptstichprobe im Anhang B, Anhang D und Anhang E). Die Items sämtlicher Skalen sollten von den Probanden auf sechsstufigen Rating-Skalen mit den Endpolen 1 für „stimmt überhaupt nicht“ und 6 für „stimmt genau“ beurteilt werden.

6.1.1 Kontextuelle, soziodemografische und biografische Variablen

Zur Überprüfung des Einflusses kontextueller und soziodemografischer Faktoren auf die Mobilitätsbereitschaft wurden der Erwerbsstatus der Person (arbeitslos; erwerbstätig), das Geschlecht, das Alter, die familiäre Situation (alleinlebend; in Partnerschaft), die Berufstätigkeit des Partners, die Anzahl und das Alter von Kindern, der Bildungsstand, ob die Person über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt, die Wohnortgröße und das Bundesland, in dem die Person aufgewachsen war (Ost; West), herangezogen. Bei arbeitslosen Personen erfolgte zusätzlich die Erhebung der Dauer der Arbeitslosigkeit, die gegenwärtige Teilnahme an Umschulungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen, ob diese freiwillig absolviert werden und ob sich die Personen aktiv auf Arbeitssuche befindet. Um die biografischen Faktoren abzubilden, wurde nach der Anzahl der bisherigen Umzüge aus familiären und beruflichen Gründen und Auslandsaufenthalten, die nicht allein zu Urlaubszwecken dienten, gefragt.

Tabelle 6.1. Übersicht über die eingesetzten Verfahren mit dazugehörigen Beispiel-Items

Verfahren	Beispiel-Item
Berufl. Selbstwirksamkeitserwartung	Durch meine vergangenen beruflichen Erfahrungen bin ich gut auf meine berufliche Zukunft vorbereitet.
Job-Involvement	Für mich vergehen die ersten Arbeitsstunden wie im Flug.
Work-Involvement	Die bedeutendsten Dinge, die ich erlebe, haben mit meiner Arbeit zu tun.
Commitment	Ich bin stolz darauf, anderen zu erzählen, dass ich zu dieser Organisation gehöre.
Arbeitszufriedenheit	Mit meinem unmittelbaren Vorgesetzten bin ich zufrieden.
Horizontaler Individualismus	Man soll sein eigenes Leben von anderen unabhängig führen.
Vertikaler Kollektivismus	Meistens stelle ich meine eigenen Interessen zum Wohl der Gruppe zurück.
Neurotizismus	Ich fühle mich oft angespannt und nervös.
Extraversion	Ich habe gerne viele Leute um mich herum.
Offenheit für Erfahrungen	Mich begeistern die Motive, die ich in der Kunst und Natur finde.
Gewissenhaftigkeit	Ich habe eine Reihe von klaren Zielen und arbeite systematisch auf sie zu.
Verträglichkeit	Ich versuche zu jedem, dem ich begegne, freundlich zu sein.
Ungewissheitstoleranz	Ich warte geradezu darauf, dass etwas Aufregendes passiert.
Allgemeiner Gerechte-Welt-Glaube	Ich finde, dass es auf der Welt im Allgemeinen gerecht zugeht.
Persönlicher Gerechte-Welt-Glaube	In der Regel fühle ich mich gerecht behandelt.
Lebenszufriedenheit	Mein Leben könnte kaum glücklicher sein als es ist.
Selbstwert	Ich finde mich ganz in Ordnung.
Soziale Ängstlichkeit	Oft muss ich mich überwinden, um jemanden um Auskunft zu fragen.
Zukunftssorgen	Ich mache mir Sorgen, dass ich meine Ziele nie erreichen werde.
Finanzielle Sorgen	Ich mache mir Sorgen, dass ich mir nichts leisten kann.
Sorgen um mangelnde Zuversicht	Ich mache mir Sorgen, dass ich mich unsicher fühle.
Sorgen um berufliche Inkompetenz	Ich mache mir Sorgen, dass ich mein Arbeitspensum nicht schaffe
Sorgen um zwischenmenschliche Beziehungen	Ich mache mir Sorgen, dass ich gute Freunde verliere.

6.1.2 Arbeitsbezogene Variablen

Die arbeitsbezogenen Faktoren wurden durch eine Reihe von in der Forschung etablierten Konzepten operationalisiert. Es wurden die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung mit einer Skala von Collani und Schyns (2001) und die Arbeitsplatzgefährdung mittels eines einzelnen Items in Anlehnung an Neuberger (1974) bestimmt. Zur Messung der Einstellung zur Arbeit wurde das Involvement (Lodahl & Kejner, 1965) mit der deutschen Kurzfassung von Moser und Schuler (1993), das Commitment (Mowday, Steers & Porter, 1979) in der deutschen Übersetzung von Moser (1996) und die Arbeitszufriedenheit über einzelne Items aus dem Arbeitsbeschreibungsbogen von Neuberger (1974) erhoben. Da sich das Involvement wie bei Moser und Schuler (1993) in zwei Komponenten aufspaltete, wurden den Autoren folgend die Subskalen Job-Involvement (= „Interesse an der Arbeit“; kognitiver Aspekt) und Work-Involvement (= „Arbeit als zentrale Lebensaufgabe“; emotionaler Aspekt) gebildet und verwendet. Die beruflichen Erfolgsparameter Einkommen und berufliche Position wurden zusätzlich erfragt.

In den Fragebögen wurden die Items zur Arbeitszufriedenheit, zum Involvement und zum Commitment sowie das einzelne Item zur Arbeitsplatzgefährdung unter der Überschrift „Berufsbezogene Einstellungen“ gemischt vorgegeben. Die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung wurde unter dem Titel „Arbeitsleben II“ (bis Item 19) erhoben (vgl. Fragebögen für die Pilot- und Hauptstichprobe im Anhang B, Anhang D und Anhang E).

6.1.3 Soziale und personale Variablen

Aus dem Bereich der sozialen Faktoren wurde die soziale Orientierung mit der deutschen Übersetzung der Individualismus-Kollektivismus-Skala (Singelis, Triandis, Bhawuk & Gelfland, 1995, dt. von Dalbert & Grob, 2000) untersucht. Ausgewählt wurden davon die Subskalen „horizontaler Individualismus“ und „vertikaler Kollektivismus“, da sich diese bereits in einer früheren Untersuchung als bedeutsame Prädiktoren der geografischen Mobilitätsbereitschaft gezeigt hatten (Dette & Dalbert, in press). Mit einem einzelnen Items wurde zudem die eingeschätzte Wichtigkeit der beruflichen Karriere des Partners im Vergleich zur eigenen beruflichen Karriere erfragt.

Die beiden eingesetzten Subskalen der Individualismus-Kollektivismus-Skala wurden in den Fragebögen unter dem Titel „Soziale Einstellungen“ aufgeführt (vgl. Fragebögen für die Pilot- und Hauptstichprobe im Anhang B, Anhang D und Anhang E).

Von den personalen Faktoren wurden die Big-5-Persönlichkeitsmerkmale über eine Kurzform (Trautwein et al., 2000) des NEO-FFI (Borkenau & Ostendorf, 1993) operationalisiert. Um diesen Bereich stärker zu gewichten, wurden zudem die Ungewissheitstoleranz (Dalbert, 1999a), der Selbstwert (Deusinger, 1986) und die Lebenszufriedenheit (Dalbert, Montada, Schmitt & Schneider, 1984) gemessen. Die soziale Ängstlichkeit wurde mittels einer entsprechenden Subskala aus dem Fragebogen zur Messung dispositioneller Selbstaufmerksamkeit (Merz, 1986) erhoben, welcher selbst aus der deutschen Version des SCS (Fenigstein, Scheier & Buss, 1975, dt. Heinmann, 1979) entwickelt wurde. Zur Messung von Besorgnis wurde eine deutsche Kurzform des WDQ (vgl. Stöber, 1995; Stöber & Joormann, 2001) eingesetzt. Da sich in einer Sekundäranalyse der Shell-Studie (Friedel et al., 2003) herausgestellt hatte, dass sich eine positive Einstellung gegenüber Europa förderlich auf die eigene geografische Mobilitätsbereitschaft auswirkt, wurde weiterhin ein einzelnes Item verwendet, das eine Erweiterung dieser Sichtweise zulässt und die allgemeine Einstellung gegenüber der wirtschaftlichen Globalisierung erfassen soll. Weiterhin wurden der allgemeine und der persönliche Gerechte-Welt-Glaube (Dalbert, Montada & Schmitt, 1987; Dalbert, 1999b) erhoben. Die beiden letztgenannten Variablen werden im Rahmen einer anderen Untersuchung ausgewertet und sollen in dieser Arbeit nicht berücksichtigt werden.

Die Big-5-Persönlichkeitsmerkmale, der allgemeine und persönliche Gerechte-Welt-Glaube, soziale Ängstlichkeit und das einzelne Item zur Globalisierung wurden in den Fragebögen unter der Überschrift „Beschreibung der eigenen Person“ gemischt vorgegeben. Lebenszufriedenheit und Selbstwert finden sich ebenfalls gemischt unter dem Titel „Selbsteinschätzung“ wieder. Ungewissheitstoleranz und Besorgnis wurden unter der Überschrift „Meinungen“ zusammengefasst aufgeführt (vgl. Fragebögen für die Pilot- und Hauptstichprobe im Anhang B, Anhang D und Anhang E).

6.2 Neu- und weiterentwickelte Instrumente

Da in einigen Bereichen keine einschlägigen Instrumente vorhanden waren, erwies es sich als notwendig, diverse Verfahren neu zu entwickeln oder bereits vorhandene Verfahren zu optimieren. Insbesondere traf dies auf den Bereich der mobilitätsbezogenen Variablen zu.

Die Skalen zu den Facetten der Mobilitätsbereitschaft, den Mobilitätserwartungen, den Umfeldeinstellungen und der Berufsidentifikation sind unter den Titeln „Entscheidungen“, „Arbeitsleben I“, „Arbeitsleben II“ (ab Item 20) und „Soziales Umfeld“ enthalten (vgl. Fragebögen für die Pilot- und Hauptstichprobe im Anhang B, Anhang D und Anhang E).

6.2.1 Entwicklung der Skalen zu den Dimensionen der Mobilitätsbereitschaft

Die Mobilitätsbereitschaftsdimensionen sollten im Sinne des Multi-Trait-Multi-Method-Ansatzes (Campbell & Fiske, 1959) multimethodal über Situations-Reaktions-Items, über Anreizvorgaben und im Sinne einer allgemeine Bereitschaft erfasst werden. Die einzelnen Methoden sollen im Folgenden vorgestellt werden.

6.2.1.1 Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen

Einstellungen sind psychologische Tendenzen, die sich durch die Bewertung bestimmter Gegebenheiten mit positiven oder negativen Eigenschaften beschreiben lassen (vgl. Eagly & Chaiken, 1993). Dass es eine Diskrepanz zwischen der Einstellung einer Person und ihrem tatsächlichen Verhalten gibt, ist ein gut belegter Wissenstand der Sozialpsychologie (Allport, 1935; La Piere, 1934; Wicker, 1969) und konnte auch erfolgreich auf den Bereich der Mobilitätsforschung übertragen werden, wo auf die Übereinstimmung der geäußerten Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern und ihrer de facto gezeigten Mobilität fokussiert wurde (Brett & Reilly, 1988; Lu, 1999; Nicholson, et al., 1985).

Um dennoch eine möglichst verhaltensnahe Untersuchung der Mobilitätsbereitschaft gewährleisten zu können, soll diese zusätzlich zur Messung der allgemeinen Bereitschaft mit Situations-Reaktions-Items erhoben werden. Aufgrund der dabei genutzten, konkreten Beschreibung einer mehr oder weniger mobilitätserfordernden Situation, werden die Versuchspersonen in die Lage versetzt, zu entscheiden, wie sie handeln würden, wenn die beschriebene Situation tatsächlich eintritt. Zur Verwendung eines solchen Formates zur Erfassung der Mobilitätsbereitschaften lagen bereits erste Erfahrungen vor (Dette, 2001). Auch Neto und Mullet (1998) untersuchten die Bereitschaft von Schülern, ins Ausland zu gehen, im Rahmen einer Vignettenstudie.

Personen können aus unterschiedlichsten Gründen motiviert sein, mobiles Verhalten zu zeigen und einen Orts- oder Jobwechsel vornehmen. Landau, Shamir und Arthur (1992) unterschieden in ihrer Arbeit drei zentrale Handlungsorientierungen in Bezug auf die Mobilitätsbereitschaft, von denen sich zwei statistisch untermauern ließen. Die Autoren gingen zunächst von drei divergenten Gründen aus, sich mobil zu zeigen und zu wechseln, nämlich: (1) um einen besseren Job zu bekommen bzw. aus Karrieregründen, (2) um den Bedürfnissen der jeweiligen Organisation gerecht zu werden, was sich statistisch jedoch nicht belegen ließ, und (3) um nicht arbeitslos zu werden bzw. um auch weiterhin die gewünschte Beschäftigung ausüben zu können.

Demzufolge kann ein Ortswechsel innerhalb eines Unternehmens aus individueller Sicht, eine Möglichkeit darstellen, eigene Karrierechancen zu verbessern oder aber die einzige Alternative zur Arbeitslosigkeit bedeuten.

Hier zeigen sich enge Beziehungen zu motivationalen Konstrukten wie dem *Annäherungsmotiv* oder dem Streben nach Selbstverwirklichung, wenn Job- bzw. Ortswechsel aus Karrieregründen angestrebt werden, und dem *Vermeidungsmotiv* oder Sicherheitsbedürfnis, wenn Mobilitätsbereitschaft aufgrund der Vermeidung von Arbeitslosigkeit gezeigt wird (Gebert & von Rosenstiel, 1996). West, Nicholson und Rees (1987) belegten u.a., dass die Erfahrung eines Job-Wechsels in einen neu entstandenen Beruf beispielsweise verbunden ist mit einem Anstieg im Wunsch nach individuellen Wachstumsbedürfnissen (vgl. Maslow, 1955, zitiert nach Heckhausen, 1988).

In diesem Zusammenhang lässt sich die Mobilitätsbereitschaft aus der Perspektive der Karriereorientierung im Sinne einer *Selbstverwirklichungstendenz* oder aus dem Blickwinkel der Erwerbssicherung im Sinne einer *Vermeidungsorientierung* betrachten. Die einzelnen Szenarien der entwickelten Situations-Reaktions-Items sind deshalb so formuliert, dass sie auf der *inhaltlichen* Ebene entweder die geografische oder die berufliche Mobilitätsbereitschaft ansprechen und gleichzeitig auf der *motivationalen* Ebene das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung oder nach Sicherheit erfragen. Dabei wurde darauf geachtet, dass zur Beantwortung sowohl negativ als auch positiv formulierte (Reaktion-)Items zur Verfügung stehen. Die Person muss sich quasi zwischen mehr oder weniger mobilitätserfordernden Alternativen entscheiden. Hierfür wurden die folgenden acht Situationen entwickelt:

In den beiden Situationen 1 und 5 wird die geografische Mobilitätsbereitschaft in Verbindung mit dem Selbstverwirklichungsbedürfnis bzw. der Karriereorientierung erhoben, wobei das Antwortitem jeweils einmal positiv und einmal negativ formuliert wurde:

Situation 1: Ihr Vorgesetzter unterbreitet Ihnen den Vorschlag, entweder weiterhin in Ihrer bisherigen Position am Ort beschäftigt zu werden oder alternativ in ein 500 km entferntes Zweigunternehmen Ihrer Organisation in einen ähnlichen Job, der jedoch mit größerer Verantwortung und Entscheidungskompetenzen ausgestattet ist, zu wechseln. Wofür entscheiden Sie sich?

Antwort: Ich entscheide mich für meinen bisherigen Arbeitsplatz.

Situation 5: Man unterbreitet Ihnen das Angebot, in einem im Ausland ansässigen Unternehmen tätig zu werden. Die Ihnen offerierte Position bietet Ihnen wesentlich bessere Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Unternehmenshierarchie als Ihre bisherige. Sie können selbstverständlich auch weiterhin Ihrer alten Beschäftigung am jetzigen Ort nachgehen. Wofür entscheiden Sie sich?

Antwort: Ich entscheide mich für die Position im Ausland.

In den Situationen 2 und 6 wird die berufliche Mobilitätsbereitschaft in Verbindung mit dem Selbstverwirklichungsbedürfnis bzw. der Karriereorientierung erfragt. Auch hierbei wurde das Antwortitem einmal in positiver und einmal in negativer Richtung im Hinblick auf die Mobilitätsbereitschaft formuliert:

Situation 2: Sie haben in Ihrer Firma eine gute Position inne. Durch eine interne Stellenausschreibung erhalten Sie die Chance, sich auf eine Stelle zu bewerben, die eine neue Herausforderung für Sie ist und wo Sie Ihre Fähigkeiten angemessen einsetzen und weiterentwickeln können. Bei dieser neuen Tätigkeit handelt es sich jedoch für Sie um ein beruflich unbekanntes neues Gebiet. Wofür entscheiden Sie sich?

Antwort: Ich entscheide mich dafür, mich auf das interne Stellenangebot zu bewerben.

Situation 6: Sie sind gut im Unternehmen integriert. Ein anderes Unternehmen tritt an Sie heran und möchte Sie gerne einstellen. Allerdings würde Ihr dortiges Tätigkeitsfeld einen vollständig anderen Aufgabenbereich als Ihren bisherigen umfassen. Diese neue Tätigkeit würde Ihren Interessen und Neigungen eher entsprechen als die alte Tätigkeit. Wofür entscheiden Sie sich?

Antwort: Ich entscheide mich für die Weiterbeschäftigung im alten Unternehmen.

Die Situationen 3 und 7 dienen der Erhebung der geografischen Mobilitätsbereitschaft in Verbindung mit dem Sicherheitsbedürfnis bzw. der Vermeidungsorientierung, wobei auch hier das Antwortitem einmal positiv und einmal negativ formuliert wurde:

Situation 3: In Ihrem Unternehmen besteht die Gefahr, dass in absehbarer Zeit Ihre Stelle wegrationalisiert wird. Es besteht jedoch die Möglichkeit, kurzfristig in ein 350 km entferntes Tochterunternehmen zu wechseln und dort weiterhin Ihren Beruf auszuüben, da diese Position dort gerade nicht besetzt ist. Wofür entscheiden Sie sich?

Antwort: Ich entscheide mich auch weiterhin für die alte Beschäftigung vor Ort.

Situation 7: Ihre Stelle soll innerhalb der nächsten Monate möglicherweise gestrichen werden. Man bietet Ihnen als Sozialmaßnahme einen Job mit ein und demselben Aufgabenspektrum in einem weit entfernten Bundesland mit einer langfristigen Weiterbeschäftigungsmöglichkeit an. Ansonsten wären Sie gezwungen, sich auf dem Arbeitsmarkt eine neue Arbeitsstelle zu suchen. Wofür entscheiden Sie sich?

Antwort: Ich entscheide mich für den Umzug in ein anderes Bundesland.

Letztlich wird in den Situationen 4 und 8 die berufliche Mobilitätsbereitschaft in Verbindung mit dem Sicherheitsbedürfnis bzw. der Vermeidungsorientierung erfasst. Wie zuvor wurden die beiden Antwortitems bezogen auf die Mobilitätsbereitschaft einmal in positiver und einmal in negativer Richtung formuliert:

Situation 4: Sie haben Ihren Job verloren und sind auf Arbeitssuche. Das Arbeitsamt bietet Ihnen eine Umschulung in einen anderen Beruf mit der Option einer langfristigen Unternehmensintegration an. Andererseits haben Sie die Möglichkeit, befristet für ein halbes Jahr im alten Beruf zu arbeiten. Wofür entscheiden Sie sich?

Antwort: Ich entscheide mich für die Umschulung.

Situation 8: Sie arbeiten in einem Unternehmen, in dem gerade Arbeitsplätze wegrationalisiert werden, auch Ihr Arbeitsplatz ist möglicherweise betroffen. Die Personalabteilung schlägt Ihnen vor, sich unternehmensintern umschulen zu lassen. Diese neue Beschäftigungsmöglichkeit entspricht nicht unbedingt Ihren Vorstellungen, bietet aber die Möglichkeit einer längerfristigen Arbeitsplatzsicherung ohne finanzielle Einbußen; andererseits droht Ihnen gegebenenfalls Arbeitslosigkeit. Wofür entscheiden Sie sich?

Antwort: Ich entscheide mich gegen die Umschulung.

Die einzelnen Vignetten sind in den Fragebögen nach den kontextuellen, soziodemografischen und biografischen Merkmalen unter der Überschrift „Entscheidungen“ aufgeführt (vgl. Fragebögen für die Pilot- und Hauptstichprobe im Anhang B, Anhang D und Anhang E).

6.2.1.2 Mobilitätsbereitschaft bei Vorgabe von Anreizen

Als zweite Methode zur Erhebung der Mobilitätsbereitschaft wurden Beurteilungsverfahren konstruiert, bei der Versuchspersonen einschätzen sollen, ob sie bei dem Angebot besonderer Anreize oder Vergünstigungen (z.B. Aufstiegsmöglichkeiten, Sicherheit des Arbeitsplatzes) eher mobiles Verhalten zeigen und wechseln würden oder nicht. Auch hierbei wurde auf die oben beschriebene Unterscheidung von inhaltlichen und motivationalen Aspekten der Mobilitätsbereitschaft zurückgegriffen. Theoretisch sollten dabei die Dimensionen „geografische Mobilitätsbereitschaft als Streben nach Selbstverwirklichung“, „geografische Mobilitätsbereitschaft als Streben nach Sicherheit“, „berufliche Mobilitätsbereitschaft als Streben nach Selbstverwirklichung“ und „berufliche Mobilitätsbereitschaft als Streben nach Sicherheit“ resultieren.

So beschreiben die Situation 9 und 11 zunächst Situationen, die geografisch mobiles Verhalten verlangen würden, wobei die Items 1, 3, 5 und 8 ein Streben nach Selbstverwirklichung und die Items 2, 4, 6 und 7 ein Streben nach Sicherheit erheben. Die Situationen 10 und 12 demgegenüber veranschaulichen zunächst Situationen, die berufliche Mobilitätsbereitschaft erfordern, wobei auch hier die Items 1, 3, 5 und 8 ein Streben nach Selbstverwirklichung und die Items 2, 4, 6 und 7 ein Streben nach Sicherheit abbilden sollen.

Bezüglich der einzelnen Antwortitems wird auf Tabelle 7.7 (siehe S. 72) verwiesen. Die Situationsbeschreibungen werden im Folgenden dargestellt:

Situation 9: Sie haben von einem Unternehmen das Angebot bekommen, eine neue Beschäftigung in einem 500 km entfernten Ort anzutreten. Wie wahrscheinlich nehmen Sie die entfernte Stelle an?

Situation 10: Sie bekommen von einem Unternehmen ein attraktives berufliches Angebot mit vollkommen anderen Aufgaben als in Ihrem bisherigen Beruf. Wie wahrscheinlich werden Sie die angebotene Tätigkeit annehmen?

Situation 11: Sie erhalten die Möglichkeit, eine Stelle in einem Zweigunternehmen Ihrer Organisation im Ausland anzutreten. Wie wahrscheinlich nehmen Sie diese Stelle an?

Situation 12: Ihr Unternehmen möchte expandieren und macht eine interne Stellenausschreibung, in der Sie die Möglichkeit bekommen, auf Kosten des Unternehmens einen völlig neuen Beruf zu erlernen. Wie wahrscheinlich werden Sie diese Möglichkeit nutzen und den neuen Beruf erlernen?

In den Fragebögen ist die Mobilitätsbereitschaft bei Vorgabe von Anreizen unter der Überschrift „Entscheidungen“ aufgeführt (vgl. Fragebögen für die Pilot- und Hauptstichprobe im Anhang B, Anhang D und Anhang E). Wie oben beschrieben, gehören zu jeder Situationsbeschreibung acht einzelne Anreiz-Items. Sechs dieser acht Items wurden aus einem Instrument zur Erhebung der „Wichtigkeit/Befriedigung von Bedürfnissen“ (Arzberger, Murck & Schumacher, 1979), das sich an die Bedürfnishierarchie von Maslow (1978) anlehnt, entnommen und entsprechend modifiziert. Vier der übernommenen sechs Items messen gemäß den Autoren das Bedürfnis nach Selbstentfaltung bzw. Selbstverwirklichung. Da nur zwei für diese Untersuchung brauchbare Items zur Messung des Sicherheitsbedürfnis zur Verfügung standen, wurden noch zwei weitere Items für diese Dimension ad hoc konstruiert und entsprechend ergänzt, so dass letztlich je vier Items zur Messung der beiden motivationalen Dimensionen zur Verfügung standen.

6.2.1.3 Allgemeine Mobilitätsbereitschaft

Um den Mehrmethodenanteil (= Multimethod) zu erhöhen, sollte die Mobilitätsbereitschaft zudem über eine dritte Komponente erfasst werden. Hierzu wurde der Fragebogen zur allgemeinen Mobilitätsbereitschaft von Dalbert (1999c) herangezogen und weiterentwickelt. Insbesondere wurden dabei diejenigen Items aus der Originalversion modifiziert oder gänzlich entfernt und durch andere Items ersetzt, die sich im Rahmen von Faktoren- und Reliabilitätsanalysen (vgl. Dette, 2001) zuvor als ungünstige Items erwiesen hatten. Zusätzlich wurden neue Items konstruiert, um die zusätzliche Facette der jobbedingten Mobilitätsbereit-

schaft abbilden zu können (vgl. Tabelle 7.5 auf S. 68). Der Fragebogen mit den drei Subskalen wurde mit dem Ziel entwickelt, valide zwischen der geografischen, jobbedingten und beruflichen und Mobilitätsbereitschaft unterscheiden zu können (= Multitrait). In den Fragebögen wurde die allgemeine Mobilitätsbereitschaft unter dem Titel „Arbeitsleben I“ erhoben (vgl. Fragebögen für die Pilot- und Hauptstichprobe im Anhang B, Anhang D und Anhang E).

6.2.2 Entwicklung der Skalen zu den Mobilitätserwartungen

Erwartungen werden als zentrales Bindeglied zwischen grundsätzlich möglichen und tatsächlich realisierten Handlungen betrachtet (Bandura, 1997) und in Selbstwirksamkeitserwartungen und Handlungs-(Ergebnis)-Erwartungen unterschieden. Selbstwirksamkeitserwartungen beziehen sich dabei auf die Beurteilung der eigenen Fähigkeit und Motivation zur Ausführung von Handlungen, Handlungserwartungen auf die antizipierten physischen, sozialen und selbstbewerteten Konsequenzen bestimmter Handlungen (Abele, 2002). Damit entsprechen Selbstwirksamkeitserwartungen der wahrgenommenen Verhaltenskontrolle aus dem Modell von Ajzen und Madden (1985) und Handlungserwartungen der Einstellung zum Verhalten. Die Erhebung der Mobilitätserwartungen soll bereichsspezifisch (Bandura, 1997) und damit auf der untersten Spezifikationsebene erfolgen.

6.2.2.1 Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung

Es wurden zwei Subskalen gebildet, um die wahrgenommene Verhaltenskontrolle (Ajzen & Madden, 1985) für die beiden zentralen Mobilitätsfacetten überprüfen zu können. Die Items der geografischen und beruflichen Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung wurden aus modifizierten Items der Skalen berufliche und geografische Mobilitätsbereitschaft zusammengestellt (vgl. Tabelle 7.3 auf S.65). Die Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung wurde unter dem Titel „Arbeitsleben II“ (Items 20 bis 27) in die Fragebögen eingefügt (vgl. Fragebögen für die Pilot- und Hauptstichprobe im Anhang B, Anhang D und Anhang E).

6.2.2.2 Mobilitätshandlungsergebniserwartung

Auch zur Erhebung der Einstellung zum Verhalten (Ajzen & Madden, 1985) sollten beide globalen Dimensionen der Mobilität abgebildet werden. Wie zuvor bei der Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung lehnen sich die geografische und berufliche Mobilitätshandlungsergebniserwartung an Items zur beruflichen und geografischen Mobilitätsbereitschaft an (vgl.

Tabelle 7.4 auf S. 66). Die Mobilitätshandlungsergebniserwartung wurde unter dem Titel „Arbeitsleben II“ (Items 28 bis 35) in die Fragebögen eingeordnet (vgl. Fragebögen für die Pilot- und Hauptstichprobe im Anhang B, Anhang D und Anhang E).

6.2.3 Entwicklung der Skala Einstellungen des Umfeldes zur Mobilität

Da es sich bereits in früheren Untersuchungen (Dette, 2001; Groh, 2003) bewährt hatte, die subjektive Norm (Ajzen & Madden, 1985) über die wahrgenommene Einstellung des sozialen Umfeldes zur Mobilität zu operationalisieren, wurde auch in dieser Arbeit auf diese Methode zurückgegriffen. Im Vergleich zu bisherigen Studien, die ausschließlich die subjektiven Norm bezüglich der geografischen Mobilität erfragten, sollte jedoch hier bereichsspezifischer vorgegangen werden. Um eine spezifischere Vorhersage der einzelnen Facetten zu ermöglichen, wurde sowohl die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur beruflichen Mobilität, die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur geografische Mobilität als auch die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur jobbedingten Mobilität mit jeweils 5 Items (vgl. Tabelle 7.2 auf S. 63) erfragt. Auch diese drei neuentwickelten Verfahren wurden aus dem zuvor konstruierten Skalen zur beruflichen, jobbedingten und geografischen Mobilitätsbereitschaft abgeleitet. In den Fragebögen wurde die wahrgenommene Einstellung des sozialen Umfeldes unter der Überschrift „Soziales Umfeld“ erhoben (vgl. Fragebögen für die Pilot- und Hauptstichprobe im Anhang B, Anhang D und Anhang E).

6.2.4 Entwicklung der Skala Identifikation mit dem Beruf

Es kann erwartet werden, dass Personen, die sich sehr stark mit ihrem erlernten oder ausgeübten Beruf identifizieren, weit weniger bereit sind, den Beruf zu wechseln. Konträr zur beruflichen Mobilitätsbereitschaft sollte demnach die Identifikation mit dem Beruf stehen. Da sich keine geeigneten Verfahren zur Messung dieses Konstruktes finden ließen, wurde auch hier eine neue Skala entwickelt. Diese wurde unter Hinzuziehung eines modifizierten Items aus der „Skala zur Entfremdung von der Arbeit“ von Fischer und Kohr (1980) sowie zwei übernommenen Items aus dem Instrument zur „Zufriedenheit und Belastung im Beruf“ von Weyer, Hodapp und Neuhäuser (1980) gebildet und durch ein selbstkonstruiertes Item ergänzt (vgl. Tabelle 7.1 auf S. 61). Die Identifikation mit dem Beruf wurde in den Fragebögen unter dem Titel „Arbeitsleben I“ aufgeführt (vgl. Fragebögen für die Pilot- und Hauptstichprobe im Anhang B, Anhang D und Anhang E).

7 STRUKTUR UND DIMENSIONALITÄT DER MOBILITÄTSBEREITSCHAFT

Im Folgenden werden nun die empirischen Ergebnisse der durchgeführten Studien dargestellt. Zunächst soll dabei auf die durchgeführte Pilotstudie Bezug genommen werden. Mit ihr wurde hauptsächlich das Ziel verfolgt, Schwächen bei der Auswahl der Erhebungsinstrumente zu beseitigen bzw. gegebenenfalls zu optimieren und die Qualität der ad hoc konstruierten Verfahren zu überprüfen.

7.1 Kurzer theoretischer Überblick

In früheren Studien konnte bereits wiederholt gezeigt werden, dass reliabel und valide zwischen der geografischen und der beruflichen Mobilitätsbereitschaft unterschieden werden kann und beide Dimensionen differentiell mit anderen Merkmalen korrespondieren (Dalbert, 1999c; Dette, 2001; Groh, 2003; Nindl, 2003). In dieser Arbeit wird der Versuch unternommen, diese Konstrukte über verschiedene Methoden sinnvoll zu erfassen. Zusätzlich soll die jobbedingte Mobilitätsbereitschaft einbezogen werden. Diese sollte sich statistisch von den beiden anderen Facetten abgrenzen lassen.

7.2 Fragestellung und Hypothesen

Mit der Pilotstudie sollte insbesondere der erste Teil der Fragestellung einer Beantwortung zugeführt werden, nämlich ob sinnvoll und valide zwischen verschiedenen Dimensionen der Mobilitätsbereitschaft unterschieden werden kann. Die Hypothesen zur Struktur und Dimensionalität des Konstruktes wurden bereits aufgeführt (vgl. Abschnitt 5.3.1).

7.3 Methode

Um die einzelnen Hypothesen beantworten zu können, wurde eine Datenerhebung an einer Stichprobe von Personen aus unterschiedlichen Bundesländern angezielt. Über diese Daten sollten Faktorenanalysen gerechnet werden. Comrey und Lee (1992) betonten, dass man für eine stabile Faktorenlösung eine Stichprobe von mindestens 300 Personen anzielen sollte. Guadagnoli und Velicer (1988) zeigten jedoch, dass eine ungefähre Stichprobengröße von 150 Personen dann genügen würde, wenn es im Rahmen der Faktorenlösung mehrere hohe Ladungen ($l > .80$) gäbe. Es schien deshalb angebracht, Daten an einer Stichprobe von ungefähr 150 Versuchspersonen zu erheben.

7.3.1 Versuchsplan

Da die Datenerhebung außerhalb der Universität stattfand, wurde frühzeitig mit der Werbung potentieller Interessenten begonnen. Zwischen Oktober 2001 und Dezember 2001 wurden deshalb Kontakte zu Unternehmen, Arbeitsämtern und Bildungsträgern zunächst aus Sachsen-Anhalt, später auch aus anderen Bundesländern aufgebaut, um Ansprechpartner auch für die späteren Datenerhebungen zu bekommen. Über diese Ansprechpartner wurden die Versuchspersonen für die Pilotstudie rekrutiert (vgl. Anhang A). Zwischen Mitte Februar 2002 und Mitte April 2002 wurden die Daten für die Voruntersuchung erhoben.

Die Datenerhebung war querschnittlich mit einem Untersuchungszeitpunkt angelegt und wurde anonym durchgeführt. An der Studie beteiligten sich Mitarbeiter einer kaufmännischen Abteilung der Volkswagen AG Wolfsburg sowie der S-Direkt-Marketing GmbH Halle. Ein weiterer Teil der Versuchspersonen (ca. 51 %) wurde über private Kontakte rekrutiert. Die teilnehmenden Personen füllten einen Fragebogen aus, den sie nach Fertigstellung zu einem späteren Zeitpunkt in ihrer Firma oder alternativ bei der Autorin dieser Arbeit wieder abgeben konnten.

7.3.2 Stichprobe

An der Pilotstudie des Projektes nahmen insgesamt 153 Personen (61 Männer und 92 Frauen) aus 13 Bundesländern teil, wovon 41 % aus Sachsen-Anhalt und 32 % aus Niedersachsen stammten. Zur regionalen Herkunft kann weiterhin festgestellt werden, dass 34 % der Teilnehmer aus Ortschaften mit weniger als 20.000 Einwohnern, 18 % aus Kleinstädten mit 20.000 bis 100.000 Einwohnern, 45 % aus größeren Städten mit 100.000 bis 500.000 Einwohner und 3 % aus Großstädten mit mehr als 500.000 Einwohnern kamen.

Das Alter der Probanden variierte zwischen 20 und 56 Jahren ($M = 32.04$; $SD = 9.57$). 60 % der Probanden hatten (noch) keine Kinder, 23 % (bereits) mehr als ein Kind, wobei das Alter des jüngsten Kindes zwischen 1 und 31 Jahren schwankte ($M = 12.68$; $SD = 8.07$). 62 % der Teilnehmer lebten zum Erhebungszeitpunkt mit einem Partner zusammen (verheiratet, in Lebensgemeinschaft), 38 % waren alleinlebend (geschieden, verwitwet, ledig). Von besonderem Interesse für die Gestaltung der Berufsbiografie bei in Partnerschaft lebenden Personen scheint die eingeschätzte Bedeutung der eigenen Karriere im Vergleich zur beruflichen Karriere des Partners zu sein. So hielten 21.8 % die eigene Karriere für wichtiger, 64.5 % die eigene Karriere für gleichwichtig und 13.6 % die eigene Karriere für weniger wichtig als

die des Lebenspartners. Die Partner waren zum Erhebungszeitpunkt zu 65.4 % vollbeschäftigt, 15.9 % teilbeschäftigt und 18.7 % nicht beschäftigt (z.B. Hausfrau, Student, Arbeitslos).

7 (4.6 %) Personen verfügten zum Untersuchungszeitpunkt über einen Hauptschulabschluss, 50 (32.9 %) über einen Realschulabschluss, 24 (15.8 %) über eine Fachhochschulreife, 35 (23 %) über die allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife, 8 (5.3 %) über einen Fachhochschulabschluss, 22 (14.5 %) über einen Hochschulabschluss und 6 (3.9 %) über eine Promotion. 87.6 % gaben an, eine Berufsausbildung abgeschlossen zu haben. Zum Erhebungszeitpunkt waren 60.8 % vollbeschäftigt, 28.8 % teilbeschäftigt und 10.5 % arbeitslos. 47 % legten zwischen Arbeits- und Wohnstelle eine Entfernung von weniger als 10 Kilometern, 41 % zwischen 10 und 50 Kilometern zurück. Zu den bisherigen Mobilitätserfahrungen kann festgestellt werden, dass die Mehrheit, d.h. 58 %, bisher weder aus familiären noch aus beruflichen Gründen jemals einen Wohnortwechsel vorgenommen hat. 19.1 % waren einmal, 15.1 % zweimal und 7.3 % mehr als zweimal aus familiären Gründen, 27.6 % waren einmal, 9.2 % zweimal und 4.6 % mehr als zweimal aus beruflichen Gründen umgezogen. Von den 153 teilnehmenden Versuchspersonen hatten 18 Personen (11.8 %) bereits einige Zeit im Ausland gelebt.

Um ein Bild über die finanzielle Situation der Stichprobe zu erhalten, wurden die Teilnehmer nach ihrem monatlichen Nettoeinkommen befragt. Vier Versuchspersonen machten hierzu keine Angaben. Von den anderen verfügten 18.8 % über weniger als 500 €, 28.9 % über 500 bis 1000 €, 32.9 % über 1000 bis 2000 €, 10.1 % über 2000 bis 3000 €, 7.4 % über 3000 bis 4000 € und weitere 2 % über mehr als 4000 € Netto pro Monat. Auch die mit dem Einkommen einhergehende berufliche Position der Beschäftigten war von Interesse. Beide Parameter können als Indizien des beruflichen Erfolgs gewertet werden. So nahmen 1.7 % der Versuchspersonen eine Führungsposition ein und hatten vier oder mehr Ebenen an Mitarbeitern unter sich. 3.3 % leiteten drei Ebenen, 14.9 % zwei Ebenen und 28.1 % eine Ebene von Mitarbeitern. Etwas mehr als die Hälfte der Versuchspersonen (52.1 %) hatte nur Vorgesetzte.

7.4 Ergebnisse

Nachfolgend wird die faktorenanalytische Vorgehensweise, die dieser Arbeit zugrunde liegt, ausführlich erklärt. Daran schließen sich die Analysen über die neu entwickelten Verfahren an. Im letzten Teil werden die Analysen zur Überprüfung der Hypothesen zur Struktur und Dimensionalität der Mobilitätsbereitschaft beantwortet.

7.4.1 Faktorenanalytische Vorgehensweise

Zunächst werden für die einzelnen Skalen die skalenanalytisch bzw. faktorenanalytisch ermittelten Skalen- und Itemstatistiken mitgeteilt. Dieses sind im Einzelnen: die Güte der Faktorstruktur, die Eigenwerte der Hauptkomponenten der Iteminterkorrelationsmatrix bis zum ersten Eigenwert $\lambda < 1$, die durch die akzeptierte Faktorenlösung aufgeklärte Itemgesamtvarianz, die interne Konsistenz der Gesamtskala, sowie Mittelwert, Standardabweichung, Trennschärfe und Ladung eines jeden Items auf den resultierenden Faktoren.

Die einzelnen Kriterien, die zur faktorenanalytischen Überprüfung der ad hoc konstruierten Skalen herangezogen wurden, sollen an dieser Stelle kurz vorgestellt werden. Vor der Faktorextraktion wurde die Korrelationsmatrix zunächst darauf hin überprüft, ob die gewählten Variablen überhaupt für eine faktorenanalytische Betrachtung geeignet sind (vgl. auch Tabachnik & Fidell, 2001, S. 589). In diesem Zusammenhang stellt das *Kaiser-Meyer-Olkin-Maß* (KMO-Maß) ein zusammenfassendes Maß der Anti-Image-Korrelationsmatrix dar und kann höchstens den Wert von 1 annehmen. Es ergibt sich als Verhältnis der Summe der quadrierten Korrelationen zur Summe der quadrierten Korrelationen zuzüglich der Summe der quadrierten Partialkorrelationen. Ein kleiner KMO-Wert zeigt an, dass die Variablenauswahl für eine Faktorenanalyse nicht gut geeignet ist. Kaiser (1974) gibt an, dass ein KMO unter .50 inakzeptabel ist, zwischen .50 und .60 schlecht, zwischen .60 und .70 mäßig, zwischen .70 und .80 mittelprächtig, zwischen .80 und .90 recht gut und über .90 fabelhaft. Deshalb soll hier als Kriterium ein KMO-Maß von mindestens .60 (Kaiser, 1974) herangezogen werden, da dann die Zusammenstellung der Variablen für ein faktorenanalytisches Modell geeignet zu sein scheint. Bevor das Modell endgültig akzeptiert werden kann, werden noch die MSA-Werte (*Maß der Angemessenheit der Stichprobe*) kontrolliert, die in der Diagonale der Anti-Image-Korrelationsmatrix ausgewiesen werden. Die Berechnung erfolgt wie beim KMO-Maß mit dem Unterschied, dass sich ein MSA-Wert lediglich auf jeweils eine Variable statt auf alle Variablen bezieht. Da die Kriterien zur Beurteilung der Stichprobenangemessenheit denen des KMO-Maßes entsprechen, werden Variablen mit einem MSA-Wert von weniger als .60 (schlecht bzw. inakzeptabel) grundsätzlich aus dem faktorenanalytischen Modell ausgeschlossen.

Für eine generalisierbare Interpretation einer Faktorstruktur sollte die untersuchte Stichprobe möglichst groß, zumindest größer als die Anzahl der untersuchten Variablen, und repräsentativ sein (Aleamoni, 1976), damit möglichst stabile und vom Zufall unbeeinflusste Faktorstrukturen resultieren.

Um ihre Stabilität abschätzen zu können, entwickelten Guadagnoli und Velicer (1988; modifiziert von Bortz, 1993) eine Gleichung, in der sowohl die Höhe des minimalen Ladungswertes, der bei der Interpretation der Faktoren berücksichtigt wird, als auch die Stichprobengröße einbezogen wird. Folgt man den Ausführungen der Autoren sollten Faktorstrukturen mit $FS < 0.8$ nicht interpretiert werden, wohingegen Faktorstrukturen mit $FS > 0.9$ auf eine gute Übereinstimmung zwischen "wahrer" und stichprobenbedingter Faktorstruktur hinweisen. Dieses deskriptive Maß zum Vergleich der Güte verschiedener Faktorlösungen soll für die einzelnen Faktorlösungen angegeben werden.

Zur Bestimmung der Anzahl zugrundeliegender Dimensionen wurden sowohl die Eigenwerthöhe ($\lambda > 1$) gemäß Kaiser-Guttman-Kriterium (Guttman, 1954), der Eigenwerteverlauf der Items gemäß Scree-Test (Cattell 1966, zitiert nach Bortz, 1993) als auch inhaltliche Erwägungen berücksichtigt sowie in strittigen Fällen eine Überprüfung mittels Parallelanalyse (Horn, 1965) -- durchgeführt mit der Software „RanEigen“ (Enzmann, 1997) -- vorgenommen. Eine Kombination verschiedener Kriterien zur Extraktion einer sinnvoll interpretierbaren Anzahl von Faktoren erweist sich als notwendig, da sämtliche Verfahren mit Fehlern behaftet sind, und so eine zuverlässige Auswahl aufgrund eines alleinigen Kriteriums nicht vorgenommen werden kann. Beispielsweise unterliegt der Scree-Test zu stark subjektiven Einschätzungen bei der Auswahl der zu extrahierenden Faktoren (z.B. Tabachnick & Fidell, 2001, S. 621), führt das Kaiser-Guttman-Kriterium (KG-Kriterium) häufig zu einer Überschätzung der Anzahl zugrundeliegender Dimensionen (z.B. Bortz, 1993, S. 503) und kommt es bei der Parallelanalyse dann zur systematischen Unterschätzung der Anzahl interpretierbarer Dimensionen, wenn der erste Eigenwert um ein Vielfaches größer ist als die folgenden (Beauducel, 2000, zitiert nach Stöber, 2000). Inhaltliche Erwägungen spielten deshalb stets eine zentrale Rolle.

Aufgrund ihres Ladungsprofils wurden die entsprechenden Items den einzelnen Faktoren zugeordnet. Hierzu lagen folgende Kriterien zugrunde: Die Items mussten im Allgemeinen eine Faktorladung von $l > .55$ (30 % überlappende Varianz) auf dem interpretierten Faktor und $l < .32$ (weniger als 10% überlappende wahre Varianz zwischen Variable und Faktor) auf sämtlichen anderen Faktoren aufweisen. Diese Vorgehensweise erklärt sich wie folgt: Je höher die Ladung einer Variable auf einem Faktor ist, desto eher ist sie als Maß dieses Faktors geeignet. In Anlehnung an Comrey und Lee (1992, S. 243) wurden deshalb nur solche Variablen interpretiert, die auf dem zugeordneten Faktor eine Ladung von $l > .55$ aufwiesen und damit das Prädikat „gut“ verdienten.

Ladungen von $l > .63$ können als sehr gut (40 % überlappende Varianz) und Ladungen von $l > .71$ (50 % überlappende Varianz) als exzellent eingeschätzt werden.

Wurde eines der beiden Kriterien ($l > .55$; $l < .32$) nicht erfüllt, zeigten sich also Doppelladungen, musste zusätzlich die durch den Faktor aufgeklärte Itemvarianz bestimmt werden, die sich als Quotient der quadrierten Faktorladung durch die Kommunalität ergibt. Diese musste mindestens 50 Prozent ($l^2/h^2 \geq .50$) bei drei oder mehr interpretierten Faktoren und 75 Prozent bei zwei interpretierten Faktoren betragen.

Sämtliche Skalen, die ein $\alpha > .80$ (Bortz & Döring, 2002, S. 199) aufwiesen, wurden als homogen betrachtet. Da es sich bei den entwickelten Skalen zum Teil um sehr kurze Skalen handelt, wurde zudem das für die Testlänge korrigierte r_{est} angegeben. Eine Skala mit $r_{est} > .20$ erfüllte ebenfalls die Homogenitätsvoraussetzungen hinreichend gut.

7.4.2 Dimensionalität

Im Folgenden werden die durchgeführten Faktorenanalysen zur Überprüfung der neu oder weiter entwickelten Verfahren dargestellt (vgl. Abschnitt 6.2).

7.4.2.1 Identifikation mit dem Beruf

Aufgrund theoretischer Überlegungen sollte diese Skala nur aus einem Faktor bestehen, was unmittelbar durch die Eigenwerte der ersten beiden Hauptkomponenten mit $\lambda_1 = 2.53$ und $\lambda_2 = 0.86$ gestützt wurde. Da jedoch das Kriterium $l > .55$ durch das Item IDENT1 (vgl. Tabelle 7.1) nicht erfüllt wurde, musste dieses entfernt werden.

Tabelle 7.1. Item- und Skalenskennwerte (Polung = P; Mittelwert = M; Standardabweichung = SD; Trennschärfe = r_{it} ; Faktorladung = l) der Skala Identifikation mit dem Beruf ($N \geq 152$)

Items	P	M	SD	r_{it}	l1
<u>Identifikation mit dem Beruf</u>					
Manchmal ist es mir fast unangenehm zu sagen, was ich von Beruf bin. (IDENT1: Item übernommen von Fischer & Kohr, 1980)					entfernt
Ich habe einen wirklich interessanten Beruf. (IDENT2: Item übernommen von Weyer, Hodapp & Neuhäuser, 1980)	+	4.93	1.14	.67	.85
Mein Beruf entspricht genau meinem Traumjob. (IDENT3: Item neu konstruiert)	+	4.10	1.46	.86	.94
Wenn ich könnte, würde ich den Beruf wechseln. (IDENT4: Item modifiziert nach Weyer, Hodapp & Neuhäuser, 1980)	-	4.28	1.64	.73	.87

Anmerkung. Sämtliche Kennwerte nach Umpolung der Items.

Die Skala Identifikation mit dem Beruf besteht somit nur aus 3 Items. Der entsprechende Wortlaut der Skala geht aus Tabelle 7.1 hervor. Die Eigenwerte der ersten beiden Hauptkomponenten betragen: $\lambda_1 = 2.37$ und $\lambda_2 = 0.46$. Alle interpretierten Ladungen lagen mit $l > .85$ in einem Bereich der als exzellent (Comrey & Lee, 1992) zu bewerten ist, und auch die anderen Kennwerte ($KMO = .65$, $MSA = .60$, $FS = .95$) waren zufriedenstellend. Durch den resultierenden einen Faktor wurden sämtliche Items geladen, die die Identifikation mit dem Beruf messen sollen. Die interne Konsistenz betrug trotz der Kürze der Skala $\alpha = .86$ ($r_{est} = .67$). Insgesamt konnte die interpretierte einfaktorielle Lösung 79.0 % der Itemgesamtvarianz aufklären.

7.4.2.2 Einstellung des Umfeldes zur Mobilität

Gemäß der theoretischen Annahme sollte sich die Gesamtskala in drei Subskalen aufgliedern lassen. Bei der durchgeführten Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation zeigte sich ein Eigenwerteverlauf, der diese Annahme weitestgehend stützte: $\lambda_1 = 6.51$, $\lambda_2 = 2.28$, $\lambda_3 = 1.23$, $\lambda_4 = 0.94$. Eine zusätzlich durchgeführte Parallelanalyse sprach für eine Extraktion von nur zwei Faktoren. Da hier jedoch inhaltliche Erwägungen im Vordergrund standen, wurde nicht dem Ergebnis der Parallelanalyse entsprochen, sondern gemäß der theoretischen Intention die drei extrahierten Faktoren nach KG-Kriterium mit $\lambda > 1$ beibehalten.

Jedoch erschien die Verteilung der einzelnen Items zunächst nicht gänzlich der theoretischen Konzeption zu entsprechen, da sich zwei Items der a priori gebildeten Dimensionen nicht den gewünschten Faktoren zuordnen ließen. So mussten zunächst die Items UMFELD3 und UMFELD12 (vgl. Tabelle 7.2) entfernt werden, da sich diese nicht eindeutig einer Dimension zuordnen ließen. Zusätzlich wurden die Items UMFELD1 und UMFELD14 sukzessive herausgenommen. UMFELD1 wies auf keinem Faktor eine Ladung von $l > .55$ auf, wohingegen UMFELD14 auf zwei Faktoren eine Ladung von $l > .55$ zeigte. Nach Entnahme dieser vier Items verteilten sich die restlichen Items wie theoretisch zuvor angenommen. Da drei Items (UMFELD5, UMFELD11, UMFELD12) auf zwei Faktoren Ladungen von $l > .32$ zeigten, wurde hier zusätzlich überprüft, ob durch den zugeordneten Faktor jeweils mindestens 50 % der Varianz des Items aufgeklärt werden konnten. Dies war in allen drei Fällen gegeben.

Der Wortlaut der Items ist Tabelle 7.2 zu entnehmen. Die ersten vier Eigenwerte betragen $\lambda_1 = 4.73$, $\lambda_2 = 2.17$, $\lambda_3 = 1.19$ und $\lambda_4 = 0.62$. Insgesamt konnten durch die erhaltene dreifaktorielle Lösung 73.4 % der Itemgesamtvarianz aufgeklärt werden.

Tabelle 7.2. *Item- und Skalenkennwerte (Mittelwert = M; Standardabweichung = SD; Trennschärfe = r_{it} ; Faktorladung = l) der Skala Einstellung des Umfeldes zur Mobilität (N ≥ 145)*

Items	M	SD	r_{it}	I1	I2	I3
<u>Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität</u>						
Mein Umfeld (Familie, Freunde, Bekannte) findet es gut,...						
...wenn ich an vielen Orten in Deutschland bereit wäre zu leben und zu arbeiten. (UMFELD2)	3.24	1.42	.67	.01	.83	.11
...wenn ich für eine begrenzte Zeit ins Ausland gehen würde. (UMFELD5)	3.01	1.61	.67	.14	.67	.42
...wenn ich als Arbeitssuchender auch anderswo in Deutschland eine neue Arbeit in meinem Job annehmen würde. (UMFELD8)	3.87	1.52	.66	-.02	.81	.23
...wenn ich für einen besseren Arbeitsplatz an einen anderen Ort ziehen würde. (UMFELD11)	3.68	1.44	.68	.22	.71	.35
...wenn ich im Verlauf meines Arbeitslebens an ganz unterschiedlichen Orten arbeiten könnte. (UMFELD14)						entfernt
<u>Einstellung des Umfeldes zur beruflichen Mobilität</u>						
Mein Umfeld (Familie, Freunde, Bekannte) findet es gut,...						
...wenn ich nicht mein ganzes Arbeitsleben in ein und demselben Beruf tätig wäre. (UMFELD1)						entfernt
...wenn ich im Verlauf meines Arbeitslebens ganz unterschiedlichen Tätigkeiten nachgehen könnte. (UMFELD4)	3.78	1.22	.67	.84	.02	.10
...wenn ich einen Wechsel in neue Berufsfelder vornehmen würde. (UMFELD7)	3.69	1.26	.76	.86	.10	.16
...wenn ich irgendwann im Arbeitsleben einen völlig neuen Beruf erlernen würde. (UMFELD10)	3.65	1.20	.69	.84	.08	.03
...wenn ich, um beruflich vorwärts zu kommen, eine andere Tätigkeit (anderer Job mit anderen Aufgaben) ausüben würde. (UMFELD13)	4.39	1.25	.59	.66	.46	.03
<u>Einstellung des Umfeldes zur jobbedingten Mobilität</u>						
Mein Umfeld (Familie, Freunde, Bekannte) findet es gut,...						
...wenn ich innerhalb meines Berufes an regional unterschiedlichen Orten arbeiten könnte. (UMFELD3)						entfernt
...wenn ich in meinem Job viel unterwegs wäre, auch mal über Nacht. (UMFELD6)	2.65	1.29	.72	.19	.16	.85
...wenn ich in meinem Beruf ständig auf Achse wäre. (UMFELD9)	2.53	1.18	.79	.02	.27	.87
...wenn ich wegen meines Berufes auch mal ein oder zwei Wochen wegfahren könnte. (UMFELD12)						entfernt
...wenn ich für meine Arbeit viel unterwegs wäre. (UMFELD15)	2.75	1.23	.83	.07	.31	.87

Da ausschließlich Ladungen mit $l > .63$ interpretiert wurden, entsprach die überlappende Varianz zwischen der jeweiligen Variable und ihrem zugeordneten Faktor mindestens 40 % und ist somit nach Comrey und Lee (1992) als sehr gut einzuschätzen. Auch die ande-

ren bereits ausführlich dargestellten Indikatoren ($FS = 0.93$, $KMO = .83$, $MSA = .80$) belegen, dass von einer guten Übereinstimmung zwischen wahrer und stichprobenbedingter Varianz sowie einer guten Variablenauswahl für das faktorenanalytische Modell ausgegangen werden kann.

Durch den ersten Faktor wurden die vier Items zur Einstellung des sozialen Umfeldes zur beruflichen Mobilität, durch den zweiten Faktor die vier Items zur geografischen Mobilität und durch den dritten Faktor die drei Items zur jobbedingten Mobilität geladen (siehe Tabelle 7.2). Die Subskalen „Einstellung des Umfeldes zur beruflichen Mobilität“ ($\alpha = .84$; $r_{est} = .57$) und „Einstellung des Umfeldes zur jobbedingten Mobilität“ ($\alpha = .89$; $r_{est} = .72$) korrelierten miteinander zu $r = .25$ ($p = .002$). Beide hingen mit der dritten Subskala „Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität“ ($\alpha = .84$; $r_{est} = .56$) signifikant zusammen ($ps < .001$), wobei die Subskalen „Einstellung zur jobbedingten Mobilität“ und „Einstellung zur geografischen Mobilität“ zur $r = .58$ und die Subskalen „Einstellung zur beruflichen Mobilität“ und „Einstellung zur geografischen Mobilität“ zur $r = .35$ korrelierten.

T-Tests zeigten, dass sich die wahrgenommenen Einstellungen des sozialen Umfeldes zu den drei Mobilitätsmaßen in ihrer Stärke signifikant ($ps < .001$) voneinander unterscheiden ließen: Die Einstellung des sozialen Umfeldes gegenüber der beruflichen Mobilität war am stärksten ausgeprägt ($M = 3.87$; $SD = 1.01$), gefolgt von der geografischen Mobilität mit einer mittleren Ausprägung ($M = 3.45$; $SD = 1.23$) und letztlich der jobbedingten Mobilität mit einer eher geringen Ausprägung ($M = 2.64$; $SD = 1.11$).

7.4.2.3 Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung

Der Verlauf und die Höhe der Eigenwerte der Hauptkomponenten wiesen nach sämtlichen zugrundegelegten Extraktionsmethoden auf die gewünschte zweifaktorielle Lösung hin. Es musste kein Item aufgrund zu niedriger oder doppelter Ladungen entfernt werden, so dass jeweils vier Items den a priori entwickelten Dimensionen geografische und berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung zugeordnet werden konnten. Dabei zeigten sich eine exzellente Ladungsverteilung ($l > .71$) und eine gute Faktorstruktur ($FS = 0.94$).

Die vollständigen Skalen sind Tabelle 7.3 zu entnehmen. Durch die zweifaktorielle Lösung konnten 78.7 % der Itemgesamtvarianz aufgeklärt werden. Der Eigenwerteverlauf der ersten drei Hauptkomponenten gestaltete sich wie folgt: $\lambda_1 = 4.39$, $\lambda_2 = 1.91$, $\lambda_3 = 0.46$.

Die beiden kurzen Subskalen waren in sich sehr homogen; die berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung zeigte eine interne Konsistenz von $\alpha = .88$ ($r_{est} = .65$) und die geografische Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung von $\alpha = .93$ ($r_{est} = .76$). Beide Dimensionen der Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung korrelierten miteinander zu $r = .39$ ($p < .001$), wobei sich beide in ihrer Ausprägung signifikant voneinander unterschieden ($p < .001$): Im Vergleich zur beruflichen Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung ($M = 4.73$; $SD = 0.99$) wurde die geografische Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung von den Versuchspersonen als weitaus geringer eingeschätzt ($M = 4.01$; $SD = 1.52$).

Tabelle 7.3. Item- und Skalenkennwerte (Mittelwert = M ; Standardabweichung = SD ; Trennschärfe = r_{it} ; Faktorladung = l) der Skala Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung ($N \geq 152$)

Items	M	SD	r_{it}	l_1	l_2
<u>Berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung</u>					
Ich traue mir zu, ...					
...einen völlig anderen Beruf auszuüben als bisher. (MSWIRK1)	4.94	1.08	.70	.10	.83
...im Verlauf meines Arbeitslebens ganz unterschiedlichen Tätigkeiten nachzugehen. (MSWIRK3)	4.73	1.19	.68	.31	.75
...irgendwann im Arbeitsleben einen völlig neuen Beruf zu erlernen. (MSWIRK5)	4.60	1.12	.78	.10	.88
...einen Wechsel in neue Berufsfelder vorzunehmen. (MSWIRK7)	4.64	1.16	.83	.21	.89
<u>Geografische Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung</u>					
Ich traue mir zu, ...					
...für eine bestimmte Zeit im Ausland zu arbeiten. (MSWIRK2)	3.95	1.87	.82	.89	.15
...wegen meines Arbeitsplatzes meine Heimat zu verlassen. (MSWIRK4)	3.94	1.72	.89	.94	.12
...für einen besseren Arbeitsplatz an einen anderen Ort zu ziehen. (MSWIRK6)	4.31	1.45	.84	.89	.22
...im Verlauf meines Arbeitslebens an ganz unterschiedlichen Orten zu arbeiten. (MSWIRK8)	3.88	1.64	.79	.85	.23

7.4.2.4 Mobilitätshandlungsergebniserwartung

Auch im Rahmen dieser Hauptkomponentenanalyse zeigte sich die gewünschte zweidimensionale Struktur. Der Wortlaut der Skalen ist in Tabelle 7.4 zu finden. Der Eigenwerteverlauf verwies mit $\lambda_1 = 4.67$, $\lambda_2 = 1.18$ und $\lambda_3 = 0.65$ auf zwei sinnvoll zu extrahierende Faktoren, wodurch sich insgesamt 73.0 % der Itemgesamtvarianz aufklären ließen. Die Faktor-

struktur war zufriedenstellend ($FS = 0.93$), und dass nur Ladungen von $l > .63$ interpretiert werden, spricht für eine sehr gute Ladungsverteilung. Da drei Items (MHEE3, MHEE5, MHEE8) auf zwei Faktoren Ladungen von $l > .32$ zeigten, wurde hier zusätzlich überprüft, ob durch den zugeordneten Faktor jeweils mindestens 75 % der Varianz des Items aufgeklärt werden konnte, was stets der Fall war.

Tabelle 7.4. Item- und Skalenkennwerte (Mittelwert = M ; Standardabweichung = SD ; Trennschärfe = r_{it} ; Faktorladung = l) der Skala Mobilitäts-Handlungs-Ergebnis-Erwartung ($N \geq 151$)

Items	M	SD	r_{it}	I1	I2
<u>Berufliche Mobilitätshandlungsergebniserwartung</u>					
Bessere berufliche Erfolgsaussichten (Karriere, Geld, etc.) erlangt man, wenn man bereit ist, ...					
...auch mal den Beruf zu wechseln. (MHEE1)	4.95	1.04	.55	.08	.80
...im Verlauf eines Arbeitslebens ganz unterschiedlichen Tätigkeiten nachzugehen. (MHEE3)	4.66	1.14	.65	.40	.69
...irgendwann im Arbeitsleben einen völlig neuen Beruf zu erlernen. (MHEE5)	4.51	1.23	.72	.39	.75
...einen Wechsel in neue Berufsfelder vorzunehmen. (MHEE7)	4.90	0.95	.68	.25	.81
<u>Geografische Mobilitätshandlungsergebniserwartung</u>					
Bessere berufliche Erfolgsaussichten (Karriere, Geld, etc.) erlangt man, wenn man bereit ist, ...					
...für eine bestimmte Zeit im Ausland zu arbeiten. (MHEE2)	4.70	1.38	.78	.88	.18
...wegen eines Arbeitsplatzes seine Heimat zu verlassen. (MHEE4)	4.40	1.42	.87	.89	.27
...für einen besseren Arbeitsplatz an einen anderen Ort zu ziehen. (MHEE6)	4.80	1.29	.82	.87	.25
...im Verlauf eines Arbeitslebens an ganz unterschiedlichen Orten zu arbeiten. (MHEE8)	4.42	1.28	.69	.72	.40

Die beiden Dimensionen der Mobilitätshandlungsergebniserwartung korrelierten untereinander enger als beide jeweils mit ihrer zugehörigen Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung: Die geografische Mobilitätshandlungsergebniserwartung ($\alpha = .91$; $r_{est} = .71$) korrelierte mit der beruflichen Mobilitätshandlungsergebniserwartung ($\alpha = .82$; $r_{est} = .54$) zu $r = .61$ ($p < .001$) und mit der geografischen Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung zu $r = .49$ ($p < .001$). Berufliche Mobilitätshandlungsergebniserwartung und berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung korrelierten zu $r = .47$ ($p < .001$). T-Tests zeigten, dass sich die geografische Mobilitätshandlungsergebniserwartung in ihrer Stärke signifikant von der berufli-

chen Mobilitätshandlungsergebniserwartung ($p < .05$) unterschied: Die berufliche Mobilitätshandlungsergebniserwartung war stärker ($M = 4.75$; $SD = .99$) als die geografische Mobilitätshandlungsergebniserwartung ($M = 4.58$; $SD = 1.16$) ausgeprägt.

7.4.2.5 Allgemeine Mobilitätsbereitschaft

Es zeigte sich zunächst ein unklarer Verlauf der Eigenwerte, welcher der theoretischen Konzeption nur teilweise entsprach. Aufgrund einer a priori festgelegten Dimensionierung sollten drei Faktoren resultieren, welche die Subskalen berufliche Mobilitätsbereitschaft, geografische Mobilitätsbereitschaft und jobbedingte Mobilitätsbereitschaft abbilden sollten. Folgt man dem KG-Kriterium würden fünf Faktoren interpretiert werden, wie der Eigenwertverlauf der ersten sechs Hauptkomponenten mit $\lambda_1 = 11.84$, $\lambda_2 = 3.51$, $\lambda_3 = 2.27$, $\lambda_4 = 1.32$, $\lambda_5 = 1.07$ und $\lambda_6 = 0.90$ anzeigt. Gemäß der Parallelanalyse von Horn (1965) werden hingegen wie theoretisch angedacht nur drei Faktoren extrahiert (Zufallseigenwertverlauf: $\lambda_1 = 1.94$, $\lambda_2 = 1.80$, $\lambda_3 = 1.69$, $\lambda_4 = 1.61$).

Auch die Verteilung der Items schien in der Ausgangslösung ungünstig zu sein, weil sich die Items der a priori gebildeten Dimensionen auf unterschiedlichen Faktoren verteilten. So musste zunächst sukzessive die Items MOB 11, MOB 25 und MOB 28 (vgl. Tabelle 7.5) entfernt werden, da diese neue Faktoren erzeugten. Zusätzlich wurden die Item MOB 9 und MOB 16 herausgenommen, da sie auf keinem Faktor eine Ladung von $| > .55$ erreichten. Nach Entnahme dieser vier Items verteilten sich die verbleibenden 26 Items wie theoretisch zuvor erwartet. Vier Items (MOB6, MOB20, MOB29, MOB30) wiesen auf zwei Faktoren Ladungen von $| > .32$ auf. Eine Überprüfung ergab, dass in jeden Fall durch den zugeordneten Faktor jeweils mindestens 50 % der Varianz des jeweiligen Items aufgeklärt wurden. Insgesamt zeigte sich eine zufriedenstellende Faktorstruktur ($FS = 0.91$). Da nur Ladungen von $| > .55$ interpretiert werden, ergibt sich zudem eine gute Ladungsverteilung.

Der Wortlaut der Items mit der dazugehörigen Quelle bei übernommenen oder modifizierten Items ist Tabelle 7.5 zu entnehmen. Die Eigenwerte der ersten vier Hauptkomponenten der interpretierten dreifaktoriellen Lösung betragen $\lambda_1 = 10.57$, $\lambda_2 = 3.26$, $\lambda_3 = 2.16$ und $\lambda_4 = 0.94$. Dabei konnten insgesamt 63.9 % der Itemgesamtvarianz aufgeklärt werden. Durch den ersten Faktor wurden die neun Items, die sich auf die geografische Mobilitätsbereitschaft beziehen, durch den zweiten Faktor die neun Items, die die berufliche Mobilitätsbereitschaft erfassen sollten, und durch den dritten Faktor die sieben Items, die die jobbedingte Mobilitätsbereitschaft ansprachen, geladen (siehe Tabelle 7.5).

Die internen Konsistenzen der einzelnen Subskalen waren sehr hoch. Sie betragen für die berufliche Mobilitätsbereitschaft $\alpha = .90$, für die geografische Mobilitätsbereitschaft $\alpha = .94$ und für die jobbedingte Mobilitätsbereitschaft $\alpha = .89$. Die berufliche Mobilitätsbereitschaft korrelierte mit der geografischen Mobilitätsbereitschaft zu $r = .46$ ($p < .001$) und mit der jobbedingten Mobilitätsbereitschaft zu $r = .47$ ($p < .001$); die geografische Mobilitätsbereitschaft korrelierte mit der jobbedingten Mobilitätsbereitschaft zu $r = .59$ ($p < .001$). T-Tests zeigten, dass sich die jobbedingte Mobilitätsbereitschaft in ihrer Stärke signifikant ($ps < .001$) sowohl von der geografischen als auch von der beruflichen Mobilitätsbereitschaft unterscheiden ließ: Die berufliche Mobilitätsbereitschaft ($M = 3.78$; $SD = 1.11$) und die geografische Mobilitätsbereitschaft ($M = 3.78$; $SD = 1.37$) waren gleich stark ausgeprägt und entsprachen in etwa dem theoretischen Skalenmittelwert, gefolgt von der jobbedingten Mobilitätsbereitschaft ($M = 3.06$; $SD = 1.22$) mit einer signifikant geringeren Ausprägung.

Tabelle 7.5. Item- und Skalenkennwerte (Polung = P ; Mittelwert = M ; Standardabweichung = SD ; Trennschärfe = r_{it} ; Faktorladung = l) der Skala Mobilitätsbereitschaft ($N \geq 142$)

Quelle	Items	P	M	SD	r_{it}	I1	I2	I3
<u>Berufliche Mobilitätsbereitschaft</u>								
MOB-BG, Item 1 (mod.)	Mein ganzes Arbeitsleben in ein und demselben Beruf tätig zu sein, stelle ich mir langweilig vor. (MOB1)	+	4.15	1.58	.76	.19	.80	.10
MOB-BG, Item 4 (mod.)	Ich hoffe, dass ich im Verlauf meines Arbeitslebens ganz unterschiedlichen Jobs nachgehen kann. (MOB3)	+	3.72	1.54	.77	.19	.77	.26
Neukonstruktion	Ich hoffe, dass ich in ein und demselben Beruf so lange wie möglich arbeiten kann. (MOB7)	-	3.07	1.46	.58	.13	.60	.30
Neukonstruktion	Einen Wechsel in neue Berufsfelder vorzunehmen, wäre für mich kein Problem. (MOB8)	+	4.49	1.42	.62	.23	.65	.17
Neukonstruktion	Die Vorstellung, einen völlig anderen Beruf ausüben zu müssen, ist mir ein Gräuel. (MOB13)	-	4.43	1.55	.71	.15	.79	.01
MOB-BG, Item 12	Ich kann mir vorstellen, mein ganz Arbeitsleben dasselbe zu machen. (MOB17)	-	3.95	1.62	.73	.19	.75	.25
MOB-BG, Item 10	Ich kann mir vorstellen, irgendwann im Arbeitsleben einen völlig anderen Beruf zu erlernen. (MOB19)	+	4.23	1.39	.59	.05	.69	.03
MOB-BG, Item 16 (mod.)	Ich hoffe, dass ich in meinem Arbeitsleben nur selten die Berufsbranche wechseln muss. (MOB24)	-	3.13	1.40	.73	.17	.76	.18
Neukonstruktion	Wenn ich meinen Job verlieren sollte, möchte ich wieder im selben oder in einem ähnlichen Beruf arbeiten. (MOB27)	-	2.85	1.43	.57	.02	.66	.13
MOB-BG, Item 19 (mod.)	Um beruflich vorwärts zu kommen, wäre ich auch bereit, eine andere Tätigkeit (anderer Job mit anderen Aufgaben) auszuüben. (MOB28)							entfernt

Anmerkung. Fortsetzung von Tabelle 7.5 auf der nächsten Seite.

Fortsetzung von Tabelle 7.5.

Quelle	Items	P	M	SD	r_{it}	I1	I2	I3
<u>Geografische Mobilitätsbereitschaft</u>								
MOB-BG, Item 2 (mod.)	Es gibt viele Orte in Deutschland, an denen ich mir vorstellen könnte zu leben und zu arbeiten. (MOB4)	+	2.62	1.89	.53	.82	.09	.19
Neukonstruktion	Eine Tätigkeit im Ausland auf unbestimmte Zeit käme für mich nicht in Betracht. (MOB6)	-	3.23	1.87	.48	.76	.18	.34
MOB-BG, Item 5 (mod.)	Ich kann mir gut vorstellen, für eine begrenzte Zeit im Ausland zu arbeiten. (MOB10)	+	1.56	0.95	.38	.77	.16	.31
Neukonstruktion	Als Arbeitssuchender würde ich auch anderswo in Deutschland eine Arbeit annehmen. (MOB12)	+	2.62	1.89	.53	.77	.02	.16
MOB-BG, Item 9 (mod.)	Ich hoffe nicht, dass ich im Verlauf meines Arbeitslebens oft den Wohnort wechseln muss.					entfernt		
MOB-BG, Item 11	Es fällt mir schwer, wegen eines Arbeitsplatzes meine Heimat zu verlassen. (MOB18)	-	3.23	1.87	.48	.77	.21	.16
MOB-BG, Item 13	Ich würde nur ungern wegen meines Berufes in eine andere Gegend ziehen. (MOB21)	-	1.56	0.95	.38	.84	.13	.14
MOB-BG, Item 15 (mod.)	Die Vorstellung, aus beruflichen Gründen umziehen zu müssen, ist mir ein Gräuel. (MOB22)	-	2.62	1.89	.53	.80	.23	.15
MOB-BG, Item 17	Für einen besseren Arbeitsplatz würde ich an einen anderen Ort ziehen. (MOB26)	+	3.23	1.87	.48	.80	.28	.13
MOB-BG, Item 20 (mod.)	Ich hoffe, dass ich im Verlauf meines Arbeitslebens an ganz unterschiedlichen Orten arbeiten kann. (MOB29)	+	1.56	0.95	.38	.61	.29	.50
<u>Jobbedingte Mobilitätsbereitschaft</u>								
Neukonstruktion	Ich kann mir nicht vorstellen, in meinem Beruf viel herumfahren zu müssen. (MOB2)	-	4.44	1.81	.36	-	.18	.68
							.03	
Neukonstruktion	Ein fester Job mit festen Arbeitszeiten an ein und demselben Ort wäre besser als eine Stelle im Außendienst. (MOB5)	-	2.62	1.89	.53	.19	.12	.66
Neukonstruktion	Ich würde gern innerhalb meines Berufes an regional unterschiedlichen Orten arbeiten. (MOB9)					entfernt		
Neukonstruktion	Ich kann mir nicht vorstellen, meinen Arbeitsplatz berufsbedingt für ein oder zwei Wochen verlassen zu müssen. (MOB11)					entfernt		
Dette, 2001 (mod.)	In meinem Job wäre ich gern viel unterwegs, auch mal über Nacht. (MOB14)	+	3.23	1.87	.48	.26	.18	.76
Dette, 2001 (mod.)	Für mich wäre ein Beruf erstrebenswert, bei dem ich meine ganze Arbeit an einem Ort erledigen kann. (MOB15)	-	3.23	1.87	.48	.25	.36	.63
Neukonstruktion	Ein Beruf, bei dem ich viel umherreisen muss, wäre nichts für mich. (MOB20)	-	1.56	0.95	.38	.44	.15	.72
Dette, 2001 (mod.)	Ich kann mir gut vorstellen, in meinem Beruf ständig auf Achse zu sein. (MOB23)	+	3.42	1.75	.27	.21	.09	.76
Dette, 2001 (mod.)	Ich kann mir vorstellen, dass ich wegen meines Berufes auch mal ein oder zwei Wochen wegfahre. (MOB25)					entfernt		
Dette, 2001	Ich kann mir gut vorstellen, für meine Arbeit viel unterwegs zu sein. (MOB30)	+	3.09	1.75	.30	.36	.19	.80

Anmerkung. Kennwerte nach der Umpolung der Items.

Die faktorielle Struktur und die unterschiedlichen Ausprägungen in den Mobilitätsbereitschaftsdimensionen zeigen, dass man valide zwischen den Facetten unterscheiden kann, womit Hypothese (1a) belegt wurde. Die Korrelation zwischen der jobbedingten und der geografischen Mobilitätsbereitschaft ($r = .59$) ist zudem signifikant höher als die Korrelation zwischen der jobbedingten und der beruflichen Mobilitätsbereitschaft ($r = .47$), so dass auch Hypothese (1b) als bestätigt angenommen werden kann ($z = -1.78$; $p = .04$, einseitiger Test, Olkin & Siotani, 1964, zitiert nach Bortz, 1993).

7.4.2.6 Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen

Diese Skala sollte wie bereits ausführlich dargestellt (vgl. Abschnitt 6.2.3) aus vier voneinander unabhängigen Faktoren bestehen. Das theoretische Modell wurde jedoch weder durch den Eigenwerteverlauf der Hauptkomponenten ($\lambda_1 = 2.58$, $\lambda_2 = 1.16$, $\lambda_3 = 1.00$, $\lambda_4 = 0.91$) noch durch die Verteilung der einzelnen Items gestützt. Nach Entnahme des Items SITUAT_8, das einen *MSA*-Wert von .44 aufwies, der nach Kaiser (1974) als inakzeptabel einzuschätzen ist, ergab sich eine zweifaktorielle Lösung. Dabei zeigten sich eine gute Ladungsverteilung ($l > .55$) und eine gute Faktorstruktur ($FS = 0.92$) bei einer mittelprächtigen Variablenauswahl ($KMO = .75$) für ein faktorenanalytisches Modell (Kaiser, 1974).

Tabelle 7.6. Item- und Skalenkennwerte (Polung = *P*; Mittelwert = *M*; Standardabweichung = *SD*; Trennschärfe = r_{ii} ; Faktorladung = *l*) der Skala Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen ($N = 153$)

Items	<i>P</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	r_{ii}	<i>l1</i>	<i>l2</i>
<u>Geografische Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen</u>						
Ich entscheide mich für meinen bisherigen Arbeitsplatz. (SITUAT_1)	-	3.11	1.79	.49	.81	-.11
Ich entscheide mich auch weiterhin für die alte Beschäftigung vor Ort. (SITUAT_3)	-	3.80	1.81	.50	.72	.13
Ich entscheide mich für die Position im Ausland. (SITUAT_5)	+	3.56	1.90	.56	.68	.41
Ich entscheide mich für den Umzug in ein anderes Bundesland. (SITUAT_7)	+	3.93	1.73	.49	.63	.29
<u>Berufliche Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen</u>						
Ich entscheide mich dafür, mich auf das interne Stellenangebot zu bewerben. (SITUAT_2)	+	4.26	1.57	.29	.13	.64
Ich entscheide mich für die Umschulung. (SITUAT_4)	+	4.81	1.59	.19	-.00	.68
Ich entscheide mich für die Weiterbeschäftigung im alten Unternehmen. (SITUAT_6)	-	3.73	1.71	.27	.24	.62
Ich entscheide mich gegen die Umschulung. (SITUAT_8)						entfernt

Anmerkung. Kennwerte nach Umpolung der Items. Die Situationsbeschreibungen sind unter 6.2.1.1 (S. 50) dargestellt.

Item SITUAT_5 zeigte auf beiden Faktoren eine Ladung von $l > .32$. Deshalb wurde geprüft, wie viel Varianz durch den zugeordneten Faktor gebunden werden konnte. Durch den Faktor wurden 74 % der Itemvarianz aufgeklärt, so dass das Item beibehalten wurde. Der Wortlaut der Items ist Tabelle 7.6 zu entnehmen. Die Eigenwerte der ersten drei Hauptkomponenten wiesen folgende Werte auf: $\lambda_1 = 2.57$, $\lambda_2 = 1.08$, $\lambda_3 = 0.92$. Insgesamt konnten durch die interpretierte zweifaktorielle Lösung 52.1 % der Itemgesamtvarianz aufgeklärt werden.

Die erste gebildete Subskala „Geografische Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen“ war hinreichend homogen mit einer internen Konsistenz von $\alpha = .72$ ($r_{est} = .39$). Demgegenüber wies die zweite Subskala „Berufliche Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen“ mit $\alpha = .42$ ($r_{est} = .19$)³ keine zufriedenstellenden Gütekriterien auf, wie sich auch in den geringen Trennschärfen in Tabelle 7.6 ablesen lässt. Beide Subskalen korrelierten miteinander zu $r = .38$ ($p < .001$), wobei sich beide in ihrer Ausprägung signifikant voneinander unterschieden ($p < .001$): Im Vergleich zur geografischen Mobilitätsbereitschaft ($M = 3.60$; $SD = 1.33$) wurde die berufliche Mobilitätsbereitschaft von den Versuchspersonen als weitaus höher eingeschätzt ($M = 4.26$; $SD = 1.11$).

7.4.2.7 Mobilitätsbereitschaft bei Vorgabe von Anreizen

Es zeigte sich zwar ein sehr klarer Verlauf der Eigenwerte, der jedoch der theoretischen Idee (vgl. Abschnitt 6.2.3) keineswegs entsprach. Die Eigenwerte der ersten sieben Hauptkomponenten betragen: $\lambda_1 = 15.89$, $\lambda_2 = 5.52$, $\lambda_3 = 2.23$, $\lambda_4 = 1.69$, $\lambda_5 = 1.45$, $\lambda_6 = 1.04$, $\lambda_7 = 0.56$, so dass unter Heranziehung des KG-Kriterium sechs Faktoren interpretiert werden müssten. Gemäß Parallelanalyse (Horn, 1965) wurden nur vier Faktoren extrahiert (Zufallseigenwerteverlauf: $\lambda_1 = 1.99$, $\lambda_2 = 1.85$, $\lambda_3 = 1.74$, $\lambda_4 = 1.65$, $\lambda_5 = 1.57$).

Die interpretierte vierfaktorielle Lösung klärte insgesamt 79.2 % der Itemgesamtvarianz auf. Der Wortlaut der 32 Items ist Tabelle 7.7 zu entnehmen. Die Variablenauswahl insgesamt ist nach Kaiser (1974; $KMO = .90$) als fabelhaft zu bezeichnen und der niedrigste MSA -Wert liegt bei .85 (recht gut), so dass keine Variablen aus dem Modell entfernt werden müssen ($FS = 0.91$). Das Kriterium, dass ein Item mit $l > .55$ auf einem Faktor laden soll und auf sämtlichen anderen Faktoren Ladungen von $l < .32$ zeigt, wurde bei den Faktorladungen nicht in jedem Fall erfüllt (vgl. Tabelle 7.7). Da ein Teil der Items auf zwei Faktoren Ladungen von $l > .32$ aufwies, wurde hier zusätzlich geprüft, dass durch den zugeordneten Faktor jeweils mindestens 50 % der Varianz des Items aufgeklärt wurden, was stets der Fall war.

³ Daumenregel: bei einer Skala mit 16 Items und einer internen Konsistenz von $\alpha = .80$ ist $r_{est} = .20$.

Eine Ausnahme stellte jedoch das Item SI10_IT2 dar, dass nur 45 % der Varianz auf dem zugeordneten Faktor erklären konnte. Dieses Item wurde jedoch aus inhaltlichen Überlegungen und Konsistenzgründen (gleich lange Skalen mit inhaltlich identischen Anreizvorgaben) beibehalten. Die theoretischen Dimensionen („geografische Mobilitätsbereitschaft als Streben nach Selbstverwirklichung“, „geografische Mobilitätsbereitschaft als Streben nach Sicherheit“, „berufliche Mobilitätsbereitschaft als Streben nach Selbstverwirklichung“ und „berufliche Mobilitätsbereitschaft als Streben nach Sicherheit“) ließen sich aufgrund der zu hohen situationsgebundenen Varianz (Ausland vs. Inland; andere Tätigkeit vs. neuer Beruf) statistisch nicht abbilden. Es resultierten vier faktorenanalytisch unabhängige Faktoren, die je eine spezifische Situation messen (vgl. Tabelle 7.7).

Tabelle 7.7. Item- und Skalenkennwerte (Mittelwert = M ; Standardabweichung = SD ; Trennschärfe = r_{it} ; Faktorladung = l) der Skala Mobilitätsbereitschaft bei Anreizen ($N \geq 150$)

Items	M	SD	r_{it}	I1	I2	I3	I4
<u>Geografische Mobilitätsbereitschaft Inland</u>							
Ich nehme die entfernte Stelle an, wenn ich...							
...dort eher eine Tätigkeit verrichten kann, die meinen Neigungen entspricht. (SIT9_IT1)	4.09	1.70	.79	.52	-.06	.59	.27
...dort finanziell stärker gesichert bin. (SIT9_IT2)	4.32	1.59	.83	.32	.24	.82	.09
...dort meine Fähigkeiten angemessener einsetzen und weiterentwickeln kann. (SIT9_IT3)	4.33	1.62	.87	.50	.06	.67	.25
...dort genauer weiß, was mir meine Zukunft bringt. (SIT9_IT4)	4.17	1.63	.83	.29	.25	.81	.14
...dort eher über Dinge, die mich betreffen, mitentscheiden kann. (SIT9_IT5)	4.23	1.68	.87	.41	.01	.71	.30
...dort genauer einschätzen kann, welche beruflichen Aufgaben und Pflichten ich erfüllen muss. (SIT9_IT6)	3.82	1.58	.86	.30	.15	.81	.19
...dort eher eine berufliche Zukunft habe. (SIT9_IT7)	4.43	1.58	.88	.35	.21	.81	.17
...dort mehr Zeit für Dinge habe, die mich interessieren und mir Freude bereiten. (SIT9_IT8)	4.33	1.72	.81	.48	.12	.58	.30
<u>Bereitschaft, andere Tätigkeit auszuüben</u>							
Ich werde die angebotene Tätigkeit annehmen, wenn ich...							
...dadurch eher eine Tätigkeit verrichten kann, die meinen Neigungen entspricht. (SI10_IT1)	4.72	1.36	.80	.22	.24	.10	.85
...dadurch finanziell stärker gesichert bin. (SI10_IT2)	4.69	1.46	.76	-.06	.46	.39	.55
...dadurch meine Fähigkeiten angemessener einsetzen und weiterentwickeln kann. (SI10_IT3)	4.73	1.38	.85	.24	.33	.14	.82
...dadurch genauer weiß, was mir meine Zukunft bringt. (SI10_IT4)	4.39	1.46	.85	-.04	.46	.35	.65

Anmerkung. Fortsetzung von Tabelle 7.7 auf der nächsten Seite.

Fortsetzung Tabelle 7.7

Items	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_{it}</i>	I1	I2	I3	I4
...dadurch eher über Dinge, die mich betreffen, mitentscheiden kann. (SI10_IT5)	4.51	1.41	.86	.16	.34	.24	.80
...dadurch eher einschätzen kann, welche beruflichen Aufgaben und Pflichten ich erfüllen muss. (SI10_IT6)	4.11	1.47	.82	.02	.39	.35	.65
...dadurch eher eine berufliche Zukunft habe. (SI10_IT7)	4.69	1.43	.88	.05	.50	.31	.66
...dadurch mehr Zeit für Dinge habe, die mich interessieren und mir Freude bereiten. (SI10_IT8)	4.59	1.53	.76	.26	.40	.09	.72
<u>Geografische Mobilitätsbereitschaft Ausland</u>							
Ich nehme die Stelle im Ausland an, wenn ich...							
...dort eher eine Tätigkeit verrichten kann, die meinen Neigungen entspricht. (SI11_IT1)	3.74	1.85	.87	.89	-.03	.22	.14
...dort finanziell stärker gesichert bin. (SI11_IT2)	3.60	1.87	.86	.77	.19	.37	.06
...dort meine Fähigkeiten angemessener einsetzen und weiterentwickeln kann. (SI11_IT3)	3.75	1.85	.88	.91	.02	.16	.09
...dort genauer weiß, was mir meine Zukunft bringt. (SI11_IT4)	3.42	1.79	.91	.85	.19	.26	.09
...dort eher über Dinge, die mich betreffen, mitentscheiden kann. (SI11_IT5)	3.48	1.84	.88	.85	.20	.22	.11
...dort genauer einschätzen kann, welche beruflichen Aufgaben und Pflichten ich erfüllen muss. (SI11_IT6)	3.23	1.69	.90	.82	.22	.31	.04
...dort eher eine berufliche Zukunft habe. (SI11_IT7)	3.63	1.83	.90	.79	.24	.38	.09
...dort mehr Zeit für Dinge habe, die mich interessieren und mir Freude bereiten. (SI11_IT8)	3.63	1.89	.85	.86	.13	.17	.17
<u>Bereitschaft, neuen Beruf zu erlernen</u>							
Ich werde den völlig anderen Beruf erlernen, wenn ich...							
...dadurch eher eine Tätigkeit verrichten kann, die meinen Neigungen entspricht. (SI12_IT1)	4.58	1.55	.80	.25	.68	.03	.39
...dadurch finanziell stärker gesichert bin. (SI12_IT2)	4.38	1.68	.82	.06	.87	.28	.14
...dadurch meine Fähigkeiten angemessener einsetzen und weiterentwickeln kann. (SI12_IT3)	4.67	1.44	.84	.25	.73	.11	.31
...dadurch genauer weiß, was mir meine Zukunft bringt. (SI12_IT4)	4.33	1.61	.91	.09	.89	.18	.25
...dadurch eher über Dinge, die mich betreffen, mitentscheiden kann. (SI12_IT5)	4.24	1.60	.86	.18	.81	.03	.31
...dadurch eher einschätzen kann, welche beruflichen Aufgaben und Pflichten ich erfüllen muss. (SI12_IT6)	4.05	1.58	.85	.05	.89	.20	.17
...dadurch eher eine berufliche Zukunft habe. (SI12_IT7)	4.63	1.57	.88	.09	.85	.18	.30
...dadurch mehr Zeit für Dinge habe, die mich interessieren und mir Freude bereiten. (SI12_IT8)	4.29	1.65	.79	.23	.73	-.02	.35

Auf Grundlage dieser Ergebnisse wurden die vier Subskalen „geografische Mobilitätsbereitschaft Inland“ ($\alpha = .96$), „geografische Mobilitätsbereitschaft Ausland“ ($\alpha = .97$),

„Bereitschaft, eine neue Tätigkeit auszuüben“ ($\alpha = .95$) und „Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen“ ($\alpha = .96$) gebildet, die in die nachfolgenden Analysen eingehen. Sämtliche Skalen korrelieren höchstsignifikant ($ps < .001$) miteinander (vgl. Tabelle 7.8). Die „Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen“ unterscheidet sich nicht signifikant von der „Bereitschaft, eine andere Tätigkeit auszuüben“ und von der „geografischen Mobilitätsbereitschaft Inland“. Alle anderen Skalen divergieren in ihrer Ausprägung signifikant voneinander, wobei die Bereitschaft, ins Ausland zu gehen, am niedrigsten ausgeprägt ist (siehe Tabelle 7.8).

Tabelle 7.8. *Skalenkennwerte (Mittelwert = M; Standardabweichung = SD) und Interkorrelationen der Skala Mobilitätsbereitschaft bei Vorgabe von Anreizen (N ≥ 150)*

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3
1 Geografische Mobilitätsbereitschaft Inland	4.20	1.45			
2 Bereitschaft, andere Tätigkeit auszuüben	4.54	1.24	.54		
3 Geografische Mobilitätsbereitschaft Ausland	3.56	1.66	.68	.39	
4 Bereitschaft, neuen Beruf zu erlernen	4.41	1.40	.42	.71	.36

Anmerkung. Sämtliche Korrelationen sind höchstsignifikant ($p < .001$).

7.4.3 Konstruktvalidität

Beim Messen der einzelnen Konstrukte wurde nach einem Multi-Trait-Method-Ansatz (Campbell & Fiske, 1959) vorgegangen. Um festzustellen, inwieweit beim Messen der entwickelten Facetten der beruflichen Mobilitätsbereitschaft und der Facetten der geografischen Mobilitätsbereitschaft konstruktsspezifische und nicht methodenspezifische Varianz dominierte, wurde eine explorative Faktorenanalyse zweiter Ordnung über die insgesamt vierzehn Skalen aus beiden Bereichen gerechnet (vgl. Tabelle 7.9). Dabei belegte der Eigenwerteverlauf die gewünschte zweifaktorielle Lösung. Durch die interpretierte Lösung konnten 57.1 % der Gesamtvarianz aufgeklärt werden. Es zeigte sich ein klares Bild das dafür spricht, dass valide zwischen den beiden großen Dimensionen der Mobilitätsbereitschaft unterschieden werden kann und zwar gänzlich unabhängig von der eingesetzten Methode. Damit ließ sich auch Hypothese (1c) bestätigen.

Zusätzlich wurden zwei Faktorenanalysen über den gesamten Itempool der Skalen, die in Anlehnung aneinander konstruiert wurden (vgl. Abschnitt 6.2), gerechnet, um kontrollieren zu können, ob nicht der ähnliche Wortlaut die Beantwortung der Items beeinflusst hat. Die erste Faktorenanalyse wurde über sämtliche Items der Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität, der geografischen Mobilitätsselbstwirksamkeits- und -handlungsergebniserwartung sowie der geografischen Mobilitätsbereitschaft gemeinsam durchgeführt.

Hier zeigte sich eine dreifaktorielle Struktur, die 71.2 % der Itemgesamtvarianz erklärte. Die Items zur geografischen Mobilitätsbereitschaft und zur geografischen Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung luden auf einem Faktor, so dass die Skala geografische Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung in die nachfolgenden Zusammenhangsanalysen nicht miteinbezogen wurde. Die zweite Faktorenanalyse erfolgte über sämtliche Items der Einstellung des Umfeldes zur beruflichen Mobilität, der beruflichen Mobilitätsselbstwirksamkeits- und -handlungsergebniserwartung und der beruflichen Mobilitätsbereitschaft und ergab die gewünschte vierfaktorielle Struktur (67 % Varianzaufklärung). Sämtliche Items luden auf den gewünschten Faktoren, so dass bedeutsame Einflüsse des Wortlautes auszuschließen sind.

Tabelle 7.9. Faktorladungen aller verwendeten Skalen zur beruflichen und geografischen Mobilitätsbereitschaft ($N = 153$)

Items	I1	I2
<u>Skalen zur geografischen Mobilitätsbereitschaft</u>		
Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität	.76	.08
Geografische Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung	.91	.12
Geografische Mobilitätshandlungsergebniserwartung	.59	.15
Allgemeine geografische Mobilitätsbereitschaft	.93	.16
Geografische Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen	.82	.21
Geografische Mobilitätsbereitschaft Inland bei Anreizen	.62	.41
Geografische Mobilitätsbereitschaft Ausland bei Anreizen	.78	.34
<u>Skalen zur beruflichen Mobilitätsbereitschaft</u>		
Einstellung des Umfeldes zur beruflichen Mobilität	.11	.69
Berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung	.24	.62
Berufliche Mobilitätshandlungsergebniserwartung	.21	.55
Allgemeine berufliche Mobilitätsbereitschaft	.32	.64
Berufliche Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen	.34	.39
Bereitschaft, andere Tätigkeit auszuüben bei Anreizen	.11	.78
Bereitschaft, neuen Beruf zu erlernen bei Anreizen	.00	.80

7.5 Diskussion

Die Ergebnisse der durchgeführten Pilotstudie belegen, dass valide zwischen den erhobenen Dimensionen der Mobilitätsbereitschaft unterschieden werden kann. Alle aufgestellten Hypothesen konnten dabei bestätigt werden (vgl. Abschnitt 5.3.1).

Im Folgenden soll geprüft werden, ob die konstruierten Verfahren auch in verschiedenen Stichproben und über einen längeren Zeitraum hinweg hinreichend reliabel sind.

8 HOMOGENITÄT UND STABILITÄT DER MOBILITÄTSBEREITSCHAFT

8.1 Überblick und Fragestellung

Um kontrollieren zu können, inwieweit die verschiedenen Mobilitätsskalen überhaupt den statistischen Gütekriterien genügen und insofern als unabhängige bzw. abhängige Variablen in komplexen Vorhersagemodellen eingesetzt werden können, erwies es sich als notwendig, die internen Konsistenzen und die Retest-Reliabilitäten der entwickelten Verfahren zu überprüfen. Hierzu wurden die Skalen Arbeitnehmern, Arbeitslosen und Auszubildenden in vier Querschnittstudien sowie Arbeitnehmern und Arbeitslosen in einer Längsschnittstudie vorgegeben.

8.2 Hypothesen

Ein gutes Verfahren, das nicht ausschließlich zu explorativen Zwecken verwendet wird, sollte im Allgemeinen eine Reliabilität von mindestens .80 aufweisen (vgl. Bortz & Döring, 2002), um als hinreichend reliabel angesehen zu werden. Um von zufriedenstellender Homogenität in den einzelnen Verfahren ausgehen zu können, sollten deshalb sämtliche Mobilitätsskalen ein Chronbachs Alpha von .80 oder höher bzw. alternativ eine testlängenkorrigierte Homogenität von $r_{est} > .20$ erreichen.

Werden Eigenschaften über Persönlichkeitsfragebögen gemessen, liegen die mittelfristigen Stabilitäten im Allgemeinen bei $r = .80$ oder leicht darunter (Asendorpf, 1996, S. 57). Da es sich hier jedoch um die Erhebung von Verhaltensbereitschaften mittels Fragebögen handelt, könnten die Korrelationen zwischen erstem und zweitem Messzeitpunkt etwas geringer ausfallen. Die Test-Retest-Korrelationen sollten deshalb über den Zeitraum von sechs bis neun Monaten hinweg bei $r \geq .50$ liegen (vgl. Abschnitt 5.3.2).

8.3 Methode

8.3.1 Querschnittstichproben

Zwischen März 2002 und Februar 2003 wurden die Mobilitätsskalen an vier Stichproben bestehend aus Arbeitnehmern, Arbeitslosen und Auszubildenden eingesetzt, wobei insgesamt Daten von 380 Personen in die Analysen gingen. Studie 1 bestand aus 137 durchschnittlichen 32-jährigen Arbeitnehmern, Studie 2 aus weiteren 90 durchschnittlich 37-jährigen Arbeitnehmern, Studie 3 aus 81 durchschnittlich 42-jährigen Arbeitslosen und Studie 4 aus 72

überwiegend 17-jährigen Auszubildenden. Eine genauere Beschreibung der einzelnen Stichproben befindet sich in den Kapiteln 9 bis 13.

8.3.2 Längsschnittstichprobe

An Studie 5 nahmen insgesamt 80 Personen aus den Studien 2 und 3 nach einem Zeitraum von ca. 6 bis 9 Monaten ein weiteres Mal teil. Ihr Durchschnittsalter betrug 41 Jahre. Von den zum zweiten Mal befragten Versuchspersonen waren 33 arbeitssuchend und 44 erwerbstätig; 3 Personen machten zu ihrem Erwerbstatus keine Angaben. Eine detaillierte Stichprobenbeschreibung wird in Kapitel 14 gegeben.

8.4 Ergebnisse

Zunächst interessierte die Frage, ob die verschiedenen Mobilitätsskalen eine hinreichende Homogenität in verschiedenen Stichproben aufweisen. Wie die Ergebnisse in Tabelle 8.1 aufzeigen, sind die internen Konsistenzen der Mobilitätsskalen mit einer Ausnahme im Bereich der Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen in zwei Arbeitnehmerstichproben (N_1 , N_2), einer Stichprobe von Arbeitslosen (N_3) und einer weiteren Stichprobe von Auszubildenden (N_4) als absolut zufriedenstellend einzuschätzen.

Tabelle 8.1. Interne Konsistenz der Mobilitätsskalen für die vier Querschnittstudien (N_1 bis N_4)

	Arbeitnehmer I & II $N_1 = 137$	Arbeitslose $N_2 = 90$	Arbeitslose $N_3 = 81$	Azubis $N_4 = 72$
	α	α	α	α
Einstellung des Umfeldes zur Mobilität				
Einstellung Umfeld zur geografischen Mobilität (4 Items)	.84	.88	.88	.83
Einstellung Umfeld zur beruflichen Mobilität (4 Items)	.82	.82	.85	.84
Einstellung Umfeld zur jobbedingten Mobilität (3 Items)	.88	.94	.93	.84
Mobilitätserwartungen				
Berufl. Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung (4 Items)	.88	.87	.82	.88
Geo. Mobilitätshandlungsergebniserwartung (4 Items)	.92	.90	.87	.82
Berufl. Mobilitätshandlungsergebniserwartung (4 Items)	.82	.86	.80	.81
Allgemeine Mobilitätsbereitschaft				
Geografische Mobilitätsbereitschaft (9 Items)	.94	.92	.92	.85
Berufliche Mobilitätsbereitschaft (9 Items)	.94	.86	.84	.83
Jobbedingte Mobilitätsbereitschaft (7 Items)	.89	.91	.81	.82

Anmerkung. Fortsetzung von Tabelle 8.1 auf der nächsten Seite.

Fortsetzung Tabelle 8.1

	Arbeitnehmer I & II		Arbeitslose	Azubis
	$N_1 = 137$	$N_2 = 90$	$N_3 = 81$	$N_4 = 72$
	α	α	α	α
Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen				
Geografische Mobilitätsbereitschaft bei	.70	.77	.74	.47
Entscheidungen (4 Items)	(.37)	(.46)	(.42)	(.18)
Berufliche Mobilitätsbereitschaft bei	.45	.21	.49	.55
Entscheidungen (3 Items)	(.21)	(.12)	(.33)	(.29)
Mobilitätsbereitschaft bei Vorgabe von Anreizen				
Geografische Mobilitätsbereitschaft Inland (8 Items)	.96	.97	.97	.88
Geografische Mobilitätsbereitschaft Ausland (8 Items)	.97	.98	.98	.97
Bereitschaft, eine andere Tätigkeit auszuüben (8 Items)	.95	.93	.96	.91
Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen (8 Items)	.96	.95	.96	.94

Anmerkung. Bei Skalen mit $\alpha < .80$ ist zusätzlich das testlängenkorrigierte r_{est} in Klammern angeben.

Nicht zufriedenstellend war die Homogenität der Skala zur beruflichen Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen, wo sich besonders kritische Werte bei der zweiten Arbeitnehmerstichprobe zeigten. Diese Ergebnisse sprechen dafür, dass man einen Einsatz dieses Verfahrens in der vorliegenden Form nicht befürworten kann und die Skala in der Arbeit deshalb nicht weiter eingesetzt und ausgewertet werden soll.

Abgesehen von der internen Konsistenz interessierte, wie hoch die Skalen in einer Längsschnittstichprobe über einen Zeitraum von 6 bis 9 Monaten miteinander korrelieren, d.h. wie zeitlich stabil die einzelnen Merkmale sind. Um kontrollieren zu können, inwieweit sich zeitliche Schwankungen in den Mittelwerten der Skalen ergeben, wurden ergänzend Mittelwertsvergleiche bestimmt. Wie Tabelle 8.2 zu entnehmen ist, zeigen sich keine signifikanten Mittelwertsunterschiede zwischen der Erst- und der Zweiterhebung.

Ist der Stabilitätskoeffizient hoch, kann man von einer hohen zeitlichen Stabilität des Merkmals ausgehen, wohingegen der Umkehrschluss nicht zwangsläufig zutreffen muss, da sich eine niedrige Test-Retest-Korrelation auch dann ergibt, wenn das Merkmal zwar zeitlich stabil das Verfahren aber in sich nicht konsistent ist (vgl. Lienert & Ratz, 1994, S. 181). Deshalb wurde zusätzlich zur Korrelation zwischen erster und zweiter Testung eine von Cureton (1971, zitiert nach Lienert & Ratz, 1994, S. 181) vorgeschlagene Korrekturformel verwendet, in der sich die korrigierte Stabilität, die kleiner $r = 1$ sein sollte, als Quotient aus der Test-Retest-Korrelation des Verfahrens und seiner internen Konsistenz ergibt.

Tabelle 8.2. Mittelwertsvergleiche der Mobilitätsskalen zum ersten und zweiten Messzeitpunkt ($N \leq 80$) sowie interne Konsistenz und Stabilität für die Längsschnittstudie (N_5)

	T1		T2		t	p	T2 α	r_{t1t2}	$r_{t1t2(stab)}$
	M	SD	M	SD					
Einstellung Umfeld zur Mob.									
Einstellung Umfeld zu geo. Mobilität	2.83	1.43	3.04	1.49	-1.79	.078	.93	.77	.83
Einstellung Umfeld zur berufl. Mobilität	3.92	1.10	3.96	1.17	-0.35	.729	.94	.62	.66
Einstellung Umfeld zur job. Mobilität	2.39	1.27	2.58	1.34	-1.81	.075	.89	.75	.84
Mobilitätserwartungen									
Beruffl. Mobilitätsselbstwirksamkeitser.	4.47	1.16	4.57	1.11	-1.04	.302	.88	.70	.80
Geo. Mobilitätshandlungsergniserw.	4.29	1.33	4.58	1.21	-1.84	.070	.92	.42	.46
Beruffl. Mobilitätshandlungsergniserw.	4.48	1.08	4.63	1.14	-1.00	.319	.93	.33	.36
Mobilitätsbereitschaft									
Geografische Mobilitätsbereitschaft	3.40	1.44	3.50	1.41	-1.29	.202	.87	.89	--
Berufliche Mobilitätsbereitschaft	3.53	0.95	3.50	1.41	0.19	.854	.94	.71	.76
Jobbedingte Mobilitätsbereitschaft	3.00	1.29	3.03	1.31	-0.29	.775	.92	.82	.89
Mob. in Entscheidungssituationen									
Geo. Mobilitätsb. bei Entscheidungen	3.26	1.50	3.42	1.36	-1.51	.136	.74	.81	--
Mob. bei Vorgabe von Anreizen									
Geo. Mobilitätsbereitschaft Inland	3.58	1.73	3.78	1.76	-1.37	.175	.98	.73	.75
Geo. Mobilitätsbereitschaft Ausland	2.98	1.72	3.16	1.82	-1.43	.157	.99	.81	.82
Bereit., andere Tätigkeit auszuüben	4.57	1.32	4.62	1.31	-0.34	.732	.96	.53	.55
Bereitsch., neuen Beruf zu erlernen	4.43	1.46	4.25	1.49	1.08	.282	.96	.54	.56

Anmerkung. In der letzten Spalte ist der korrigierte Stabilitätskoeffizient $r_{t1t2(stab)}$ ($= r_{t1t2}/\alpha$) angegeben.

Wie sich zeigte, überstiegen die Retest-Reliabilitäten bei der allgemeinen geografischen Mobilitätsbereitschaft und bei der geografischen Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen die jeweiligen Homogenitäten. Das Phänomen, dass die korrigierten Korrelationen $r_{t1t2(stab)} > 1$ sind, tritt insbesondere bei Stichproben mit weniger als 300 Teilnehmern, so wie es hier der Fall ist, auf (Nunnally, 1978, S. 237). Da die Retest-Reliabilitäten jedoch per se nicht größer als die Konsistenz des Verfahrens sein können (vgl. z.B. Amelang & Zielinski, 1996, S. 183), sind diese Ergebnisse als Artefakte zu bewerten.

Bei einer Testwiederholung nach einem Zeitraum von sechs Monaten oder mehr spricht Nunnally (1978, S. 234f) von einer relativ langen Periode, bei der davon auszugehen ist, dass die Korrelationen zwischen erster und zweiter Messung relativ gering sind und zwar nicht aufgrund von Messfehlern, sondern wegen systematischer Veränderungen bei den Versuchspersonen. Insbesondere bei den Mobilitätshandlungsergebniserwartungen aber auch bei

den anreizspezifischen beruflichen Mobilitätsbereitschaften zeigte sich, dass die Test-Retest-Korrelationen weit unter den jeweiligen internen Konsistenzen liegen, was als Zeichen einer substantiellen Veränderung in der Ausprägung der Variablen (z.B. Headey & Wearing, 1989) zu werten ist. Die Variabilität in den Mobilitätshandlungsergebniserwartungen ist derart hoch, dass diesen Merkmalen keine langfristige Bedeutung zugeschrieben werden kann, so dass auf eine weitere Verwendung der Verfahren in den folgenden Zusammenhangsanalysen verzichtet wurde.

Hinsichtlich der Test-Retest-Korrelationen war erwartet worden, dass diese ein $r \geq .50$ aufweisen sollten. Wie Tabelle 8.2 zu entnehmen ist, war dies mit Ausnahme der Mobilitätshandlungsergebniserwartungen der Fall. Man kann deshalb davon ausgehen, dass es sich bei den erfassten Konstrukten weder um sehr stabile Persönlichkeitsmerkmale noch um flüchtige Zustände handelt, die einzig situativ begründet werden können.

8.5 Diskussion

Nach der Entwicklung verschiedener Mobilitätsskalen und Durchführung einer Pilotstudie, deren Ergebnisse zeigte, dass valide zwischen verschiedenen Dimensionen der Mobilitätsbereitschaft unterschieden werden kann, konnte nunmehr zusätzlich der Nachweis geführt werden, dass die entwickelten Verfahren hinreichend reliabel sind. Von den entwickelten bzw. optimierten Instrumenten zur Erhebung der Mobilitätsbereitschaftsdimensionen, der Mobilitätserwartungen und der Einstellung des Umfeldes zur Mobilität wurden die geografische Mobilitätsselbstwirksamkeit aufgrund ihrer Ähnlichkeit zur geografischen Mobilitätsbereitschaft (vgl. Abschnitt 7.4.3) sowie die geografische und berufliche Mobilitätshandlungsergebniserwartung und die berufliche Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen aufgrund ihrer Gütekriterien aus den nachfolgenden Analysen ausgeschlossen.

In den weiterführenden Untersuchungen gehen demnach die folgenden konstruierten Verfahren ein: die Einstellung des Umfeldes zur geografischen, beruflichen und jobbedingten Mobilität (drei Skalen), die berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung (eine Skala), die geografische, berufliche und jobbedingte Mobilitätsbereitschaft (drei Skalen), die geografische Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen (eine Skala) und die anreizbezogene geografische und berufliche Mobilitätsbereitschaft (vier Skalen).

Nachdem nun die Struktur und Gütekriterien überprüft wurden, soll in den sich anschließenden Kapiteln darauf Bezug genommen werden, durch welche Korrelate sich die Mobilitätsbereitschaft in unterschiedlichen Stichproben erklären lassen.

9 PRÄDIKTOREN DER MOBILITÄTSBEREITSCHAFT BEI ARBEITNEHMERN I

9.1 Überblick und Fragestellung

Wie beschrieben, gibt es eine Vielzahl von Variablen, die in bisherigen Studien einen Zusammenhang mit der Mobilitätsbereitschaft offenbaren (vgl. Kapitel 4). Dabei trat eine weitgehend inkonsistente Befundlage zutage. Eine Ursache hierfür kann unter Umständen darin bestehen, dass bisher in der Mobilitätsforschung stets nur wenige ausgewählte Variablen zur Erklärung mobilen Verhaltens berücksichtigt wurden (vgl. Abschnitt 5.1). Um die Bedeutung der kontextuellen, soziodemografischen, biografischen, arbeitsbezogenen, sozialen und personalen Faktoren für die Mobilitätsbereitschaft aufdecken zu können, sollen in einer ersten Studie Arbeitnehmer untersucht werden und somit insbesondere der dritte Teil der Fragestellung zu den Prädiktoren der Mobilitätsbereitschaft (vgl. Abschnitt 5.3.3) einer Beantwortung zugeführt werden.

Zahlreiche Studien deuten darauf hin, dass Frauen in jüngster Zeit ein anerkannter Teil der Arbeitswelt geworden sind. Es finden sich aber dennoch nach wie vor Hinweise auf geringere Bezahlung von Frauen, größere Schwierigkeiten beim beruflichen Aufstieg, diskontinuierliche Karrieren von Frauen (Andrä, 1999) und Geschlechtstypikalität bestimmter Berufe (Rabe-Kleberg, 1992, 1993, 1999, 2002). Die ungünstige berufliche Situation lässt sich auch nicht durch ein geringeres Bildungsniveau von Frauen im Vergleich zu Männern erklären (Rabe-Kleberg, 1990, 1995). In Studie 1 sollen deshalb mögliche Geschlechtsunterschiede in Mobilitätsbereitschaft von Männern und Frauen berücksichtigt werden.

Aus der bisherigen Forschung ist abzuleiten, dass auch im Rahmen der Mobilitätsbereitschaft Geschlechtsunterschiede auftreten, die nicht vernachlässigt werden dürfen (Magdol, 2002). Deshalb sind für diese Arbeit nicht nur generelle Unterschiede zwischen Männern und Frauen bezüglich ihrer allgemeinen Berufskarriere (u.a. Rabe-Kleberg, 1993; Seeg, 2000), sondern potentielle Unterschiede bezüglich ihrer Mobilitätsbereitschaft (u.a. Mano-Negrin, 2003) relevant. Die bisherigen Forschungsergebnisse sind jedoch als ambivalent einzustufen (vgl. Abschnitt 4.2.4). So findet sich z.B. in der Hälfte der Arbeiten zur geografischen Mobilität der Befund, dass Männer geografisch mobilitätsbereiter sind (z.B. Nindl, 2003; Stroh et al., 1992), und in der anderen Hälfte der Befund, dass Frauen geografisch mobilitätsbereiter sind (z.B. Haas, 2002; Swaen et al., 2002). Ein erster Schritt zur weiteren Erhellung der Befundlage soll deshalb darin bestehen, nach möglichen Geschlechtsunterschieden in der Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu suchen.

9.2 Hypothesen

Die zentralen Hypothesen sind bereits ausführlich dargestellt worden (vgl. Abschnitt 5.3.3 auf S. 43). Es wird erwartet, dass kontextuelle, soziodemografische, biografische, arbeitsbezogene, soziale und personale Merkmale die geografische, jobbedingte und berufliche Mobilitätsbereitschaft beeinflussen. Dabei wird davon ausgegangen, dass soziale (Einstellung des Umfeldes zur Mobilität) und personale Faktoren (Ungewissheitstoleranz) sich als besonders wichtig zur Erklärung der geografischen und jobbedingten Mobilitätsbereitschaft erweisen. Demgegenüber sollten vor allem arbeitsbezogene (Identifikation mit dem Beruf) und personale Variablen (berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung) die berufliche Mobilitätsbereitschaft präzisieren. Zudem sollten sich die Modelle zur Vorhersage der Mobilitätsbereitschaft in Anlehnung an Hypothese (1c) über die verschiedenen Methoden hinweg ähneln.

Zusätzlich soll in dieser ersten Studie auch auf mögliche Geschlechtsunterschiede fokussiert werden, denen in der Literatur eine zentrale Bedeutung beigemessen wird (Magdol, 2002). Es wird deshalb gemäß Hypothese (3b) erwartet, dass Männer eine höhere geografische und jobbedingte Mobilitätsbereitschaft aufweisen, wohingegen Frauen über eine höhere berufliche Mobilitätsbereitschaft verfügen.

9.3 Methode

Im Folgenden sollen die Stichprobe und die standardisierten Erhebungsinstrumente mit den zugehörigen Skalenkennwerten kurz umrissen werden.

9.3.1 Stichprobe

Für die Zusammenhangsanalysen der ersten Studie wurde die Pilotstudie herangezogen. Um eine „reine“ Arbeitnehmerstichprobe zu erhalten, wurden zuvor die Daten der 16 arbeitslosen Probanden ausgeschlossen. Insgesamt resultierte eine Stichprobe von $N_I = 137$ Arbeitnehmern (58 Männer; 79 Frauen) im Alter von 20 bis 55 Jahren. Da sich diese nur unwesentlich von der Pilotstichprobe abgrenzt, wird hier aus Gründen der Redundanz auf eine ausführliche Darstellung verzichtet und auf die Beschreibung der Pilotstichprobe verwiesen (vgl. Abschnitt 7.3.2 auf S. 58).

9.3.2 Standardisierte Erhebungsinstrumente

Die arbeitsbezogenen, sozialen und personalen Merkmale wurden mit standardisierten Instrumenten (vgl. Abschnitte 6.1.2 und 6.1.3) erhoben. Bei der Skalenanalyse wurde die Trennschärfe (r_{it}) stets bei Skalen mit drei oder mehr Items, das testlängenkorrigierte Alpha (r_{est}) bei Skalen mit vier oder weniger Items ermittelt. Einige Items der etablierten Skalen wiesen relativ geringe Trennschärfen auf. In dieser ersten Studie zeigte z.B. die Skala soziale Ängstlichkeit ein Item mit einer Trennschärfe um Null. Um die Vergleichbarkeit mit den Originalskalen und anderen Forschungsergebnissen zu gewährleisten, wurde bei den Verfahren bis auf eine Ausnahme (horizontaler Individualismus) auf eine nachträgliche Optimierung der Skalen durch Ausschluss einzelner Items verzichtet. Die Skala Horizontaler Individualismus besteht im Gegensatz zur Originalskala nur aus sieben Items. Das Item „Was mir zustößt, ist auf mein eigenes Tun zurückzuführen“ zeigte bei der später durchgeführten Arbeitslosenbefragung eine Trennschärfe von $r_{it} = -.21$ und wurde deshalb in sämtlichen Stichproben entfernt. Im Bereich der *arbeitsbezogenen Merkmale* wurden die Identifikation mit dem Beruf (Eigenkonstruktion; $\alpha = .83$, $r_{it} = .63$ bis $.84$, $r_{est} = .62$), die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung (Collani & Schyns, 2001; $\alpha = .85$, $r_{it} = .19$ bis $.64$), die Arbeitszufriedenheit (Neuberger, 1974; $\alpha = .74$, $r_{it} = .34$ bis $.59$), das Involvement (Moser & Schuler, 1993; Work-Involvement: $\alpha = .68$, $r_{it} = .27$ bis $.61$, $r_{est} = .35$; Job-Involvement: $\alpha = .62$, $r_{it} = .41$ bis $.50$, $r_{est} = .35$) und das Commitment (Moser, 1996; $\alpha = .82$, $r_{it} = .16$ bis $.69$) untersucht.

Als *soziales Merkmal* wurde die soziale Orientierung (Singelis et al., 1995, dt. von Dalbert & Grob, 2000; Horizontaler Individualismus: $\alpha = .66$, $r_{it} = .24$ bis $.57$; Vertikaler Kollektivismus: $\alpha = .62$, $r_{it} = .16$ bis $.47$) erhoben. Weiterhin wurde im Sinne der sozialen Norm die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur Mobilität erfasst (Eigenkonstruktionen; Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität: $\alpha = .84$, $r_{it} = .66$ bis $.69$, $r_{est} = .57$; Einstellung des Umfeldes zur jobbedingten Mobilität: $\alpha = .88$, $r_{it} = .70$ bis $.82$, $r_{est} = .71$; Einstellung des Umfeldes zur beruflichen Mobilität: $\alpha = .82$, $r_{it} = .55$ bis $.74$, $r_{est} = .53$).

Die zentralen *allgemeinen Persönlichkeitsmerkmale* wurden mit der Kurzform des NEO-FFI gemessen (Trautwein et al., 2000; Neurotizismus: $\alpha = .69$, $r_{it} = .18$ bis $.55$; Extraversion: $\alpha = .61$, $r_{it} = .28$ bis $.49$; Verträglichkeit: $\alpha = .72$, $r_{it} = .28$ bis $.70$; Offenheit für Erfahrungen: $\alpha = .77$, $r_{it} = .45$ bis $.58$; Gewissenhaftigkeit: $\alpha = .58$, $r_{it} = .18$ bis $.42$). Des Weiteren wurden als *spezifische personale Merkmale* die Lebenszufriedenheit (Dalbert et al., 1984; $\alpha = .84$, $r_{it} = .35$ bis $.79$), der Selbstwert (Deusinger, 1986; $\alpha = .79$, $r_{it} = .29$ bis $.62$),

sowie die Ungewissheitstoleranz (Dalbert, 1999a; $\alpha = .77$, $r_{it} = .18$ bis $.63$) bestimmt. Soziale Ängstlichkeit wurde mittels entsprechender Subskala aus dem Fragebogen zur Messung dispositioneller Aufmerksamkeit (Merz, 1986; $\alpha = .87$, $r_{it} = -.03$ bis $.66$) und Besorgnis über die fünf Subskalen der deutschen Kurzform des Worry Domain Questionnaires (Stöber & Joormann, 2001; Zukunftssorgen: $\alpha = .82$, $r_{est} = .70$; Sorgen um berufliche Inkompetenz: $\alpha = .67$, $r_{est} = .50$; finanzielle Sorgen: $\alpha = .77$, $r_{est} = .63$; Sorgen um mangelnde Zuversicht: $\alpha = .74$, $r_{est} = .59$; Sorgen um zwischenmenschliche Beziehungen: $\alpha = .67$, $r_{est} = .50$) erhoben. Zudem wurde die berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung als wahrgenommene Verhaltenskontrolle erfasst (Eigenkonstruktion; $\alpha = .88$, $r_{it} = .66$ bis $.82$, $r_{est} = .64$).

Die *Mobilitätsbereitschaft* wurde als allgemeine Verhaltensbereitschaft (mod. nach Dalbert, 1999; geografische Mobilitätsbereitschaft: $\alpha = .94$, $r_{it} = .69$ bis $.81$; berufliche Mobilitätsbereitschaft: $\alpha = .90$, $r_{it} = .54$ bis $.76$; mod. nach Dette, 2001; jobbedingte Mobilitätsbereitschaft: $\alpha = .89$, $r_{it} = .51$ bis $.82$), als Bereitschaft bei Vorgabe von Anreizen (Eigenkonstruktionen; geografische Mobilitätsbereitschaft Inland: $\alpha = .96$, $r_{it} = .80$ bis $.87$; geografische Mobilitätsbereitschaft Ausland: $\alpha = .97$, $r_{it} = .84$ bis $.90$; Bereitschaft, eine andere Tätigkeit auszuüben: $\alpha = .95$, $r_{it} = .77$ bis $.88$; Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen: $\alpha = .96$, $r_{it} = .80$ bis $.91$) und in Entscheidungssituationen (Eigenkonstruktion; geografische Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen: $\alpha = .70$, $r_{it} = .43$ bis $.54$, $r_{est} = .37$) untersucht.

9.4 Ergebnisse

Zunächst werden die allgemeinen Ausprägungen der Mobilitätsbereitschaft bei den Arbeitnehmern näher beleuchtet. Danach soll auf mögliche Geschlechtsunterschiede innerhalb der Studie 1 Bezug genommen und die hierzu ermittelten Befunde erörtert werden. Im Anschluss daran werden die akzeptierten Regressionsgleichungen zur Vorhersage der Mobilitätsbereitschaft der Arbeitnehmer dargestellt.

9.4.1 Ausprägungen der Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern

Die allgemeine berufliche Mobilitätsbereitschaft der Arbeitnehmer ($M = 3.75$; $SD = 1.08$) und die allgemeine geografische Mobilitätsbereitschaft ($M = 3.82$; $SD = 1.34$) waren gleich stark ausgeprägt und lagen etwas über dem theoretischen Skalenmittelwert. Signifikant geringe Werte zeigten sich hingegen bei der allgemeinen jobbedingten Mobilitätsbereitschaft der Arbeitnehmer ($M = 3.06$; $SD = 1.20$; $ps < .001$).

Die Arbeitnehmer wiesen eine mittelstarke Auslandsmobilitätsbereitschaft bei Vorgabe von Anreizen ($M = 3.56$; $SD = 1.63$) und ebenso eine mittelstarke geografische Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen ($M = 3.62$; $SD = 1.29$) auf. Beide Skalen unterschieden sich nicht bedeutsam voneinander. T-Tests belegten, dass alle anderen geografischen Mobilitätsbereitschaftsdimensionen signifikant in ihrer Ausprägung differierten ($p < .05$): Die Inlandsmobilitätsbereitschaft ($M = 4.18$; $SD = 1.44$) war dabei am stärksten, die Auslandsmobilitätsbereitschaft gemeinsam mit der geografischen Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen am schwächsten ausgeprägt. Die allgemeine berufliche Mobilitätsbereitschaft unterschied sich signifikant ($p < .001$) von der Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen ($M = 4.32$; $SD = 1.44$), und der Bereitschaft, eine andere Tätigkeit auszuüben ($M = 4.46$; $SD = 1.43$). Beide anreizbezogenen beruflichen Mobilitätsbereitschaftsdimensionen wiesen vergleichbar hohe Ausprägungen im zustimmenden Skalenbereich auf.

9.4.2 Unterschiede in der Mobilitätsbereitschaft zwischen den Geschlechtern

Wie eingehend in der Literatur betont, zeigen sich zwar häufig Geschlechtsunterschiede innerhalb der Mobilitätsbereitschaft (z.B. Mano-Negrin, 2003), jedoch gibt es sowohl Belege für eine höhere geografische (z.B. Landau et al., 1992) und berufliche Mobilitätsbereitschaft (z.B. Blau, 2000) von Männern als auch für eine höhere geografische (z.B. Lu, 1999) und berufliche Mobilitätsbereitschaft (z. B. Ranson, 2003) von Frauen. Aus diesem Grund wurden Mittelwertsvergleiche über die Geschlechter hinweg bestimmt (vgl. Tabelle 9.1).

Die aufgestellten Hypothesen ließen sich bestätigen. Erwartungskonform zeigte sich, dass Männer sowohl geografisch als auch jobbedingt mobilitätsbereiter waren, wohingegen Frauen eine höhere berufliche Mobilitätsbereitschaft aufwiesen und eher bereit waren, eine andere Tätigkeit auszuüben bzw. einen neuen Beruf zu erlernen. Keine Unterschiede konnten bezüglich der anreizbezogenen geografischen Mobilitätsbereitschaft gefunden werden.

Im Einklang mit diesen Befunden gab es auch einen positiven Zusammenhang zwischen Geschlecht und der wahrgenommenen Einstellung des Umfeldes zur beruflichen Mobilität und einen negativen zwischen Geschlecht und der wahrgenommenen Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität. Dies bedeutet, dass weibliche Arbeitnehmerinnen im Vergleich zu männlichen Arbeitnehmern eher einschätzten, dass auch ihr Umfeld die eigene berufliche Mobilität positiv bewertet ($r = .20$, $t = -2.31$; $p < .05$), wohingegen die männlichen Arbeitnehmer eher als die weiblichen Arbeitnehmerinnen davon ausgingen, dass das Umfeld ihre geografische Mobilität befürwortet ($r = -.22$; $t = 2.59$; $p < .05$).

Tabelle 9.1. Vergleich zwischen Arbeitnehmerinnen ($n = 79$) und Arbeitnehmern ($n = 58$) hinsichtlich ihrer Mobilitätsbereitschaft (*t-Test*)

	Männer		Frauen		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
Allgemeine Mobilitätsbereitschaft						
Geografische Mobilitätsbereitschaft	4.12	1.17	3.60	1.41	2.31	.023
Jobbedingte Mobilitätsbereitschaft	3.32	1.30	2.87	1.08	2.21	.029
Berufliche Mobilitätsbereitschaft	3.48	1.14	3.94	0.99	-2.46	.016
Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen						
Geografische Mobilitätsbereitschaft	3.82	1.38	3.48	1.21	1.56	.122
Mobilitätsbereitschaft bei Vorgabe von Anreizen						
Geografische Mobilitätsbereitschaft Inland	4.29	1.30	4.10	1.54	0.79	.429
Geografische Mobilitätsbereitschaft Ausland	3.74	1.52	3.43	1.71	1.10	.283
Bereitschaft, eine andere Tätigkeit auszuüben	4.17	1.38	4.68	1.14	-2.35	.020
Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen	3.89	1.52	4.64	1.27	-3.03	.002

Anmerkung. Sämtliche Merkmale variieren zwischen 1 und 6, wobei ein hoher Wert jeweils für eine starke Konstruktausprägung steht.

Interessant erscheint in diesem Zusammenhang der Befund, dass Frauen, obwohl sie in sämtlichen untersuchten Bereichen der beruflichen Mobilitätsbereitschaft signifikant höhere Werte als Männer angaben, nicht über eine höhere berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung ($r = .04$; $t = -0.44$; $p = .66$) und sogar über eine geringere berufliche Selbstwirksamkeitserwartung ($r = -.21$; $t = 2.53$; $p < .05$) als Männer verfügten. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Tatsache, dass Männer eine höhere geografische bzw. jobbedingte Mobilitätsbereitschaft und Frauen eine höhere berufliche Mobilitätsbereitschaft aufweisen, auf die besondere Bedeutung der Berücksichtigung des Geschlechtes für die Mobilitätsforschung (Magdol, 2002) hinweist.

9.4.3 Regressionsanalytische Auswertungsstrategie

Die Auswertung erfolgte schrittweise mittels linearer multipler Regressionen, einer Vorgehensweise, bei der die einzelnen signifikanten Korrelate sukzessive nach Höhe der aufklärten Varianzen miteinander kombiniert werden. Insgesamt wurden Regressionsgleichungen für dieselben acht Mobilitätskriterien bestimmt, für die Geschlechtsunterschiede berechnet wurden (vgl. Tabelle 9.1).

Um Suppressor-Effekte zu vermeiden, wurden nur die potentiellen Prädiktoren aufgenommen, die signifikant mit dem Kriterium korrelierten. Durch diese Vorgehensweise bleiben die stabilsten Effekte erhalten, die weniger stabilen Effekte werden nicht mehr signifikant. Nachdem die bedeutsamsten Prädiktoren zur Erklärung der jeweiligen Mobilitätsbereitschaftsdimension in einem ersten Schritt regressionsanalytisch ausgewählt wurden, erfolgte in einem zweiten Schritt die erneute Eingabe der zuvor ermittelten Prädiktoren in der bereits im Theorieteil geschilderten Reihenfolge (vgl. Kapitel 4). Hierbei werden folgende Prädiktoren betrachtet:

Kontextuelle und soziodemografische Merkmale: Alter, Geschlecht (0 = männlich; 1 = weiblich), familiäre Situation (0 = alleinlebend, 1 = zusammenlebend), Berufstätigkeit des Partners (0 = Partner nicht berufstätig; 1 = Partner berufstätig), Alter und Anzahl der Kinder, Größe des Wohnortes (0 = weniger als 20.000 Einwohner, 1 = 20.000 bis 100.000 Einwohner, 2 = 100.000 bis 500.000 Einwohner, 3 = mehr als 500.000 Einwohner), regionale Herkunft (0 = Ost; 1 = West), Bildungsniveau (0 = kein Schulabschluss, 1 = Hauptschulabschluss, 2 = Realschulabschluss/POS nach 10 Jahren, 3 = Fachhochschulreife, 4 = Hochschulreife/Abitur, 5 = Fachhochschulabschluss, 6 = Hochschulabschluss, 7 = Promotion) und abgeschlossene Berufsausbildung (0 = nein; 1 = ja).

Biografische Merkmale: Anzahl der bisherigen Wohnortswechsel aus familiären Gründen, Anzahl der bisherigen Wohnortswechsel aus beruflichen Gründen (jeweils: 0 = gar nicht, 1 = einmal, 2 = zweimal, 3 = mehr als zweimal) sowie beruflicher Auslandsaufenthalt (0 = nein; 1 = ja).

Arbeitsbezogene Merkmale: berufliche Selbstwirksamkeitserwartung, Identifikation mit dem Beruf, Commitment, Job-Involvement, Work-Involvement, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsplatzsicherheit, berufliche Position (1 = hat nur Vorgesetzte, 2 = leitet eine Ebene von Mitarbeitern, 3 = leitet 2 Ebenen von Mitarbeitern, 4 = leitet 3 Ebenen von Mitarbeitern, 5 = leitet 4 oder mehr Ebenen von Mitarbeitern) und monatliches Nettoeinkommen als Erfolgsparameter (0 = weniger als 500 € 1 = 500 bis 1.000 € 2 = 1.000 bis 2.000 € 3 = 2.000 bis 3.000 € 4 = 3.000 bis 4.000 € 5 = mehr als 4.000 €).

Soziale Merkmale: vertikaler Kollektivismus, horizontaler Individualismus, Wichtigkeit der beruflichen Karriere des Partners (Dummy „Eigene Karriere wichtiger“ [0 = eigene Karriere unwichtiger oder gleich wichtig, 1 = eigene Karriere wichtiger als die des Partners], Dummy „Partnerkarriere wichtiger“ [0 = Karriere des Partners unwichtiger oder gleich

wichtig, 1 = Karriere des Partners wichtiger als die eigene Karriere] und wahrgenommene Einstellung des sozialen Umfeldes zur geografischen, beruflichen und jobbedingten Mobilität.

Personale Merkmale: Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit, Ungewissheitstoleranz, Selbstwert, Lebenszufriedenheit, soziale Ängstlichkeit, Zukunftssorgen, Sorgen um berufliche Inkompetenz, Sorgen um zwischenmenschliche Beziehungen, finanzielle Sorgen, Sorgen um mangelnde Zuversicht, Einstellung zur wirtschaftlichen Globalisierung und berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung.

Regressionsanalytisch wurde stets so vorgegangen, dass die Variablen, die sich in einer schrittweise durchgeführten multiplen Regression zuvor als bedeutsam erwiesen hatten, in einer zweiten Regression nacheinander eingegeben wurden, wobei zuerst kontextuelle und soziodemografische, dann biografische, dann arbeitsbezogene, dann soziale und letztlich personale Variablen – in der im Theorieteil beschriebenen Reihenfolge (vom Allgemeinen zum Spezifischen) – berücksichtigt wurden. Dadurch ist den in früheren Untersuchungen verhältnismäßig stark gewichteten kontextuellen und soziodemografischen Merkmalen die Möglichkeit eingeräumt worden, einen großen Teil der Varianz an sich zu binden. Wie bereits im Theorieteil dargestellt, sind in der bisherigen Forschung die personalen Merkmale häufig unberücksichtigt geblieben. Hier wurde der Weg gewählt, diese Merkmale an letzter Stelle in das entsprechende Regressionsmodell aufzunehmen. Dabei ist zwar hervorzuheben, dass in Studien gezeigt werden konnte, dass stabile Persönlichkeitsmerkmale wie die Big Five die arbeitsbezogenen Merkmale langfristig beeinflussen (z.B. Roberts, Caspi & Moffitt, 2003) und somit diesen Faktoren vorgeordnet werden müssen, es ließ sich aber auch der Einfluss der Arbeitssituation auf die Persönlichkeit nachweisen (vgl. Ulich, 1998). Da hier das Interesse vor allem darin bestand, zu prüfen, ob personale Variablen in der Lage sind, über sämtliche andere Faktoren hinweg zusätzliche Varianz in der Mobilitätsbereitschaft aufzuklären (vgl. auch Eby & Russel, 2000), erschien es angebracht, trotz der Bedeutung der Persönlichkeit für die Gestaltung und Wahrnehmung des Arbeitslebens, die personalen Faktoren den arbeitsbezogenen Faktoren nachzuordnen.

Die errechneten Regressionsgleichungen werden im Folgenden als akzeptierte Modelle genauer dargestellt, wobei jeder einzelne Prädiktor mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent einen signifikanten Vorhersagebeitrag zur Gesamtvorhersage erbringen musste, um akzeptiert zu werden. Fehlende Daten wurden für die Analysen paarweise ausgeschlossen, um die analysierbare Varianz zu maximieren.

9.4.4 Vorhersage der Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern

Nachfolgend werden die Modelle zur Vorhersage der allgemeinen, entscheidungsabhängigen und anreizbezogenen Mobilitätsbereitschaft vorgestellt.

9.4.4.1 Vorhersage der allgemeinen Mobilitätsbereitschaft

Die akzeptierten Vorhersagegleichungen für die allgemeine geografische, die allgemeine jobbedingte und die allgemeine berufliche Mobilitätsbereitschaft sind in Tabelle 9.2 aufgeführt. Durch die Regressionsgleichungen konnte etwa 58 % der Varianz der geografischen Mobilitätsbereitschaft, 53 % der Varianz der beruflichen Mobilitätsbereitschaft und 39 % der Varianz der jobbedingten Mobilitätsbereitschaft aufgeklärt werden.

Zur Vorhersage der *geografischen Mobilitätsbereitschaft* leisteten fünf Variablen signifikante Vorhersagebeiträge. Die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität, Extraversion und Ungewissheitstoleranz förderten die Bereitschaft, geografisch mobil zu sein. Ein ausgeprägter vertikaler Kollektivismus und eine höhere Anzahl von Kindern minderten hingegen die geografische Mobilitätsbereitschaft.

Tabelle 9.2. *Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern in Abhängigkeit von kontextuellen, soziodemografischen, biografischen, arbeitsbezogenen, sozialen und personalen Merkmalen (multiple Regressionen, akzeptierte Modelle; $p < .05$)*

Prädiktoren	<i>R</i>	ΔR^2	<i>B</i>	SE <i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Geografische Mobilitätsbereitschaft ($F_{total} = 33.99$; $df = 5/126$; $p < .001$)						
Anzahl der Kinder	.35	.13 _c	-0.17	0.09	-1.98	.050
Vertikaler Kollektivismus	.41	.04 _a	-0.42	0.11	-3.67	<.001
Einstellung Umfeld zur geografischen Mobilität	.70	.32 _c	0.65	0.07	9.72	<.001
Extraversion	.75	.07 _c	0.48	0.12	4.10	<.001
Ungewissheitstoleranz	.76	.02 _a	0.24	0.11	2.17	.032
			0.05			
Berufliche Mobilitätsbereitschaft ($F_{total} = 24.79$; $df = 6/130$; $p < .001$)						
Regionale Herkunft	.25	.06 _b	-0.36	0.14	-2.67	.009
Identifikation mit dem eigenen Beruf	.42	.11 _c	-0.24	0.06	-4.24	<.001
Extraversion	.49	.06 _c	0.32	0.09	3.44	.001
Ungewissheitstoleranz	.57	.09 _c	0.23	0.09	2.44	.016
Sorgen um berufliche Inkompetenz	.66	.11 _c	-0.20	0.06	-3.28	.001
Berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung	.73	.10 _c	0.40	0.08	5.21	<.001
			1.35			

Anmerkung. Fortsetzung von Tabelle 9.2 auf der nächsten Seite.

Fortsetzung Tabelle 9.2.

Prädiktoren	<i>R</i>	ΔR^2	<i>B</i>	SE <i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Jobbedingte Mobilitätsbereitschaft ($F_{total} = 27.85$; $df = 3/129$; $p < .001$)						
Bildungsniveau	.32	.10 _c	0.14	0.05	2.72	.007
Einstellung Umfeld zur jobbedingten Mobilität	.57	.22 _c	0.46	0.08	5.71	<.001
Ungewissheitstoleranz	.63	.07 _c	0.44	0.11	3.93	<.001
			-0.33			

Anmerkung. Anzahl der Kinder reicht von 0 bis 3. Bei Regionale Herkunft steht 0 für „neue Bundesländer“ und 1 für „alte Bundesländer“. Bildungsniveau reicht von 0 „kein Schulabschluss“ bis 7 „Promotion“. Sämtliche anderen Merkmale variieren zwischen 1 und 6, wobei ein hoher Wert jeweils für eine starke Konstruktausprägung steht.

a steht für $p \leq .05$; b steht für $p \leq .01$; c steht für $p \leq .001$.

Die *Berufliche Mobilitätsbereitschaft* ließ sich durch die regionale Herkunft, die Identifikation mit dem Beruf, Extraversion, Ungewissheitstoleranz, Sorgen um berufliche Inkompetenz und berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung präzisieren. Es zeigte sich, dass die Bereitschaft, einen Berufs- oder Tätigkeitswechsel vorzunehmen, bei extravertierten und ungewissheitstoleranten Personen, Personen aus den neuen Bundesländern und Personen mit einer geringen Berufsidentifikation, wenig Sorgen um berufliche Fähigkeiten und hoher Selbstwirksamkeitserwartung im Umgang mit beruflicher Mobilität besonders stark war. Als bedeutsame Prädiktoren zur Vorhersage der *jobbedingten Mobilitätsbereitschaft* erwiesen sich das Bildungsniveau, die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur eigenen jobbedingten Mobilität und die Ungewissheitstoleranz. Arbeitnehmer mit höherem Bildungsstand, ausgeprägter Ungewissheitstoleranz und einem mobilitätsbefürwortenden Umfeld gaben eine höhere jobbedingte Mobilitätsbereitschaft an.

9.4.4.2 Vorhersage der entscheidungsabhängigen Mobilitätsbereitschaft

Die Regressionsgleichung zur Vorhersage der *geografischen Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen* wird in Tabelle 9.3 dargestellt. Etwa 42 % der Varianz konnte durch die ermittelte Vorhersagegleichung erklärt werden. Sowohl die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität als auch die Extraversion förderten die geografische Mobilitätsbereitschaft der Arbeitnehmer, wohingegen sich vertikaler Kollektivismus und Verträglichkeit hemmend auswirkten. Zudem reduzierte die Anzahl von Kindern die Wahrscheinlichkeit, sich für eine mobilitätserfordernde Alternative zu entscheiden.

Tabelle 9.3. *Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen bei Arbeitnehmern in Abhängigkeit von kontextuellen, soziodemografischen, biografischen, arbeitsbezogenen, sozialen und personalen Merkmalen (multiple Regressionen, akzeptierte Modelle; $p < .05$)*

Prädiktoren	R	ΔR^2	B	SE B	t	p
Geografische Mobilitätsbereitschaft in						
Entscheidungssituationen ($F_{total} = 18.70$; $df = 5/126$; $p < .001$)						
Anzahl der Kinder	.33	.11 _c	-0.20	0.10	-2.10	.038
Vertikaler Kollektivismus	.37	.03 _a	-0.33	0.13	-2.61	.010
Einstellung Umfeld zur geografischen Mobilität	.56	.17 _c	0.47	0.08	6.25	<.001
Extraversion	.62	.07 _c	0.60	0.13	4.55	<.001
Verträglichkeit	.65	.04 _b	-0.35	0.11	-3.11	.002
			2.13			

Anmerkung. Anzahl der Kinder reicht von 0 bis 3. Die anderen Merkmale variieren zwischen 1 und 6, wobei ein hoher Wert für eine starke Konstruktausprägung steht.

a steht für $p \leq .05$; b steht für $p \leq .01$; c steht für $p \leq .001$.

9.4.4.3 Vorhersage der anreizbezogenen Mobilitätsbereitschaft

Die akzeptierten Modelle zur Vorhersage der Mobilitätsbereitschaft bei Vorgabe von Anreizen sind Tabelle 9.4 zu entnehmen. Es konnten 30 % der Varianz der geografischen Mobilitätsbereitschaft Inland, 43 % der Varianz der geografischen Mobilitätsbereitschaft Ausland, 36 % der Varianz der Bereitschaft, eine andere Tätigkeit auszuüben, und letztlich 23 % der Varianz der Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen, durch die identifizierten Regressionsgleichungen erklärt werden.

Die *geografische Mobilitätsbereitschaft Inland* wurde durch die Merkmale Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität, Wichtigkeit der beruflichen Karriere des Partners und Alter signifikant vorhergesagt. Jüngere Arbeitnehmer und solche, die davon ausgingen, dass ihr Umfeld geografische Mobilität positiv bewertet, sowie Arbeitnehmer, denen die Karriere des Partners weniger wichtig als ihre eigene war, wiesen eine höhere Bereitschaft auf, innerhalb Deutschlands geografisch mobil zu sein. Das Kriterium *geografische Mobilitätsbereitschaft Ausland* wurde durch den vertikalen Kollektivismus, die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität, Extraversion und Sorgen um berufliche Inkompetenz vorhergesagt. Nahmen die Arbeitnehmer eine positive Einstellung ihres Umfeldes zur geografischen Mobilität wahr, zeigten sie eine höhere Extraversion sowie eine geringe kollektivistische Orientierung und sorgten sie sich nicht um ihre berufliche Fähigkeiten, war ihre Bereitschaft, ins Ausland zu gehen, stärker ausgeprägt.

Tabelle 9.4. *Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern bei Vorgabe von Anreizen in Abhängigkeit von kontextuellen, soziodemografischen, biografischen arbeitsbezogenen, sozialen und personalen Merkmalen (multiple Regressionen, akzeptierte Modelle; $p < .05$)*

Prädiktoren	R	ΔR^2	B	SE B	t	p
Geo. Mobilitätsbereitschaft Inland ($F_{total} = 12.31$; $df = 3/89$; $p < .001$)						
Alter	.26	.07 _b	-0.03	0.01	-2.00	.049
Wichtigkeit der Berufskarriere des Partners	.34	.06 _a	-1.02	0.37	-2.80	.006
Einstellung Umfeld zur geografischen Mobilität	.54	.17 _c	-0.50	0.11	4.57	<.001
			3.53			
Geo. Mobilitätsbereitschaft Ausland ($F_{total} = 23.05$; $df = 4/127$; $p < .001$)						
Vertikaler Kollektivismus	.17	.03 _a	-0.36	0.16	-2.21	.029
Einstellung Umfeld zur geografischen Mobilität	.55	.28 _c	0.74	0.09	8.12	<.001
Extraversion	.62	.08 _c	0.65	0.16	4.04	<.001
Sorgen um berufliche Inkompetenz	.65	.04 _b	-0.28	0.10	-2.94	.004
			0.11			
Bereitschaft, andere Tätigkeit auszuüben ($F_{total} = 24.55$; $df = 3/129$; $p < .001$)						
Bildungsniveau	.18	.03 _a	-0.13	0.06	-2.42	.017
Einstellung Umfeld zur beruflichen Mobilität	.55	.27 _c	0.62	0.09	6.56	<.001
Einstellung zur Globalisierung	.60	.06 _c	0.24	0.07	3.48	.001
			1.60			
Bereitschaft, neuen Beruf zu erlernen ($F_{total} = 9.42$; $df = 4/130$; $p < .001$)						
Geschlecht	.26	.07 _b	0.57	0.23	2.57	.013
Bildungsniveau	.34	.05 _b	-0.20	0.07	-2.94	.004
Einstellung zur Globalisierung	.39	.03 _a	0.22	0.09	2.55	.012
Berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung	.47	.08 _c	0.40	0.11	3.59	<.001
			1.98			

Anmerkung. Bei Geschlecht bedeutet 0 „männlich“ und 1 „weiblich“. Bei Wichtigkeit der Berufskarriere des Partners steht 0 für „Karriere des Partners ist im Vergleich zur eigenen Karriere unwichtiger oder gleichwichtig“ und 1 für „Karriere des Partners ist wichtiger als die eigene Karriere“. Bildungsniveau reicht von 0 „kein Schulabschluss“ bis 7 „Promotion“. Alle sonstigen Merkmale variieren von 1 bis 6, wobei ein hoher Wert für eine starke Konstruktausprägung steht.

a steht für $p \leq .05$; b steht für $p \leq .01$; c steht für $p \leq .001$.

Sowohl die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur beruflichen Mobilität als auch die eigene Einstellung zur Globalisierung beeinflussten die *Bereitschaft, eine andere Tätigkeit auszuüben*, in positiver Richtung, wohingegen das Bildungsniveau einen negativen Einfluss ausübte. Wenn das Umfeld die eigene berufliche Mobilität positiv bewertete, die Arbeitnehmer der wirtschaftlichen Globalisierung befürwortend gegenüberstanden und einen geringeren Schulabschluss besaßen, berichteten sie von einer höheren Bereitschaft, einen

Wechsel der Tätigkeit vorzunehmen. Weiterhin ließ sich die *Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen*, durch die Merkmale Geschlecht, Bildungsniveau, Einstellung zur Globalisierung und berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung erklären. Arbeitnehmer mit geringem Bildungsstand, positiver Sichtweise zur Globalisierung und hoher Selbstwirksamkeitserwartung im Umgang mit beruflicher Mobilität, waren eher bereit, einen Beruf gänzlich neu zu erlernen. Zudem waren Frauen eher als Männer bereit einen Berufswechsel vorzunehmen.

9.4.5 Vergleich der Vorhersagemodelle für Arbeitnehmer

Nachdem die akzeptierten Regressionsgleichungen in Abhängigkeit von der gewählten Erhebungsmethode aufgeführt worden sind, sollen nun die einzelnen Modelle in Abhängigkeit vom erfassten Konstrukt (geografische bzw. berufliche Mobilitätsbereitschaft) miteinander verglichen werden. Ein zusammenfassender Überblick über die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der multimethodal erhobenen geografischen Mobilitätsbereitschaft der Arbeitnehmer ist Abbildung 9.1 zu entnehmen. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurde hier und im Folgenden der Weg gewählt, die einzelnen Modelle getrennt voneinander darzustellen.

Es zeigte sich konsistent über alle methodischen Ansätze hinweg, dass die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur eigenen geografischen Mobilität mit standardisierten Regressionskoeffizienten von $\beta = .42$ bis $.60$ als bedeutsamster Prädiktor zur Erklärung der geografischen Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern zu betrachten ist. Schätzten die Arbeitnehmer ein, dass ihr Umfeld die eigene geografische Mobilität positiv bewertet, gaben sie eine höhere eigene geografische Mobilitätsbereitschaft an. Darüber hinaus spielte auch der vertikale Kollektivismus in drei von vier Modellen mit $\beta = -.15$ bis $-.22$ eine bedeutsame Rolle. Arbeitnehmer mit einer ausgeprägten kollektivistischen Orientierung wiesen eine geringere geografische Mobilitätsbereitschaft auf. In einem Modell zeigte sich außerdem, dass die Bewertung der Berufskarriere des Partners als wichtiger im Vergleich zur eigenen Karriere einen negativen Einfluss ausübt ($\beta = -.12$). Es lässt sich also subsumieren, dass hier in sämtlichen Modellen den sozialen Merkmalen die wesentlichste Funktion zukommt.

Zudem erwies sich im Bereich der personalen Merkmale die Extraversion in drei Modellen mit $\beta = .25$ bis $.32$ als entscheidend für die geografische Mobilitätsbereitschaft. In einem Modell erklärte zusätzlich die Ungewissheitstoleranz ($\beta = .13$), in einem zweiten Modell zusätzlich die Verträglichkeit ($\beta = -.22$) und in einem dritten Modell zusätzlich die Sorge um berufliche Inkompetenz ($\beta = -.20$) die Bereitschaft, geografisch mobil zu sein. Extravertierte und ungewissheitstolerante Arbeitnehmer sowie Arbeitnehmer, die sich wenig Sorgen

um ihre beruflichen Fähigkeiten machten und sich durch eine geringe Ausprägung des Merkmals Verträglichkeit auszeichneten, gaben eine höhere geografische Mobilitätsbereitschaft an.

Weiterhin minderten in zwei Modellen die Anzahl von Kindern ($\beta = -.12$ und $-.18$) und in einem Modell das Alter ($\beta = -.19$) die Ausprägung der Umzugsbereitschaft. Ältere Arbeitnehmer sowie Arbeitnehmer mit einer höheren Anzahl von Kindern wiesen eine geringere Bereitschaft auf, geografisch mobil zu sein. Insgesamt muss geschlussfolgert werden, dass den in der bisherigen Mobilitätsforschung am stärksten berücksichtigten soziodemografischen Merkmalen im Vergleich zu den personalen und insbesondere sozialen Variablen nur eine vergleichsweise geringe Bedeutung zukommt. Auch ließ sich kein Einfluss von kontextuellen, biografischen und arbeitsbezogenen Merkmalen beobachten.

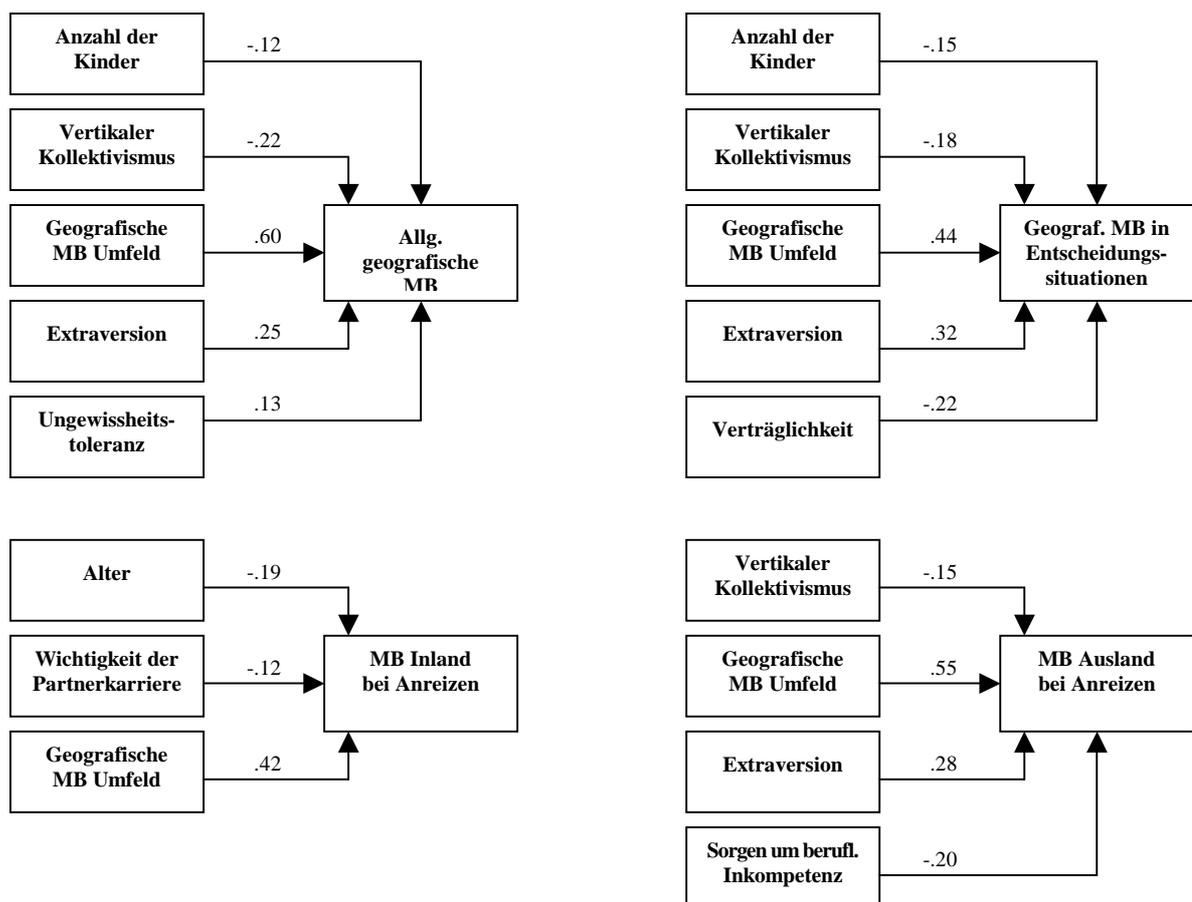


Abbildung 9.1. Darstellung der standardisierten Regressionskoeffizienten zur Vorhersage der geografischen Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern in Pfadmodellen. Für sämtliche Koeffizienten gilt $p < .05$.

Die akzeptierten Pfadmodelle zur Erklärung der beruflichen Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern, gemessen über verschiedene Methoden, werden in Abbildung 9.2 dargestellt. Vergleicht man die drei Modelle miteinander zeigt sich im Vergleich zu den vier Modellen zur geografischen Mobilitätsbereitschaft ein weniger konsistentes Bild.

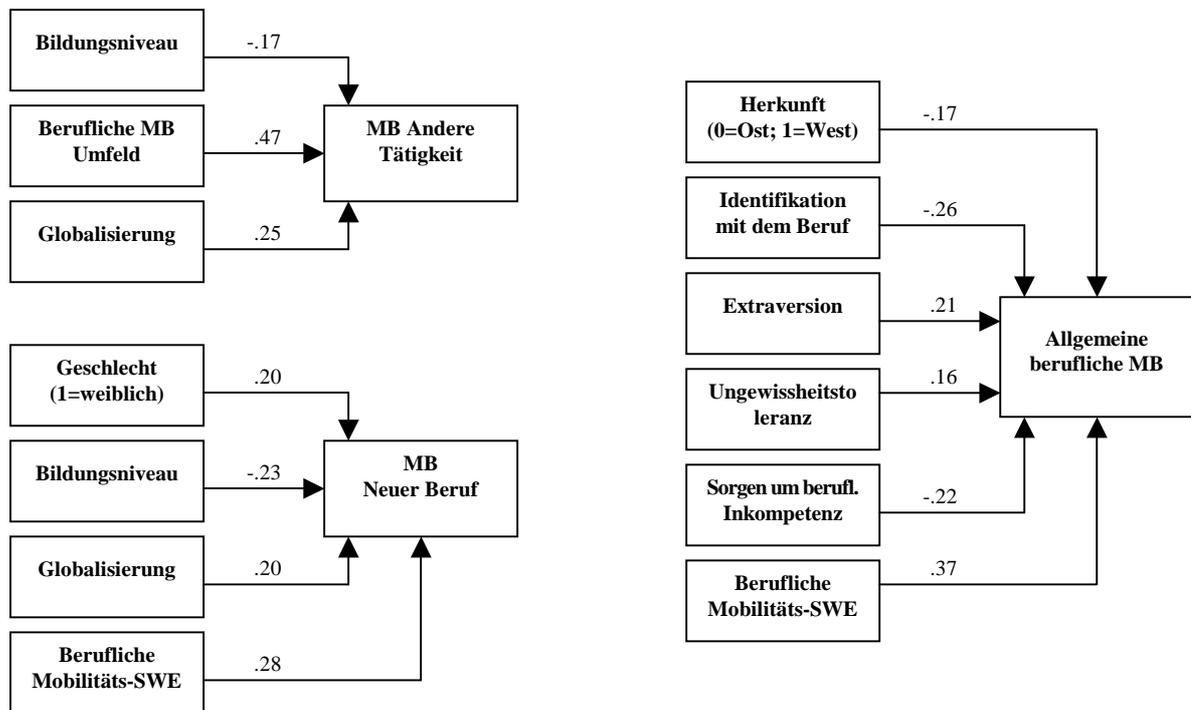


Abbildung 9.2. Darstellung der standardisierten Regressionskoeffizienten zur Vorhersage der beruflichen Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern in Pfadmodellen. Für sämtliche Koeffizienten gilt $p < .05$.

In zwei der drei Modelle erwies sich aus dem Bereich der kontextuellen und soziodemografischen Variablen das Bildungsniveau mit $\beta = -.17$ und $-.23$ als einflussreich. In je einem Modell spielten das Geschlecht ($\beta = .20$) und die regionale Herkunft ($\beta = -.17$) eine Rolle. Arbeitnehmer aus den neuen Bundesländern, Frauen und Arbeitnehmer mit einem geringeren Bildungsstand waren demnach eher bereit, beruflich mobil zu sein.

Die Identifikation mit dem Beruf ($\beta = -.26$) als arbeitsbezogenes Merkmal und die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur eigenen beruflichen Mobilität ($\beta = .47$) als soziales Merkmal wirkten sich in je einem Modell auf die berufliche Mobilitätsbereitschaft aus. Eine geringe Berufsidentifikation und die Einschätzung, dass das Umfeld berufliche Mobilität befürwortet, förderten die Bereitschaft, einen Berufswechsel vorzunehmen.

Bezüglich der personalen Variablen ergaben sich Ähnlichkeiten jeweils in zwei Modellen im Hinblick auf die Einstellung zur wirtschaftlichen Globalisierung mit $\beta = .20$ und $.25$ und zur beruflichen Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung mit $\beta = .28$ und $.37$. Weiterhin trugen Extraversion ($\beta = .21$), Ungewissheitstoleranz ($\beta = .16$) und Sorgen um berufliche Inkompetenz ($\beta = -.22$) zur Erklärung der allgemeinen beruflichen Mobilitätsbereitschaft bei. Extravertierte und ungewissheitstolerante Arbeitnehmer sowie Arbeitnehmer mit geringen Sorgen um berufliche Fähigkeiten, einer positiven Einstellung zur Globalisierung und einer hohen beruflichen Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung zeigten eine höhere berufliche Mobilitätsbereitschaft. Abschließend lässt sich feststellen, dass sowohl personale als auch soziodemografische Variablen die berufliche Mobilitätsbereitschaft in starkem Maße präzisieren.

9.5 Diskussion

Zunächst soll kurz auf Ergebnisse dieser Untersuchung eingegangen werden. Anschließend werden die methodische Probleme diskutiert und die praktischen Konsequenzen für die weiteren Untersuchungen erarbeitet.

9.5.1 Kritische Würdigung der Befunde

Innerhalb dieser ersten Arbeitnehmerstudie konnten eine Vielzahl von bedeutenden Variablen zur Erklärung der erhobenen Mobilitätsbereitschaftsdimensionen identifiziert werden. Insgesamt ließ sich belegen, dass man hinreichend reliabel und valide zwischen der geografischen, der jobbedingten und der beruflichen Mobilitätsbereitschaft unterscheiden kann, und dass sich diese Dimensionen auch differentiell durch unterschiedliche Prädiktoren vorhersagen lassen. Die durch die ermittelten Regressionsgleichungen erhaltenen Varianzaufklärungen variierten zwischen 23 % und 58 % und stehen damit bis auf eine Ausnahme (Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen) jeweils für starke Effekte ($R^2 > 25.93$ % Varianzaufklärung; Cohen, 1988).

Trotz unterschiedlicher methodischer Ansätze zur Messung der beruflichen und der geografischen Mobilitätsbereitschaft zeigten sich jeweils hohe Übereinstimmungen in der Vorhersage ähnlicher Konstrukte. Im Bereich der geografischen Mobilitätsbereitschaft erwiesen sich vor allem soziale und personale Merkmale, im Bereich der beruflichen Mobilitätsbereitschaft vor allem soziodemografische und personale Merkmale als bedeutsam (vgl. Abschnitt 9.4.4). Die jobbedingte Mobilitätsbereitschaft ließ sich durch das Bildungsniveau ($\beta = .20$), die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur eigenen jobbedingten Mobili-

tät ($\beta = .42$) und die Ungewissheitstoleranz ($\beta = .28$) erklären. Eine ausführliche Diskussion der Befunde wird in der abschließenden Diskussion (Kapitel 15) erfolgen. An dieser Stelle wird deshalb nur auf einige ausgewählte spezifische Befunde Bezug genommen.

Obwohl sich in den Mittelwertsvergleichen starke Geschlechtsunterschiede finden ließen, konnte sich der Prädiktor Geschlecht nur beim Kriterium „Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen“ in den Regressionsanalysen durchsetzen. Stattdessen erwiesen sich andere soziodemografische, soziale und personale Variablen als bedeutsam. Vor allem die wahrgenommene Einstellung des sozialen Umfeldes zur Mobilität, die in sechs der acht Regressionen den jeweils entscheidenden Prädiktor ausmachte, verdient besondere Aufmerksamkeit. Wie bereits in früheren Studien (Dette & Dalbert, in press; Groh, 2003) konnte somit noch einmal mehr die Bedeutung der subjektiven Norm (Ajzen, 1991) für die eigene Verhaltensbereitschaft unterstrichen werden.

Im Bereich der personalen Variablen zeigte sich, dass der Persönlichkeitsvariable Extraversion besondere Beachtung geschenkt werden muss. Extravertierte Arbeitnehmer gaben methodenunabhängig eine höhere geografische Mobilitätsbereitschaft und zudem eine höhere allgemeine berufliche Mobilitätsbereitschaft an. Dette (2001) und Nindl (2003) konnten allerdings zuvor keine Zusammenhänge zwischen Extraversion und den beiden zentralen Dimensionen der Mobilitätsbereitschaft nachweisen. In der hier vorliegenden Studie korrelierten Extraversion und Geschlecht positiv miteinander ($r = .25$, $t = -2.96$, $p < .01$). Weibliche Arbeitnehmerinnen waren extravertierter als männliche Arbeitnehmer, ein Umstand, der zumindest die insgesamt höhere berufliche Mobilitätsbereitschaft von Frauen im Vergleich zu Männern erklären könnte. Hier besteht jedoch weiterer Forschungsbedarf.

Die Ungewissheitstoleranz förderte die allgemeine geografische, die allgemeine jobbedingte und die allgemeine berufliche Mobilitätsbereitschaft; sie konnte hingegen aber in keinem der anreizbezogenen und entscheidungsabhängigen Modelle zur Aufklärung beitragen. Da ungewissheitstolerante Personen ungewisse Situationen als Herausforderung betrachten, kann diese Ressource unter Umständen im Bereich der allgemeinen Mobilitätsbereitschaftsdimensionen eher zum Tragen kommen. Werden Anreize geschaffen, um einen möglichen Wohnorts- oder Berufswechsel attraktiver zu gestalten, erscheint eine ausgeprägte Ungewissheitstoleranz unter Umständen weniger notwendig zu sein. Ein ähnlicher Fall trifft auch für die Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen zu, da hier in einem direkten Vergleich zwischen einer mehr oder weniger mobilitätserfordernden Alternative gewählt wird und dabei ggf. eher andere Variablen, wie die subjektive Norm oder die Anzahl der Kinder, eine Rolle spielen.

9.5.2 Methodenkritik

Wie die Ergebnisse belegen, erscheint die Auswahl der eingesetzten Verfahren geeignet zur Erklärung der Mobilitätsbereitschaftsdimensionen zu sein. Allerdings ergaben sich im Rahmen der Datenerhebung fragebogentechnische Probleme mit der Anordnung der Verfahren. Die Skalen zu den arbeitsbezogenen Merkmalen waren im mittleren Teil des Fragebogenpaketes enthalten (vgl. Anhang B). Obwohl nur arbeitslose Probanden die Seiten 13 und 14 nicht ausfüllen sollten, hat leider auch ein geringer Teil der Erwerbstätigen ($n = 15$ Personen) diesen Teil unausgefüllt gelassen. Dies könnte einerseits damit zusammenhängen, dass diese Arbeitnehmer die Anweisung nicht genau gelesen haben, oder andererseits, dass sie aus Effizienzgründen die Möglichkeit, zwei Seiten auslassen zu können, genutzt haben. Das Einfügen der arbeitsbezogenen Merkmale hätte deshalb womöglich besser am Schluss des Fragebogens vorgenommen werden sollen.

In diesem Zusammenhang muss auch festgestellt werden, dass sich die Rekrutierung der Versuchspersonen für die erste Untersuchung insgesamt als äußerst schwierig erwies. Diese Tatsache lässt sich einerseits damit begründen, dass der auszufüllende Fragebogen eine Länge von 20 Seiten (vgl. Anhang B) umfasste und ein Großteil der angesprochenen Personen daher nicht bereit war, an der Studie teilzunehmen. Andererseits gab es seitens der Unternehmen trotz Anonymität bei der Datenerhebung datenschutzrechtliche Bedenken. Ein weiteres Problem zeigte sich darin, dass oftmals aufgrund der unternehmensinternen Kommunikationsstruktur potentielle Versuchspersonen erst nach einigen Wochen davon in Kenntnis gesetzt wurden, dass eine Studie zur Mobilitätsbereitschaft in ihrem Unternehmen durchgeführt werden soll. Aus diesem Grund kann nicht ausgeschlossen werden, dass es sich um eine selektive Stichprobe von motivierten Arbeitnehmern handelt, die nicht die Grundgesamtheit abbilden.

Die Daten wurden an insgesamt 137 Arbeitnehmern erhoben. Betrachtet man die Bevölkerungsstruktur am Arbeitsmarkt (Mikrozensus, 2003), so ist diese Stichprobe als vergleichsweise jung zu klassifizieren ($M = 32.43$; $SD = 9.39$). Das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen in Deutschland ist im Zuge der demografischen Alterung der Gesamtbevölkerung zwischenzeitlich von 38.8 Jahren (1991) auf 40.8 Jahre (2003) angestiegen (Mikrozensus, 2003). Allein aus diesem Grund stellt sich hier die Frage nach der Generalisierbarkeit der Befunde. Andere am Arbeitsmarkt ebenfalls anzutreffende Probanden wie ältere Arbeitnehmer, Arbeitslose oder Auszubildende wurden bei der Datenerhebung und -auswertung bisher nicht berücksichtigt. Erst wenn in Nachfolgeuntersuchungen an anderen Stichproben

ähnliche Ergebnisse zutage treten, kann davon ausgegangen werden, dass die gefunden Ergebnisse verallgemeinert werden können.

9.5.3 Praktische Konsequenzen für die Folgeuntersuchungen

Aufgrund neuer Befunde im Bereich der Mobilitätsforschung sollen in den Folgeuntersuchungen neue Variablen berücksichtigt werden. In Anlehnung an die Ergebnisse einer Sekundäranalyse der 13. Shell-Jugendstudie (Friedel et al., 2003), die die Bedeutung der Familienorientierung für die geografische Mobilitätsbereitschaft aufzeigte, soll dieses soziale Merkmal als zusätzlicher Prädiktor eingesetzt werden, wobei die Skala Familienorientierung (Deutsche Shell, 2000) aufgrund ihres Bezugs auf Jugendliche zuvor leicht modifiziert werden musste.

Auch die Veränderung bzw. Ergänzung einzelner Items erschien angebracht. Da sich in einer neueren Untersuchung herausstellte, dass sich der Besitz von Immobilien hemmend, sich Fremdsprachenkenntnisse hingegen förderlich auf die geografische Mobilitätsbereitschaft auswirken (Nindl, 2003), wurde Items zur Wohnsituation der Probanden und ihren Fremdsprachenkenntnissen zusätzlich eingefügt. Das bereits zuvor erhobene Item zur klassischen (dualen) Berufsausbildung wurde um ein Item ergänzt, in dem nach einem (zusätzlichen) Berufsabschluss im Rahmen einer Umschulung gefragt wurde. Des Weiteren wurde die Reihenfolge der Skalen modifiziert, in dem der Teil mit den arbeitsbezogenen Variablen (vgl. Abschnitt 9.5.2) an den Schluss des Fragebogens gestellt wurde.

Um über die bisher untersuchten biografischen Variablen zum Wohnortswechsel und beruflichem Auslandsaufenthalt, die als Mobilitätserfahrungen für die geografische Mobilitätsbereitschaft gelten, hinaus auch Mobilitätserfahrungen für die berufliche Mobilitätsbereitschaft zu gewährleisten, wurden Items hinzugenommen, die die Anzahl bisheriger Berufsfelder und die Häufigkeit früherer Arbeitgeberwechsel beinhalten. Zusätzlich wurden die Probanden befragt, wie oft sie in ihrem bisherigen Leben bereits arbeitslos gewesen sind und wie lange sie bereits für ihren gegenwärtigen Arbeitgeber/ihre gegenwärtige Organisation arbeiten.

In der vorliegenden Studie wurden erstmalig kontextuelle, soziodemografische, biografische, arbeitsbezogene, soziale und personale Merkmale gemeinsam untersucht, um ihre Bedeutung für die Mobilitätsbereitschaft aufzuklären. Um die Generalisierbarkeit der Befunde prüfen zu können, sollen in nachfolgenden Untersuchungen Daten an anderen Stichproben (ältere Arbeitnehmer, Auszubildende, Arbeitslose) erhoben werden.

10 PRÄDIKTOREN DER MOBILITÄTSBEREITSCHAFT BEI ARBEITNEHMERN II

10.1 Überblick und Fragestellung

Mit der zweiten Studie wurde insbesondere das Ziel verfolgt, zentrale Ergebnisse aus der ersten Untersuchung an einer weiteren Stichprobe von Arbeitnehmern zu replizieren. Studie 2 soll dabei jedoch über eine einfache Replikation der Befunde aus Studie 1 hinausgehen, indem (a) neue Variablen, (b) ältere Versuchspersonen und (c) andere inhaltliche Fragestellungen zusätzlich berücksichtigt werden:

Im Vergleich zu Studie 1 werden eine Vielzahl von zusätzlichen soziodemografischen (z.B. Fremdsprachenkenntnisse), biografischen (z.B. Anzahl früherer Arbeitgeberwechsel) und sozialen Variablen (z.B. Familienorientierung) erhoben. Um die Befunde auf ihre Generalisierbarkeit zu prüfen, wird weiterhin die Datenerhebung an einer älteren Stichprobe von Arbeitnehmern angezielt. Aufgrund der längeren Dauer ihres Erwerbslebens konnten sich ältere Arbeitnehmer unter Umständen bereits stärker in ihrer beruflichen Karriere festlegen und diese gestalten, so dass berufliche Erfolgsparameter, wie die erreichte Position oder das Einkommen, möglicherweise bedeutsamer werden konnten.

Zusätzlich zur eigenen Erwerbssituation spielt die Arbeitssituation der Partner für die Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern eine wichtige Rolle (z.B. Brett & Reilly, 1988; Rives & West, 1993). Waren die Partner selbst erwerbstätig, reduzierte sich in den genannten Untersuchungen die geografische Mobilitätsbereitschaft. Allerdings stammen diese Befunde aus dem angloamerikanischen Raum. Inwiefern sie sich auch auf deutsche Arbeitnehmer übertragen lassen, soll in Studie 2 zusätzlich überprüft werden.

10.2 Hypothesen

Es wird erwartet, dass sich die zentralen Befunde aus Studie 1 auch in Studie 2 replizieren lassen, insbesondere dass soziale und personale Merkmale bedeutsam zur Vorhersage der geografischen Mobilitätsbereitschaft beitragen, wohingegen soziodemografische und personale Merkmale stärker die berufliche Mobilitätsbereitschaft präzisieren sollten. Möglicherweise wird dabei ein stärker Einfluss der arbeitsbezogenen Variablen zutage treten. Weiterhin lässt sich aufgrund der bisherigen Forschungsergebnisse vermuten, dass Arbeitnehmer mit einem erwerbstätigen Partner eine geringere geografische Mobilitätsbereitschaft aufweisen als Arbeitnehmer mit einem erwerbslosen Partner. Inwieweit Unterschiede bestehen hinsichtlich der beruflichen Mobilitätsbereitschaft kann nicht näher spezifiziert werden.

10.3 Methode

Nachfolgend werden der Versuchsplan vorgestellt, die zweite Arbeitnehmerstichprobe beschrieben und die Ergebnisse der Skalenanalysen berichtet.

10.3.1 Versuchsplan

Die Rekrutierung der Versuchspersonen für die Hauptuntersuchung erfolgte in der gleichen Art und Weise wie in der Pilotstudie, d.h. über die direkte Kontaktierung von Firmen (vgl. Anhang C). Über die Ansprechpartner in diesen Institutionen wurden die potentiellen Teilnehmer dieses Projektes rekrutiert. Um nicht zufällig die gleichen Personen zweimal mit einem Fragebogen zur Mobilitätsbereitschaft zu konfrontieren, wurden für die Hauptuntersuchung andere Unternehmen als in der Pilotstudie angesprochen. Aufgrund der Urlaubszeit wurde mit der Kontaktierung der Institutionen und der Gewinnung von potentiellen Versuchspersonen erst im August 2002 begonnen. Im September 2002 wurde damit begonnen, den ersten Teil der Datenerhebung für die Hauptuntersuchung durchzuführen, wobei sich die Rekrutierungsphase über einen mehrmonatigen Zeitraum hinzog und erst im Februar 2003 vollständig abgeschlossen werden konnte.

Dieser lange Zeitraum kann auf folgende Gründe zurückgeführt werden: (a) Allgemein herrschte eine mäßige Teilnahmebereitschaft, da der Fragebogen eine Gesamtlänge von 22 Seiten umfasste (vgl. Anhang D) und kein finanzieller Ausgleich bzw. Anreiz gezahlt wurde. (b) Es bestanden erhebliche datenschutzrechtliche Bedenken von Firmen und privaten Versuchspersonen, da die Teilnehmer dazu aufgefordert wurden, auf dem Fragebogen einen Abschnitt mit ihren persönlichen Angaben (Name, Adresse) auszufüllen. Einige Teilnehmer sorgten sich darum, dass Vorgesetzte über ihre Daten informiert werden könnten bzw. dass sie künftig für neue Studien rekrutiert werden würden, weil sie ihren Personalien angegeben haben. (c) Institutionsinterne Kommunikationsprobleme, die durch eine generelle Angst dieser Institutionen verstärkt wurde, dass die Mitarbeiter bei Teilnahme an der Untersuchung, motiviert werden könnten, sich woanders um eine neue, unter Umständen besser bezahlte Tätigkeit zu bemühen, verursachten eine weitere Verzögerung im Verteilen der Fragebögen.

Um trotz der Schwierigkeiten eine genügend große Stichprobe von Arbeitnehmern zu gewährleisten, wurde im Januar 2003 aufgrund der bis dato geringen Teilnehmerquote zusätzlich eine identische Online-Version des Fragebogens entwickelt. Auf diesem Weg war es möglich, eine größere Anzahl von Personen gleichzeitig und kostengünstig anzusprechen und

zusätzlich den so kontaktierten Teilnehmern zu gewährleisten, dass sie keine persönlichen Angaben (Namen; Adresse) tätigen müssen, da hier mit Codes gearbeitet werden konnte.

Eine Vergleich zwischen den Daten der Online-Erhebung und den Daten der schriftlichen Befragung wurde aufgrund zu kleiner Stichproben nicht vorgenommen. Die Daten aus beiden Erhebungsverfahren gingen gemeinsam in die nachfolgenden Analysen ein.

10.3.2 Stichprobe

Die zweite Arbeitnehmerstichprobe bestand aus 36 Männern und 54 Frauen ($N_2 = 90$). Das Alter variierte zwischen 19 und 63 Jahren ($M = 36.55$; $SD = 12.24$). Wie geplant, waren die Teilnehmer in Studie 2 signifikant älter als die Teilnehmer in Studie 1 ($t = -2.71$; $p = .004$; einseitiger Test). 72.2 % der Versuchspersonen waren voll- und 27.8 % teilzeitbeschäftigt. Von den Arbeitnehmern waren 15 Personen ledig, 7 geschieden, 2 verwitwet, 41 verheiratet und 25 in Partnerschaft zusammenlebend. 38.5 % hatten keine Kinder, 23.1 % ein Kind, 29.5 % zwei Kinder und 9 % drei oder mehr Kinder. Das jüngste Kind war zwischen einem Jahr und 36 Jahren alt ($M = 16.06$; $SD = 9.37$). Die Partner der verheirateten oder in Lebensgemeinschaft lebenden Probanden waren zum Zeitpunkt der Befragung zu 71 % vollbeschäftigt, 13 % teilbeschäftigt und 15.9 % nicht beschäftigt.

48.5 % der Versuchspersonen stammten aus Sachsen-Anhalt, 24.7 aus den anderen neuen Bundesländern und 27.3 % aus den alten Bundesländern. 44 Arbeitnehmer kamen aus Ortschaften mit weniger als 20.000 Einwohnern, 22 aus Kleinstädten mit 20.000 bis 100.000 Einwohnern, 17 aus größeren Städten mit 100.000 bis 500.000 Einwohnern und 2 aus Großstädten mit mehr als 500.000 Einwohnern ($n = 5$ ohne Angabe). 43 Personen lebten in einer Mietwohnung, 2 in einem gemieteten Haus, 5 in einer Eigentumswohnung und 40 in einem eigenem Haus/Eigenheim. Die Fahrstrecke zwischen ihrem Wohn- und Arbeitsort betrug durchschnittlich 25 Kilometer ($M = 25.5$; $SD = 41.41$). Bezogen auf frühere Mobilitätserfahrungen gaben von den 90 teilnehmenden Versuchspersonen 15 Personen (17 %) an, bereits über einen längeren Zeitraum beruflich im Ausland gelebt zu haben ($n = 2$ ohne Angabe). Die überwiegende Mehrheit hatte bisher weder aus familiären noch aus beruflichen Gründen einen Wohnortwechsel vorgenommen. 58.4 % waren noch nie, 21.3 % einmal, 12.4 % zweimal und 7.9 % mehr als zweimal aus familiären Gründen umgezogen. 60 % waren noch nie, 21.1 % einmal, 11.1 % zweimal und 7.8 % mehr als zweimal aus beruflichen Gründen umgezogen.

Zum Bildungsniveau ist festzustellen, dass 4 Personen den Hauptschulabschluss, 26 den Realschulabschluss, 12 die Fachhochschulreife, 13 die allgemeine oder fachgebundene Hoch-

schulreife, 14 den Fachhochschulabschluss und 19 den Hochschulabschluss besaßen ($n = 2$ ohne Angabe). Von den befragten Arbeitnehmern verfügten 29 Personen über keine Fremdsprachenkenntnisse, 30 über Kenntnisse in einer (überwiegend Englisch) und 18 in zwei Fremdsprachen. Maximal wurden vier Fremdsprachen gesprochen. 72.2 % hatten einen Berufsabschluss im Rahmen einer (klassischen) dualen Berufsausbildung und 18.2 % (zudem) einen (neuen) Berufsabschluss durch eine Umschulung erworben.

Der Großteil der Arbeitnehmer (fast 60 %) war bisher noch nie ohne Arbeit, ca. 30 % waren einmal, ca. 7 % zweimal und 5 % dreimal arbeitslos. Insgesamt hatten die Probanden maximal zehnmal den Arbeitgeber gewechselt ($M = 1.77$; $SD = 2.02$) und bereits in bis zu acht verschiedenen Berufsfeldern gearbeitet ($M = 2.26$; $SD = 1.60$). Zum Erhebungszeitpunkt waren die Arbeitnehmer zwischen einem halben Jahr und 40 Jahren für ihre jeweilige Organisation tätig ($M = 8.41$; $SD = 7.69$). 84.7 % schätzten ihre eigene Karriere für genauso wichtig wie die berufliche Karriere des Partners ein. 4 Personen hielten ihre eigene Karriere für wichtiger und 7 Personen ihre eigene Karriere für unwichtiger als die des Lebenspartners. Als berufliche Erfolgsparameter wurden das monatliche Nettoeinkommen und die berufliche Position erfragt. 6 % der Versuchspersonen füllten eine leitende Führungsposition aus und hatten vier oder mehr Ebenen an Mitarbeitern unter sich. Weitere 4.8 % hatten drei Ebenen, 12 % zwei Ebenen und 24.5 % eine Ebene von Mitarbeitern unter sich. Schließlich gaben 62.7 % an, auf der untersten beruflichen Hierarchiestufe zu stehen und nur Vorgesetzte zu haben. Die Frage zum Nettoeinkommen wurde von sieben Arbeitnehmern nicht beantwortet. Von den anderen verfügten 13.6 % über weniger als 500 €, 23.9 % über 500 bis 1000 €, 44.3 % über 1000 bis 2000 €, 13.6 % über 2000 bis 3000 €, 1.1 % über 3000 bis 4000 € und weitere 3.4 % über mehr als 4000 € Netto pro Monat.

10.3.3 Standardisierte Erhebungsinstrumente

Wie in der vorausgegangenen Untersuchung wurden die sozialen, personalen und arbeitsbezogenen Variablen mittels standardisierter Instrumente gemessen (vgl. Abschnitt 9.3.2). Bei zwei Skalen in Studie 2 (Commitment; Ungewissheitstoleranz) zeigte sich jeweils ein Item mit einer Trennschärfe um Null. Aus Vergleichbarkeitsgründen mit der ersten Studie und anderen Untersuchungen wurde jedoch von einer post hoc Verbesserung der Skala durch Itemausschluss abgesehen.

Aus dem Bereich der *arbeitsbezogenen Merkmale* wurden die Identifikation mit dem Beruf (Eigenkonstruktion; $\alpha = .90$, $r_{it} = .74$ bis $.85$, $r_{est} = .75$), berufliche Selbstwirksamkeits-

erwartung (Collani & Schyns, 2001; $\alpha = .86$, $r_{it} = .19$ bis $.63$), Arbeitszufriedenheit (Neuberger, 1974; $\alpha = .83$, $r_{it} = .41$ bis $.75$), Commitment (Moser, 1996; $\alpha = .82$, $r_{it} = -.04$ bis $.65$) und Involvement (Moser & Schuler, 1993; Work-Involvement: $\alpha = .65$, $r_{it} = .37$ bis $.51$, $r_{est} = .32$; Job-Involvement: $\alpha = .73$, $r_{it} = .52$ bis $.59$, $r_{est} = .47$) erfasst .

Als *soziale Merkmale* wurden wie zuvor die soziale Orientierung (Singelis et al., 1995, dt. von Dalbert & Grob; Vertikaler Kollektivismus: $\alpha = .70$, $r_{it} = .25$ bis $.45$; Horizontaler Individualismus: $\alpha = .63$, $r_{it} = .18$ bis $.57$) und zusätzlich die Familienorientierung (Deutsche Shell, 2000; $\alpha = .81$, $r_{it} = .35$ bis $.70$) erhoben. Des Weiteren wurde im Sinne der sozialen Norm die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur Mobilität untersucht (Eigenkonstruktionen; Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität: $\alpha = .88$, $r_{it} = .70$ bis $.84$, $r_{est} = .65$; Einstellung des Umfeldes zur jobbedingten Mobilität: $\alpha = .94$, $r_{it} = .84$ bis $.90$, $r_{est} = .84$; Einstellung des Umfeldes zur beruflichen Mobilität: $\alpha = .82$, $r_{it} = .55$ bis $.69$, $r_{est} = .53$).

Die zentralen *allgemeinen Persönlichkeitsmerkmale* wurden mit der Kurzform des NEO-FFI gemessen (Trautwein et al., 2000; Neurotizismus: $\alpha = .78$, $r_{it} = .37$ bis $.64$; Extraversion: $\alpha = .72$, $r_{it} = .32$ bis $.64$; Verträglichkeit: $\alpha = .69$, $r_{it} = .09$ bis $.59$; Offenheit für Erfahrungen: $\alpha = .75$, $r_{it} = .41$ bis $.61$; Gewissenhaftigkeit: $\alpha = .68$, $r_{it} = .22$ bis $.65$). Als weitere *personale Variablen* wurden Ungewissheitstoleranz (Dalbert, 1999a, $\alpha = .67$, $r_{it} = .05$ bis $.61$) Selbstwert (Deusinger, 1986, $\alpha = .88$, $r_{it} = .46$ bis $.72$) und Lebenszufriedenheit (Dalbert et al., 1984, $\alpha = .85$, $r_{it} = .47$ bis $.79$) bestimmt. Besorgnis wurde über die fünf Subskalen der deutschen Kurzform des Worry Domain Questionnaires (Stöber & Joormann, 2001; Zukunftssorgen: $\alpha = .74$, $r_{est} = .59$; Sorgen um berufliche Inkompetenz: $\alpha = .71$, $r_{est} = .55$; finanzielle Sorgen: $\alpha = .91$, $r_{est} = .84$; Sorgen um mangelnde Zuversicht: $\alpha = .84$, $r_{est} = .72$; Sorgen um zwischenmenschliche Beziehungen: $\alpha = .78$, $r_{est} = .64$) und soziale Ängstlichkeit mittels einer entsprechenden Subskala aus dem Fragebogen zur Messung dispositioneller Aufmerksamkeit erhoben (Merz, 1986; $\alpha = .85$, $r_{it} = .30$ bis $.72$). Zudem wurde die berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung als wahrgenommene Verhaltenskontrolle erfasst (Eigenkonstruktion; $\alpha = .87$, $r_{it} = .61$ bis $.84$, $r_{est} = .63$).

Die *Mobilitätsbereitschaft* wurde als allgemeine Verhaltensbereitschaft (mod. nach Dalbert, 1999; geografische Mobilitätsbereitschaft: $\alpha = .92$, $r_{it} = .58$ bis $.85$; berufliche Mobilitätsbereitschaft: $\alpha = .86$, $r_{it} = .41$ bis $.76$; mod. nach Dette, 2001; jobbedingte Mobilitätsbereitschaft: $\alpha = .91$, $r_{it} = .61$ bis $.81$), in Entscheidungssituationen (Eigenkonstruktion; geografische Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen: $\alpha = .77$, $r_{it} = .55$ bis $.57$, $r_{est} = .46$)

und als Bereitschaft bei Vorgabe von Anreizen (Eigenkonstruktionen; geografische Mobilitätsbereitschaft Inland: $\alpha = .97$, $r_{it} = .81$ bis $.94$; geografische Mobilitätsbereitschaft Ausland: $\alpha = .98$, $r_{it} = .86$ bis $.94$; Bereitschaft, eine andere Tätigkeit auszuüben: $\alpha = .93$, $r_{it} = .65$ bis $.85$; Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen: $\alpha = .95$, $r_{it} = .74$ bis $.87$) untersucht.

10.4 Ergebnisse

Im Folgenden werden die Mobilitätsbereitschaft, die Ergebnisse der Mittelwertsvergleiche und Zusammenhangsanalysen vorgestellt und die akzeptierten Pfadmodelle aufgeführt.

10.4.1 Ausprägungen der Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern

Wie bereits in Studie 1 so zeigte sich auch in Studie 2 eine vergleichsweise geringe Ausprägung der allgemeinen jobbedingten Mobilitätsbereitschaft ($M = 3.03$; $SD = 1.34$). Bedeutsame Differenzen zwischen den beiden Arbeitnehmerstichproben ließen sich nicht finden. Die jobbedingte Mobilitätsbereitschaft der Arbeitnehmer in Studie 2 unterschied sich sowohl von ihrer beruflichen Mobilitätsbereitschaft ($M = 3.44$; $SD = 1.01$; $p = .002$) als auch von ihrer geografischen Mobilitätsbereitschaft ($M = 3.47$; $SD = 1.31$; $p < .001$). Beide wiesen gleiche Ausprägungen auf und lagen etwas unterhalb des theoretischen Skalenmittelwertes.

Im Vergleich zu Studie 1 gaben die älteren Arbeitnehmer der Studie 2 eine tendenziell geringere geografische Mobilitätsbereitschaft ($p = .053$) und eine signifikant geringere berufliche Mobilitätsbereitschaft ($p = .037$) an. Weiterhin differierte die geografische Mobilitätsbereitschaft Inland tendenziell zwischen den beiden Arbeitnehmerstichproben. Sie war in Stichprobe 1 höher ausgeprägt ($p = .077$). Unterschiede zwischen den Studien 1 und 2 im Bereich der anderen Mobilitätsbereitschaftsdimensionen konnten nicht eruiert werden.

Die berufliche Mobilitätsbereitschaft in Studie 2 unterschied sich signifikant ($ps < .001$) von der Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen ($M = 4.42$; $SD = 1.27$), und der Bereitschaft, eine andere Tätigkeit auszuüben ($M = 4.56$; $SD = 1.12$). Beide anreizbezogenen beruflichen Mobilitätsbereitschaftsdimensionen waren in etwa gleich stark ausgeprägt. Die Arbeitnehmer wiesen eine mittelstarke geografische Mobilitätsbereitschaft, eine mittelstarke geografische Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen ($M = 3.33$; $SD = 1.34$) und ebenso eine mittelstarke Auslandsmobilitätsbereitschaft ($M = 3.36$; $SD = 1.73$) auf. T-Tests zeigten, dass sich diese drei geografischen Mobilitätsbereitschaftsdimensionen nicht in ihrer Ausprägung unterschieden, wohingegen die Inlandsmobilitätsbereitschaft bei Vorgabe von Anreizen ($M = 3.82$; $SD = 1.58$) signifikant stärker ausgeprägt war ($ps < .01$).

10.4.2 Unterschiede zwischen Arbeitnehmern mit arbeitslosen und erwerbstätigen Partnern

Zur Überprüfung der Hypothese, inwieweit sich die Arbeitssituation des Partners auf die eigene Mobilitätsbereitschaft auswirkt, wurden die Mittelwerte von Arbeitnehmern mit einem erwerbslosen Partner und Arbeitnehmern mit einem erwerbstätigen Partner verglichen (vgl. Tabelle 10.1).

Tabelle 10.1. Vergleich zwischen Arbeitnehmern mit erwerbstätigen ($n = 57$) und Arbeitnehmern mit erwerbslosen Partnern ($n = 11$) hinsichtlich ihrer Mobilitätsbereitschaft (t -Test)

	Partner erwerbslos		Partner erwerbstätig		t	p
	M	SD	M	SD		
Mobilitätsbereitschaft						
Geografische Mobilitätsbereitschaft	2.56	0.94	3.45	1.42	-2.61	.017
Jobbedingte Mobilitätsbereitschaft	2.55	1.15	3.03	1.41	-1.06	.292
Berufliche Mobilitätsbereitschaft	2.86	0.86	3.47	1.08	-1.77	.082
Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen						
Geografische Mobilitätsbereitschaft	2.41	1.27	3.38	1.39	-2.14	.036
Mobilitätsbereitschaft bei Anreizen						
Geografische Mobilitätsbereitschaft Inland	3.27	1.64	3.77	1.74	-0.88	.382
Geografische Mobilitätsbereitschaft Ausland	2.18	1.67	3.49	1.73	-2.31	.024
Bereitschaft, eine andere Tätigkeit auszuüben	3.74	1.63	4.74	1.07	-2.60	.012
Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen	3.58	1.63	4.54	1.31	-2.16	.035

Anmerkung. Sämtliche Merkmale variieren zwischen 1 und 6, wobei ein hoher Wert jeweils für eine starke Konstruktausprägung steht.

Die Ergebnisse stellen die bisherige Befundlage in Frage. Es zeigte sich hier nämlich nicht, dass die Berufstätigkeit des Partners die eigene geografische Mobilitätsbereitschaft hemmt, sondern im Gegenteil diese sogar fördert. Damit konnte die aufgeworfene Hypothese nicht bestätigt werden. Jene Arbeitnehmer mit einem berufstätigen Partner waren in nahezu allen untersuchten Bereichen mobilitätsbereiter. Auch bezüglich der wahrgenommenen Einstellung des Umfeldes zur beruflichen Mobilität wiesen sie höhere Werte auf ($t = -2.79$; $p = .007$). Diese Unterschiede können möglicherweise auf frühere Mobilitätserfahrungen zurückgeführt werden. Arbeitnehmer mit erwerbstätigen Partnern waren häufiger aus familiären Gründen umgezogen ($t = -2.71$; $p = .006$) und hatten tendenziell eine größere Anzahl von Berufsfeldwechseln vorgenommen ($t = -1.92$; $p = .059$) als Arbeitnehmer mit erwerbslosen Partnern, was ihre geografische und berufliche Mobilitätsbereitschaft gefördert haben könnte.

10.4.3 Vorhersage der Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern

Für die folgenden multimethodal erhobenen Mobilitätsbereitschaftsdimensionen wurden analog zu ersten Arbeitnehmeruntersuchung multiple Regressionen in der zuvor beschriebenen Art und Weise bestimmt (vgl. Abschnitt 9.4.2).

10.4.3.1 Vorhersage der allgemeinen Mobilitätsbereitschaft

Wie Tabelle 10.2 zu entnehmen ist, leisteten die Variablen Fremdsprache Englisch, vertikaler Kollektivismus, Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität und Ungewissheitstoleranz signifikante Vorhersagebeiträge zu Erklärung der *geografischen Mobilitätsbereitschaft*. Die vier Prädiktoren vermochten insgesamt 57 % der Varianz des Kriteriums an sich zu binden.

Tabelle 10.2. *Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern in Abhängigkeit von kontextuellen, soziodemografischen, biografischen, arbeitsbezogenen, sozialen und personalen Merkmalen (multiple Regressionen; akzeptierte Modelle; $p < .05$)*

Prädiktoren	R	ΔR^2	B	SE B	t	p
Geografische Mobilitätsbereitschaft ($F_{total} = 37.29$; $df = 4/84$; $p < .001$)						
Fremdsprache Englisch	.53	.29 _c	0.63	0.23	2.70	.008
Vertikaler Kollektivismus	.56	.03 _a	-0.32	0.14	-2.32	.023
Einstellung Umfeld zur geografischen Mobilität	.74	.23 _c	0.46	0.09	5.40	<.001
Ungewissheitstoleranz	.75	.02 _a	0.34	0.17	2.04	.044
			1.61			
Berufliche Mobilitätsbereitschaft ($F_{total} = 23.09$; $df = 3/83$; $p < .001$)						
Identifikation mit dem eigenen Beruf	.40	.16 _c	-0.29	0.07	-4.44	<.001
Sorgen um berufliche Inkompetenz	.48	.06 _a	-0.14	0.07	-2.13	.036
Berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung	.67	.23 _c	0.47	0.08	5.92	<.001
			3.21			
Jobbedingte Mobilitätsbereitschaft ($F_{total} = 27.06$; $df = 4/82$; $p < .001$)						
Bildungsniveau	.27	.07 _a	0.15	0.06	2.55	.013
Anzahl bisheriger Berufsfelder	.38	.07 _b	0.20	0.06	3.21	.002
Einstellung Umfeld zur jobbedingten Mobilität	.73	.40 _c	0.60	0.09	6.41	<.001
Ungewissheitstoleranz	.76	.03 _a	0.42	0.17	2.40	.019
			-0.97			

Anmerkung. Bei Fremdsprache Englisch steht 0 für „keine Englischkenntnisse“ und 1 für „Englischkenntnisse“. Bildungsniveau reicht von 0 „kein Schulabschluss“ bis 7 „Promotion“. Anzahl bisheriger Berufsfelder reicht von 0 bis 8. Die anderen Merkmale reichen von 1 bis 6, wobei ein hoher Wert jeweils für eine starke Konstruktausprägung steht.

a steht für $p \leq .05$; b steht für $p \leq .01$; c steht für $p \leq .001$.

Wenn die Arbeitnehmer ihr Umfeld als mobilitätsbejahend wahrnahmen, über Kenntnisse in der englischen Sprache verfügten, eine geringe kollektivistische Orientierung und eine hohe Ungewissheitstoleranz aufwiesen, dann berichteten sie von einer hohen geografischen Mobilitätsbereitschaft. Durch die Variablen Identifikation mit dem Beruf, Sorgen um berufliche Inkompetenz und berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung konnten 45 % der Varianz der *beruflichen Mobilitätsbereitschaft* erklärt werden. Mit steigender Berufsidentifikation und zunehmenden Sorgen über berufliche Fähigkeiten verringerte sich die Bereitschaft, beruflich mobil zu sein. Ein hohe Selbstwirksamkeitserwartung im Umgang mit beruflicher Mobilität wirkte sich hingegen förderlich aus. Die *jobbedingte Mobilitätsbereitschaft* ließ sich durch das Bildungsniveau, die Anzahl bisheriger Berufsfelder, die Einstellung des Umfeldes zur jobbedingten Mobilität und die Ungewissheitstoleranz mit einer aufgeklärten Varianz von 57 % präzisieren. Hohe Ausprägungen in allen vier Variablen gingen mit einer höheren Bereitschaft einher, einen mobilen Job auszuüben.

10.4.3.2 Vorhersage der entscheidungsabhängigen Mobilitätsbereitschaft

Das akzeptierte Regressionsmodell zur Erklärung der *geografischen Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen* ist in Tabelle 10.3 aufgeführt. Sowohl die erreichte berufliche Position als auch die Einstellung des sozialen Umfeldes zur geografischen Mobilität korrelierten positiv, die Familienorientierung hingegen negativ mit dem Kriterium. Die drei Prädiktoren konnten gemeinsam 33 % der Varianz erklären.

Tabelle 10.3. *Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen bei Arbeitnehmern in Abhängigkeit von kontextuellen, soziodemografischen, biografischen, arbeitsbezogenen, sozialen und personalen Merkmalen (multiple Regressionen; akzeptierte Modelle; $p < .05$)*

Prädiktoren	R	ΔR^2	B	SE B	t	p
Geografische Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen ($F_{total} = 12.81$; $df = 3/78$; $p < .001$)						
Berufliche Position	.23	.05 _a	0.21	0.10	2.10	.048
Familienorientierung	.39	.10 _b	-0.54	0.23	-2.33	.022
Einstellung Umfeld zur geografischen Mobilität	.58	.18 _c	0.45	0.10	4.57	<.001
			0.45			

Anmerkung. Berufliche Position reicht von 1 „nur Vorgesetzte“ bis 5 „vier oder mehr Ebenen von Mitarbeitern“.

Die anderen Merkmale reichen von 1 bis 6, wobei ein hoher Wert für eine starke Konstruktausprägung steht.

a steht für $p \leq .05$; b steht für $p \leq .01$; c steht für $p \leq .001$.

Je weiter die Arbeitnehmer in ihrer beruflichen Karriere bereits aufgestiegen waren, je stärker sie davon ausgingen, dass ihr Umfeld ihre geografische Mobilität unterstützt, und je geringer ihre Familienorientierung ausgeprägt war, desto wahrscheinlicher wählten sie eine Alternative, die zur geografischen Mobilität tendierte.

10.4.3.3 Vorhersage der anreizbezogenen Mobilitätsbereitschaft

Die Regressionsmodelle für die anreizbezogene Mobilitätsbereitschaft finden sich in Tabelle 10.4.

Tabelle 10.4. *Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern bei Vorgabe von Anreizen in Abhängigkeit von kontextuellen, soziodemografischen, biografischen, arbeitsbezogenen, sozialen und personalen Merkmalen (multiple Regressionen; akzeptierte Modelle; $p < .05$)*

Prädiktoren	R	ΔR^2	B	SE B	t	p
Geo. Mobilitätsbereitschaft Inland ($F_{total} = 17.14$; $df = 4/67$; $p < .001$)						
Fremdsprache Englisch	.52	.27 _c	1.59	0.32	4.95	<.001
Wichtigkeit der Berufskarriere des Partners	.60	.09 _b	1.37	0.46	2.98	.004
Einstellung Umfeld zur geografischen Mobilität	.65	.06 _a	0.31	0.12	2.68	.009
Zukunftssorgen	.71	.09 _c	0.34	0.10	3.42	.001
			0.67			
Geo. Mobilitätsbereitschaft Ausland ($F_{total} = 15.81$; $df = 4/85$; $p < .001$)						
Fremdsprache Englisch	.48	.23 _c	0.83	0.35	2.37	.020
Vertikaler Kollektivismus	.53	.05 _a	-0.48	0.21	-2.33	.022
Einstellung Umfeld zur geografischen Mobilität	.61	.09 _c	0.29	0.13	2.27	.026
Ungewissheitstoleranz	.65	.06 _b	0.74	0.25	2.95	.004
			1.01			
Bereitschaft, andere Tätigkeit auszuüben ($F_{total} = 8.51$; $df = 3/82$; $p < .001$)						
Länge der Organisationszugehörigkeit	.32	.10 _b	-0.04	0.02	-2.81	.006
Einstellung Umfeld zur beruflichen Mobilität	.42	.06 _a	0.28	0.11	2.55	.013
Gewissenhaftigkeit	.49	.08 _b	0.49	0.17	2.83	.006
			1.61			
Bereitschaft, neuen Beruf zu erlernen ($F_{total} = 7.19$; $df = 2/84$; $p = .001$)						
Identifikation mit dem eigenen Beruf	.24	.06 _a	-0.22	0.10	-2.16	.034
Berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung	.38	.09 _b	0.36	0.12	2.92	.004
			3.91			

Anmerkung. Bei Fremdsprache Englisch steht 0 für „keine Englischkenntnisse“ und 1 für „Englischkenntnisse“. Bei Wichtigkeit der Berufskarriere des Partners steht 0 für „Karriere des Partners ist im Vergleich zur eigenen Karriere unwichtiger oder gleichwichtig“ und 1 für „Karriere des Partners ist wichtiger als die eigenen Karriere“. Die Länge der Organisationszugehörigkeit wurde in Jahren angegeben. Sämtliche anderen Merkmale variieren von 1 bis 6, wobei ein hoher Wert für eine starke Konstruktausprägung steht.
a steht für $p \leq .05$; b steht für $p \leq .01$; c steht für $p \leq .001$.

Durch die akzeptierten Regressionsgleichungen konnten 51 % der Varianz der geografischen Mobilitätsbereitschaft Inland, 43 % der Varianz der geografischen Mobilitätsbereitschaft Ausland, 24 % der Varianz der Bereitschaft, eine andere Tätigkeit auszuüben, und 15 % der Varianz der Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen, erklärt werden.

Zur Vorhersage der *geografischen Mobilitätsbereitschaft Inland* erwiesen sich vier Prädiktoren als bedeutsam. Zukunftssorgen, das Vorhandensein von englischen Fremdsprachenkenntnissen sowie eine positive Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität förderten die Bereitschaft, innerhalb Deutschlands umzuziehen. Weiterhin führte die Einschätzung, dass die berufliche Karriere des Partners wichtiger als die eigene Karriere sei, zu einer höheren Inlandsmobilitätsbereitschaft. Für die Ausprägung der *geografischen Mobilitätsbereitschaft Ausland* spielten ebenso Fremdsprachenkenntnisse, vertikaler Kollektivismus, die Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität und die Ungewissheitstoleranz eine wichtige Rolle. Der vertikale Kollektivismus minderte die Bereitschaft, ins Ausland zu gehen. Englischkenntnisse, eine hohe Ungewissheitstoleranz und ein mobilitätsunterstützendes Umfeld erhöhten die Auslandsmobilitätsbereitschaft.

Die *Bereitschaft, eine andere Tätigkeit auszuüben*, wurde durch die Merkmale Länge der Organisationszugehörigkeit, Gewissenhaftigkeit und wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur beruflichen Mobilität vorhergesagt. Gewissenhafte Arbeitnehmer und solche, die erst seit kürzerer Zeit in der Organisation beschäftigt wurden, sowie jene, die berichteten, dass ihr soziales Umfeld ihre eigene berufliche Mobilität befürwortet, wiesen eine höhere Bereitschaft auf, einen Tätigkeitswechsel vorzunehmen. Weiterhin nahm die *Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen*, dann zu, wenn sich die Arbeitnehmer nur wenig mit ihrem (erlernten) Beruf identifizierten und eine hohe berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung besaßen.

10.4.4 Vergleich der Vorhersagemodelle für Arbeitnehmer

Nachfolgend sollen die akzeptierten Regressionsmodelle noch einmal vergleichend gegenübergestellt werden. Wie Abbildung 10.1 verdeutlicht, gibt es hohe Ähnlichkeiten zwischen den vier Vorhersagemodellen zur Messung der geografischen Mobilitätsbereitschaft. Die Modelle zur Vorhersage der allgemeinen geografischen Mobilitätsbereitschaft und zur Vorhersage der geografischen Mobilitätsbereitschaft Ausland stimmen gänzlich überein (vgl. Abbildung 10.1 links). Methodenübergreifend konnte sich die subjektive Norm, d.h. die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur eigenen geografischen Mobilität, in sämtlichen Re-

gressionsanalysen als wesentlicher Prädiktor durchsetzen. Auch der vertikale Kollektivismus bzw. alternativ die Familienorientierung und die Wichtigkeit der Partnerkarriere als weitere soziale Merkmale waren entscheidend. Soziale Variablen stellten damit in jedem der akzeptierten Modelle zwei Prädiktoren und konnten diesbezüglich im Vergleich zu anderen Variablen am erfolgreichsten zur Erklärung der geografischen Mobilitätsbereitschaft beitragen.

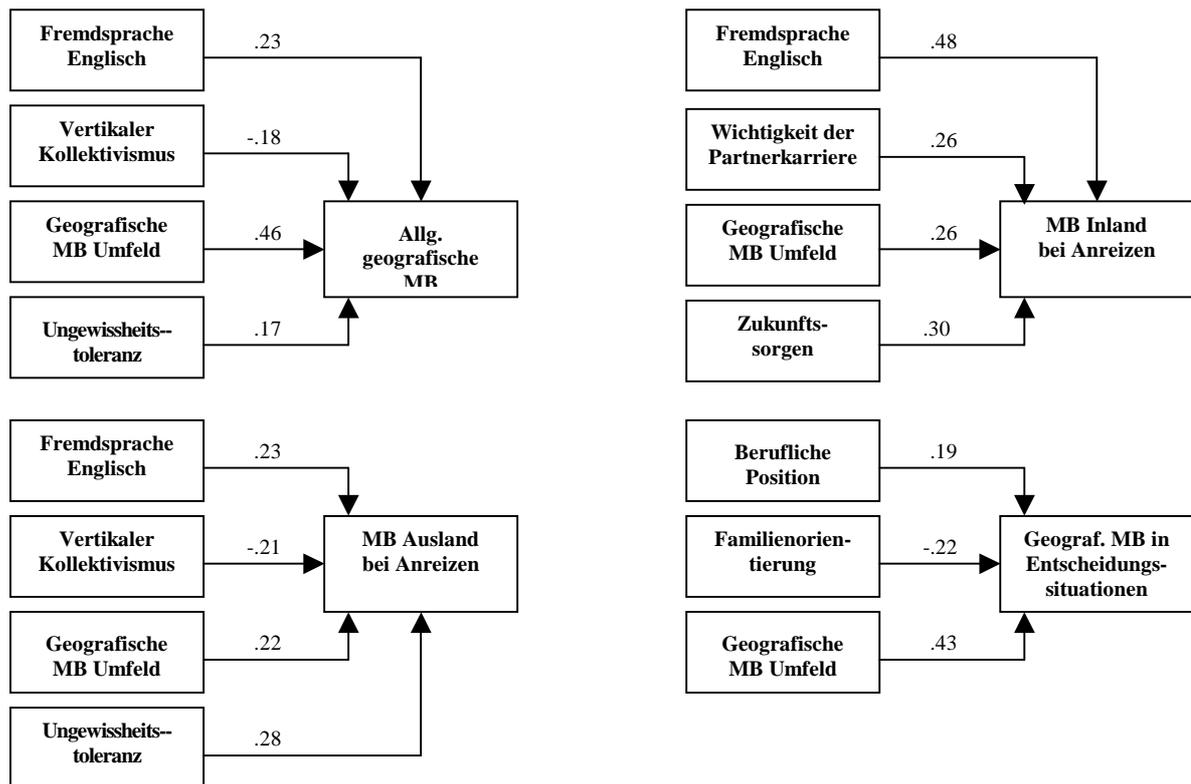


Abbildung 10.1. Darstellung der standardisierten Regressionskoeffizienten zur Vorhersage der geografischen Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern in Pfadmodellen. Für sämtliche Koeffizienten gilt $p < .05$.

Die neu eingeführte soziodemografische Variable Fremdsprachenkenntnisse in Englisch erwies sich in drei Modellen als sinnvolle Ergänzung zur Erklärung von geografischer Mobilitätsbereitschaft. Englischkenntnisse und Bildungsniveau korrelierten signifikant miteinander ($r = .47$, $t = -4.89$, $p < .001$), so dass die Fremdsprachenkenntnisse den Bildungsstatus der Arbeitnehmer repräsentierten. Weiterhin zeigte die Ungewissheitstoleranz als einzige personale Variable neben den Zukunftssorgen einen Einfluss auf die Bereitschaft, geografisch mobil zu sein. Aus dem Bereich der arbeitsbezogenen Merkmale war in einem Modell die erreichte berufliche Position an der Vorhersage der geografischen Mobilitätsbereitschaft beteiligt.

Die akzeptierten Modelle für die berufliche Mobilitätsbereitschaft finden sich in Abbildung 10.2. Sehr ähnliche Befunde ergaben sich zwischen den Regressionsgleichungen zur Vorhersage der allgemeinen beruflichen Mobilität und der Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen. In beiden Modellen erwiesen sich die Berufsidentifikation und die berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung als zentrale Prädiktoren. Insgesamt lässt sich ableiten, dass die arbeitsbezogenen Variablen (Dauer der Organisationszugehörigkeit, Identifikation mit dem Beruf) neben den personalen Variablen (Gewissenhaftigkeit, berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung, Sorgen um berufliche Inkompetenz) bei der Erklärung der beruflichen Mobilitätsbereitschaft dominierten. Abgesehen von den arbeitsbezogenen und personalen Variablen konnte sich hier nur eine weitere Variable, nämlich die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur eigenen beruflichen Mobilität, aus dem Bereich der sozialen Merkmale durchsetzen. Kontextuelle, soziodemografische und biografische Merkmale hatten keinen Einfluss auf die Bereitschaft, beruflich mobil zu sein.

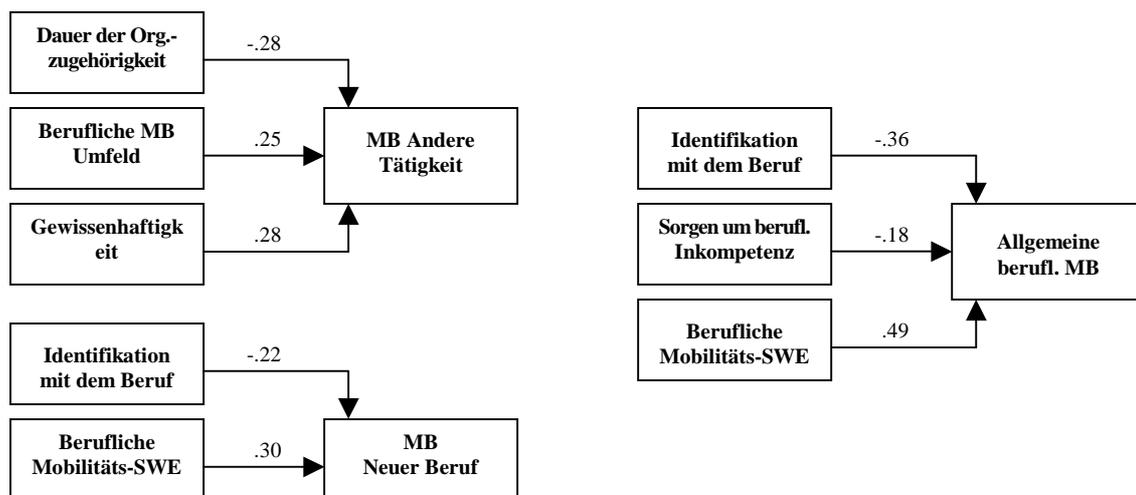


Abbildung 10.2. Darstellung der standardisierten Regressionskoeffizienten zur Vorhersage der beruflichen Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern in Pfadmodellen. Für sämtliche Koeffizienten gilt $p < .05$.

10.5 Diskussion

Vergleicht man die Befunde aus Studie 2 mit denen aus Studie 1 so lässt sich feststellen, dass der überwiegende Teil der zuvor gefundenen Ergebnisse repliziert werden konnte. Wie in der ersten Arbeitnehmerstichprobe konnten auch in der zweiten Arbeitnehmerstichprobe die Ausprägungen der sozialen Variablen (Kollektivismus, Familienorientierung, Einstellung des

Umfeldes zur geografischen Mobilität) als wichtigste Ausgangsbedingungen zur Erklärung der geografischen Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern identifiziert werden. Daneben erwies sich die Ungewissheitstoleranz über beide Studien hinweg als bedeutsam. Zusammenhänge zwischen Extraversion und geografischer Mobilitätsbereitschaft wurden hingegen nur in Studie 1 gefunden. Die Ergebnisse zur jobbedingten Mobilitätsbereitschaft ließen sich gänzlich replizieren. Das Bildungsniveau, die Ungewissheitstoleranz und die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur jobbedingten Mobilität erklärten in beiden Untersuchungen die Bereitschaft, einen mobilen Beruf auszuüben, wobei in Studie 2 zusätzlich die neu eingefügte Variable Anzahl bisheriger Berufsfelder einen Einfluss auf das Kriterium ausübte.

Zur Vorhersage der beruflichen Mobilitätsbereitschaft hatten sich in Studie 1 die soziodemografischen und personalen Variablen durchsetzen können. In Studie 2 zeigte sich zwar erneut der Einfluss der personalen Variablen, jedoch konnten die soziodemografischen nicht wirksam werden. Stattdessen trat nunmehr die Bedeutung der arbeitsbezogenen Merkmale zutage. Dies wird verständlich, wenn man sich vor Augen führt, dass sich mit zunehmendem Alter die berufliche Karriere festigt und damit arbeitsbezogene Variablen mehr Bedeutung gewinnen. Ingesamt konnten also in einer zweiten Stichprobe an etwas älteren Arbeitnehmern ($M = 36.55$; $SD = 12.24$) die vorausgehenden Befunde bestätigt werden, so dass von einer Generalisierbarkeit auf die Grundgesamtheit der Arbeitnehmer auszugehen ist.

Zwei Ergebnisse zur Vorhersage der Inlandsmobilitätsbereitschaft verdienen hier besondere Beachtung. Dass Fremdsprachenkenntnisse für die Auslandsmobilitätsbereitschaft förderlich sein sollten, steht außer Zweifel. Hier zeigte sich jedoch, dass Englischkenntnisse auch die Bereitschaft erhöhen, einen Umzug innerhalb Deutschlands vorzunehmen. Dies bedarf der genaueren Klärung. Die untersuchten Arbeitnehmer mit Englischkenntnissen hatten zum größten Teil die Hochschulreife erworben, wohingegen der überwiegende Teil der Arbeitnehmer ohne Englischkenntnisse einen Realschulabschluss erreicht hatte ($p < .001$). Dass die geografische Mobilitätsbereitschaft mit einem höheren Bildungsgrad stetig ansteigt, ist ein recht stabiler Befund (z.B. Swaen et al., 2003). Die Unterschiede im Bildungsniveau erklären demnach die höhere Inlandsmobilitätsbereitschaft der Arbeitnehmer mit Englischkenntnissen. Studie 1 zeigte sich, dass die geografische Mobilitätsbereitschaft sinkt, wenn Personen die Karriere des Partners für wichtiger als ihre eigene Karriere einschätzen (vgl. z.B. Landau et al., 1992). Studie 2 erbrachte ein gänzlich konträres Ergebnis, denn hier nahm die Inlandsmobilitätsbereitschaft zu, wenn die Berufskarriere des Partners höher als die eigene gewichtet wurde. Ob es sich dabei, um zufällige oder systematische Unterschiede (z.B. in Abhängigkeit vom Alter) handelt, kann erst nach Durchführung weiterer Studien geklärt werden.

11 PRÄDIKTOREN DER MOBILITÄTSBEREITSCHAFT BEI ARBEITSLOSEN

11.1 Überblick und Fragestellung

Nachdem sich in den ersten beiden Untersuchungen an Arbeitnehmern bereits zentrale Prädiktoren zur Vorhersage der geografischen, jobbedingten und beruflichen Mobilitätsbereitschaft herauskristallisiert haben, sollen in einer weiteren Überprüfung in Studie 3 die Ergebnisse anhand einer Stichprobe von Arbeitslosen kontrolliert werden. Diese dritte Untersuchung stellt eine genaue Replikation der Studie 2 mit einem sofern möglich identischen Variablensatz dar. Um die Grundgesamtheit der Arbeitslosen möglichst genau abzubilden, sollen dabei Arbeitslose mit und ohne Integration in eine Umschulungsmaßnahme untersucht werden. Dies offeriert die Möglichkeit, ausführlicher zu testen, ob sich Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen von Arbeitslosen in Bezug auf die Mobilitätsbereitschaft ergeben. Da argumentiert werden kann, dass eine Umschulung an sich bereits in den meisten Fällen mit beruflicher Mobilitätsbereitschaft einhergeht, sollten die umschulenden Arbeitslosen mobilitätsbereiter sein.

11.2 Hypothesen

Die erwarteten Zusammenhänge zwischen einzelnen Prädiktoren und den jeweiligen Kriterien wurden bereits erläutert (vgl. Abschnitt 5.3.3) und sollten sich auch bei Arbeitslosen finden lassen. Weiterhin wird angenommen, dass umschulende Arbeitslose eine höhere berufliche Mobilitätsbereitschaft als nicht umschulende Arbeitslose aufweisen.

11.3 Methode

Wie in den vorausgehenden Kapiteln werden zunächst der Versuchsplan, dann die Stichprobe und letztlich die Gütekriterien der eingesetzten Verfahren dargestellt.

11.3.1 Versuchsplan

Die Datenerhebung erfolgte zeitgleich mit der Erhebung der Daten der zweiten Arbeitnehmerstichprobe (September 2002 bis Februar 2003). Dabei war geplant, dass sich unter den Versuchspersonen sowohl Arbeitslose befinden sollen, die zum Erhebungszeitpunkt bei einem Bildungsträger eine Umschulungsmaßnahme absolvieren, als auch solche, die beim Arbeitsamt als ‚arbeitslos‘ gemeldet sind und an keiner Umschulung teilnehmen.

Deshalb wurden zunächst verschiedene Bildungsträger und Arbeitsämter kontaktiert und um ihre Mithilfe gebeten. Ein unerwartetes erhebungstechnisches Problem ergab sich dadurch, dass es nicht gelang, Arbeitslose über die Arbeitsämter zu rekrutieren. Im Vorfeld der Untersuchung wurde eine neue Regelung durch die Bundesanstalt für Arbeit erlassen, dass Befragungen gemeinsam mit einzelnen Arbeitsämtern deutschlandweit nicht mehr durchgeführt werden dürfen, und nur interne Abteilungen des Arbeitsamtes zu Datenerhebungen und -auswertungen gesetzlich autorisiert sind. Ein Großteil der Versuchspersonen wurde deshalb über Bildungsträger und hier insbesondere dem DAA Halle und dem BBI Halle angesprochen. Die Fragebögen wurden von den Kontaktpersonen in den Umschulungsklassen verteilt und später von der Autorin abgeholt. Um dennoch auch einen Teil von Arbeitslosen in die Datenerhebung einbeziehen zu können, die nicht an einer Umschulung teilnahmen, wurden private Kontakte genutzt und Personen über das Internet mittels des Online-Fragebogens angesprochen.

11.3.2 Stichprobe

Die Stichprobe bestand aus 37 arbeitslosen Männern und 44 arbeitslosen Frauen ($N_3 = 81$) im Alter von 19 bis 65 Jahren ($M = 42.29$; $SD = 10.27$). 15 Personen waren ledig, 11 geschieden, 2 verwitwet, 40 verheiratet und 11 lebten in Lebensgemeinschaft ($n = 2$ ohne Angabe). Die Partner der verheirateten oder in Lebensgemeinschaft lebenden Probanden waren zum Erhebungszeitpunkt zu 76.4 % vollbeschäftigt, 5.5 % teilbeschäftigt und 18.2 % nicht beschäftigt. Mit 78 % schätzte der überwiegende Teil der Teilnehmer die eigene Karriere für genauso wichtig wie die berufliche Karriere des Partners ein. 14 % hielten hingegen die eigene Karriere für weniger wichtig als die des Lebenspartners. Ca. drei Viertel der Stichprobe befanden sich in einer Umschulungsmaßnahme, wovon 2 Personen angaben, diese Maßnahme nicht freiwillig zu absolvieren. 70 Personen waren zum Zeitpunkt der Befragung auf Arbeitssuche, 5 Personen wollten ihre Umschulung erst beenden, eine Teilnehmerin wollte zunächst ihr Kind betreuen und eine weitere Person hatte bereits eine neue Stelle in Aussicht ($n = 4$ ohne Angabe). Die Dauer der Arbeitslosigkeit lag zwischen einem Monat und 144 Monaten ($M = 18.92$; $SD = 24.88$). Zuvor waren die Personen bereits zumeist ein weiteres Mal arbeitslos ($M = 1.87$; $SD = 1.23$) und hatten maximal achtmal das ausgeübte Berufsfeld ($M = 2.51$; $SD = 1.56$) bzw. den Arbeitgeber gewechselt ($M = 2.91$; $SD = 1.84$).

18 % der arbeitslosen Probanden hatten keine Kinder, 41 % ein Kind, 34 % zwei Kinder und 7 % drei oder mehr Kinder. Das Alter des jüngsten Kindes variierte zwischen

1 und 35 Jahren ($M = 16.98$; $SD = 8.76$). Von den Teilnehmern besaßen 2 Personen den Hauptschulabschluss, 33 den Realschulabschluss, 4 die Fachhochschulreife, 4 die allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife, 18 den Fachhochschulabschluss, 17 den Hochschulabschluss und 2 die Promotion. Die befragten Arbeitslosen sprachen zwischen keiner (39 Personen) und maximal fünf Fremdsprachen, wobei 17 Personen Fremdsprachenkenntnisse in einer (überwiegend Englisch) und 18 Personen in zwei Sprachen besaßen. 75.3 % verfügten über einen Berufsabschluss, den sie im Rahmen einer klassischen Berufsausbildung erworben hatten. 33.8 % hatten (zudem) einen (neuen) Berufsabschluss durch eine Umschulung realisiert. Zum monatlichen Nettoeinkommen machten elf Versuchspersonen keine Angaben. Von den anderen hatten 11 Teilnehmer weniger als 500 €, 46 Teilnehmer 500 bis 1000 €, 11 Teilnehmer 1000 bis 2000 € und 2 Teilnehmer 2000 bis 3000 € im Monat zur Verfügung. Ein Einkommen von mehr als 3000 € wurde von den Versuchspersonen nicht erzielt.

Ca. 90 % der Versuchspersonen stammten aus den neuen Bundesländern, und fast drei Viertel der Teilnehmer waren in Sachsen-Anhalt geboren worden. 18 Arbeitslose wohnten in Ortschaften mit weniger als 20.000 Einwohnern, 12 in Kleinstädten mit 20.000 bis 100.000 Einwohnern, 46 in größeren Städten mit 100.000 bis 500.000 Einwohnern und 3 in Großstädten mit mehr als 500.000 Einwohnern. 53 Personen lebten in einer Mietwohnung, 3 in einem gemieteten Haus, 5 in einer Eigentumswohnung und 20 in einem eigenem Haus. Bezogen auf frühere Mobilitätserfahrungen gaben von den 81 teilnehmenden Versuchspersonen 7 Personen (8.6 %) an, bereits über einen längeren Zeitraum beruflich im Ausland gelebt zu haben. 47 (58 %) Teilnehmer wiesen keinerlei Umzugserfahrungen auf. 21 Arbeitslose hatten bisher einmal, 6 zweimal und 7 mehr als zweimal aus familiären Gründen einen Ortswechsel vorgenommen. 64 % der Teilnehmer berichteten davon nie, 19 Personen einmal, 5 zweimal und 4 mehr als zweimal aus beruflichen Gründen umgezogen zu sein.

11.3.3 Standardisierte Erhebungsinstrumente

Auch hier erfolgte die Messung sozialer, personaler und arbeitsbezogener Variablen mittels standardisierter Instrumente. Aufgrund der fehlenden Eingebundenheit der Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt konnte der Großteil der *arbeitsbezogenen Merkmale* (z.B. Commitment, Involvement, Arbeitszufriedenheit) nicht sinnvoll erhoben werden. Deshalb wurden diese Variablen nicht erfragt. Es wurden hier einzig die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung (Collani & Schyns, 2001; $\alpha = .88$, $r_{it} = .12$ bis $.72$) und die Identifikation mit dem Beruf (Eigenkonstruktion; $\alpha = .81$, $r_{it} = .64$ bis $.73$, $r_{est} = .59$) erfasst.

Als *soziale Merkmale* wurden wie in Studie 2 die soziale Orientierung (Singelis et al., 1995, dt. von Dalbert & Grob, 2000; Vertikaler Kollektivismus: $\alpha = .70$, $r_{it} = .29$ bis $.49$; Horizontaler Individualismus: $\alpha = .71$, $r_{it} = .13$ bis $.67$) und die Familienorientierung (Deutsche Shell, 2000; $\alpha = .87$, $r_{it} = .46$ bis $.84$) erhoben. Weiterhin wurde die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur Mobilität untersucht (Eigenkonstruktionen; Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität: $\alpha = .88$, $r_{it} = .68$ bis $.77$, $r_{est} = .65$; Einstellung des Umfeldes zur jobbedingten Mobilität: $\alpha = .93$, $r_{it} = .83$ bis $.89$, $r_{est} = .82$; Einstellung des Umfeldes zur beruflichen Mobilität: $\alpha = .85$, $r_{it} = .57$ bis $.79$, $r_{est} = .59$).

Die zentralen *allgemeinen Persönlichkeitsmerkmale* wurden mit der Kurzform des NEO-FFI gemessen (Trautwein et al., 2000; Neurotizismus: $\alpha = .86$, $r_{it} = .38$ bis $.79$; Extraversion: $\alpha = .67$, $r_{it} = .28$ bis $.53$; Verträglichkeit: $\alpha = .54$, $r_{it} = .22$ bis $.41$; Offenheit für Erfahrungen: $\alpha = .76$, $r_{it} = .42$ bis $.60$; Gewissenhaftigkeit: $\alpha = .76$, $r_{it} = .36$ bis $.73$). Als weitere *personale Merkmale* wurden die Ungewissheitstoleranz (Dalbert, 1999a; $\alpha = .65$, $r_{it} = .11$ bis $.68$) sowie der Selbstwert (Deusinger, 1986; $\alpha = .89$, $r_{it} = .44$ bis $.77$) und die Lebenszufriedenheit (Dalbert et al., 1984; $\alpha = .75$, $r_{it} = .17$ bis $.70$) bestimmt. Besorgnis wurde über fünf Subskalen (Stöber & Joormann, 2001; Zukunftssorgen: $\alpha = .81$, $r_{est} = .68$; Sorgen um berufliche Inkompetenz: $\alpha = .82$, $r_{est} = .70$; finanzielle Sorgen: $\alpha = .87$, $r_{est} = .77$; Sorgen um mangelnde Zuversicht: $\alpha = .86$, $r_{est} = .75$; Sorgen um zwischenmenschliche Beziehungen: $\alpha = .67$, $r_{est} = .50$) und soziale Ängstlichkeit mittels einer Subskala aus dem Fragebogen zur Messung dispositioneller Selbstaufmerksamkeit erhoben (Merz, 1986; $\alpha = .92$, $r_{it} = .40$ bis $.76$). Weiterhin wurde die berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung als wahrgenommene Verhaltenskontrolle erfasst (Eigenkonstruktion; $\alpha = .82$, $r_{it} = .46$ bis $.74$, $r_{est} = .53$).

Die *Mobilitätsbereitschaft* wurde als allgemeine Verhaltensbereitschaft (mod. nach Dalbert, 1999; geografische Mobilitätsbereitschaft: $\alpha = .92$, $r_{it} = .55$ bis $.85$; berufliche Mobilitätsbereitschaft: $\alpha = .84$, $r_{it} = .31$ bis $.72$; mod. nach Dette, 2001; jobbedingte Mobilitätsbereitschaft: $\alpha = .81$, $r_{it} = .41$ bis $.77$), in Entscheidungssituationen (Eigenkonstruktion; geografische Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen: $\alpha = .74$, $r_{it} = .44$ bis $.65$, $r_{est} = .42$) und als Bereitschaft bei Vorgabe von Anreizen (Eigenkonstruktionen; geografische Mobilitätsbereitschaft Inland: $\alpha = .97$, $r_{it} = .83$ bis $.93$; geografische Mobilitätsbereitschaft Ausland: $\alpha = .98$, $r_{it} = .88$ bis $.96$; Bereitschaft, eine andere Tätigkeit auszuüben: $\alpha = .96$, $r_{it} = .67$ bis $.89$; Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen: $\alpha = .96$, $r_{it} = .84$ bis $.90$) untersucht.

11.4 Ergebnisse

Im Folgenden wird zunächst auf die allgemeine Ausprägung der Mobilitätsbereitschaft von Arbeitslosen eingegangen. Dann wird die Hypothese zum Vergleich von umschulenden und nicht umschulenden Arbeitslosen überprüft. Anschließend werden die akzeptierten Regressionsmodelle zur Vorhersage der geografischen, jobbedingten und beruflichen Mobilitätsbereitschaft von Arbeitslosen beschrieben.

11.4.1 Ausprägungen der Mobilitätsbereitschaft von Arbeitslosen

In der Arbeitslosenstichprobe unterschieden sich die Ausprägungen in den drei allgemeinen Mobilitätsbereitschaftsdimensionen signifikant voneinander ($ps < .01$). Die berufliche Mobilitätsbereitschaft ($M = 3.59$; $SD = 0.94$) lag in der Nähe des theoretischen Skalenmittelwertes und war bei den Arbeitslosen am höchsten ausgeprägt. Es folgten die geografische Mobilitätsbereitschaft ($M = 3.18$; $SD = 1.35$) und schließlich die jobbedingte Mobilitätsbereitschaft ($M = 2.66$; $SD = 0.97$) mit Ausprägungen im ablehnenden Skalenbereich.

Die Arbeitslosen wiesen allgemein eine eher geringe geografische Mobilitätsbereitschaft in sämtlichen Dimensionen auf, wobei die Bereitschaft, innerhalb Deutschlands umzuziehen, noch am ehesten zustimmend beantwortet wurde ($M = 3.72$; $SD = 1.72$). Signifikant geringer waren sowohl die geografische Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen ($M = 3.12$; $SD = 1.35$) als auch die allgemeine geografische Mobilitätsbereitschaft ausgeprägt ($ps < .001$). Auf dem letzten Platz rangierte die Bereitschaft der Arbeitslosen, bei Karriereanreizen ins Ausland zu gehen ($M = 2.62$; $SD = 1.67$). Diese unterschied sich signifikant von den anderen geografischen Mobilitätsbereitschaftsdimensionen ($ps < .001$). Die allgemeine berufliche Mobilitätsbereitschaft unterschied sich signifikant ($p < .001$) von der Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen ($M = 4.51$; $SD = 1.47$), und der Bereitschaft, eine andere Tätigkeit auszuüben ($M = 4.60$; $SD = 1.36$). Beide anreizbezogenen beruflichen Mobilitätsbereitschaftsdimensionen wiesen vergleichbar hohe Ausprägungen im zustimmenden Skalenbereich auf.

11.4.2 Unterschiede zwischen Arbeitslosen mit und ohne Umschulung

Von den 81 arbeitslosen Untersuchungsteilnehmern befanden sich 59 in einer Umschulungsmaßnahme und 18 in keiner derartigen Maßnahme ($n = 4$ ohne Angabe). Da von den umschulenden Arbeitslosen nur zwei Personen angaben, die Umschulung nicht freiwillig zu absolvieren, ist von einer erzwungenen Zuweisung zu einer derartigen Maßnahme nicht aus-

zugehen. Die aufgestellte Hypothese zur höheren beruflichen Mobilitätsbereitschaft von Umschülern konnte deshalb in einem Mittelwertsvergleich überprüft werden (vgl. Tabelle 11.1). Wie die Ergebnisse zeigen, konnte die Hypothese nicht bestätigt werden. Es fanden sich keine Unterschiede hinsichtlich der beruflichen Mobilitätsbereitschaft zwischen umschulenden und nicht umschulenden Arbeitslosen.

Tabelle 11.1. Vergleich zwischen umschulenden Arbeitslosen ($n = 59$) und nicht umschulenden Arbeitslosen ($n = 18$) hinsichtlich ihrer Mobilitätsbereitschaft (t -Test)

	ohne Umschul.		mit Umschul.		t	p
	M	SD	M	SD		
Mobilitätsbereitschaft						
Geografische Mobilitätsbereitschaft	3.21	1.58	3.15	1.32	0.16	.874
Jobbedingte Mobilitätsbereitschaft	2.10	0.69	2.75	1.00	-2.55	.013
Berufliche Mobilitätsbereitschaft	3.38	0.88	3.64	0.98	-1.03	.308
Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen						
Geografische Mobilitätsbereitschaft	3.40	1.45	3.04	1.34	0.99	.328
Mobilitätsbereitschaft bei Anreizen						
Geografische Mobilitätsbereitschaft Inland	4.03	1.77	3.58	1.75	0.97	.337
Geografische Mobilitätsbereitschaft Ausland	2.61	1.81	2.61	1.67	0.00	.998
Bereitschaft, eine andere Tätigkeit auszuüben	4.42	1.71	4.68	1.29	-0.69	.493
Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen	4.77	1.32	4.47	1.52	0.73	.466

Anmerkung. Sämtliche Merkmale variieren zwischen 1 und 6, wobei ein hoher Wert jeweils für eine starke Konstruktausprägung steht.

Die beiden Gruppen von Arbeitslosen differierten jedoch in der Ausprägung der jobbedingten Mobilitätsbereitschaft. Auch in der von ihnen wahrgenommenen Einstellung des Umfeldes zur jobbedingten Mobilität ($t = -2.13$; $p < .05$) traten Unterschiede zutage. Jene Arbeitslosen, die sich nicht in einer Umschulungsmaßnahme befanden, gingen stärker davon aus, dass ihr Umfeld die Ausübung eines mobilen Beruf ablehnt ($M = 1.67$; $SD = 1.18$) als jene Arbeitslose, die sich zum Erhebungszeitpunkt umschulen ließen ($M = 2.35$; $SD = 1.20$).

Es gibt eine Reihe von Erklärungsansätzen für den Befund, dass umschulende Arbeitslose eher bereit waren, einen mobilen Beruf auszuüben, obwohl angemerkt werden muss, dass selbst bei dieser Gruppe der Arbeitslosen die jobbedingte Mobilitätsbereitschaft weit unter dem theoretischen Skalenmittelwert lag. Zum einen könnte die Absolvierung einer Umschulungsmaßnahme per se die jobbedingte Mobilitätsbereitschaft fördern, da von den

Bildungsträgern häufig Umschulungen in sogenannte „neue Berufe“ angeboten werden, die ein hohes Ausmaß an Flexibilität und die Bereitschaft, während der Berufsausübung mobil zu sein, verlangen. Zum anderen hatte sich in den Arbeitnehmerstudien gezeigt, dass mit einem höheren Bildungsniveau eine höhere jobbedingte Mobilitätsbereitschaft einhergeht. Die umschulenden Arbeitslosen wiesen im Vergleich zu den nicht umschulenden Arbeitslosen einen höheren Bildungsabschluss auf ($t = -5.42$; $p < .001$), wodurch sich die Unterschiede in der jobbedingten Mobilitätsbereitschaft ebenfalls erklären lassen könnten.

11.4.3 Vorhersage der Mobilitätsbereitschaft von Arbeitslosen

Analog zu den Arbeitnehmeruntersuchungen wurden zur Erklärung der Mobilitätsbereitschaftsdimensionen multiple Regressionen gerechnet (vgl. Abschnitt 9.4.2). Im Vergleich zu den Studien 1 und 2 wurden die subjektiven und objektivierbaren arbeitsbezogenen Merkmale Commitment, Arbeitszufriedenheit, Job-Involvement, Work-Involvement, Länge der Organisationszugehörigkeit und berufliche Position nicht berücksichtigt. Bei den Arbeitslosen wurden hingegen die beiden arbeitsbezogenen Dummy-Variablen „Teilnahme an einer Umschulungsmaßnahme zum Erhebungszeitpunkt“ (0 = keine Umschulung, 1 = Umschulung) und „zur Zeit auf Arbeitssuche“ (0 = nicht arbeitssuchend, 1 = arbeitssuchend) und die Dauer der Arbeitslosigkeit als zusätzliche Prädiktoren zur Vorhersage der Mobilitätsbereitschaftsdimensionen aufgenommen.

11.4.3.1 Vorhersage der allgemeinen Mobilitätsbereitschaft

Die akzeptierten Vorhersagegleichungen für die geografische, die jobbedingte und die beruflichen Mobilitätsbereitschaft sind in Tabelle 11.2 aufgeführt. Durch die Regressionsgleichungen wurden 70 % der Varianz der geografischen Mobilitätsbereitschaft, 47 % der Varianz der beruflichen Mobilitätsbereitschaft und 50 % der Varianz der jobbedingten Mobilitätsbereitschaft aufgeklärt.

Die *geografische Mobilitätsbereitschaft* ließ sich durch Fremdsprachenkenntnisse in Englisch, den vertikalen Kollektivismus, die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität und die Einstellung gegenüber der wirtschaftlichen Globalisierung erklären. Es zeigte sich, dass sich Arbeitslose dann als besonders geografisch mobil betrachteten, wenn sie Englisch sprachen, wenn ihr Umfeld der geografischen Mobilität positiv gegenüberstand und wenn sie selbst ein Befürworter des Globalisierungsstrebens sowie wenig kollektivistisch orientiert waren. Die *berufliche Mobilitätsbereitschaft* konnte durch die

Merkmale Anzahl früherer Arbeitgeberwechsel, Ungewissheitstoleranz und berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung prädiziert werden. Je häufiger die Arbeitslosen bisher ihren Arbeitgeber gewechselt hatten, je ungewissheitstoleranter sie waren und je höher ihre berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung war, desto stärker war ihre Bereitschaft, einen Berufswechsel vorzunehmen.

Tabelle 11.2. *Mobilitätsbereitschaft von Arbeitslosen in Abhängigkeit von kontextuellen, soziodemografischen, biografischen, arbeitsbezogenen, sozialen und personalen Merkmalen (multiple Regressionen; akzeptierte Modelle; $p < .05$)*

Prädiktoren	R	ΔR^2	B	SE B	t	p
Geografische Mobilitätsbereitschaft ($F_{total} = 41.36$; $df = 4/72$; $p < .001$)						
Fremdsprache Englisch	.46	.21 _c	0.46	0.19	2.43	.017
Vertikaler Kollektivismus	.55	.09 _c	-0.34	0.12	-2.89	.005
Einstellung Umfeld zur geografischen Mobilität	.81	.36 _c	0.63	0.07	9.13	<.001
Einstellung zur Globalisierung	.84	.04 _b	0.21	0.06	3.13	.003
			1.78			
Berufliche Mobilitätsbereitschaft ($F_{total} = 19.76$; $df = 3/70$; $p < .001$)						
Häufigkeit des Arbeitgeberwechsels	.24	.06 _a	0.12	0.05	2.74	.008
Ungewissheitstoleranz	.42	.12 _b	0.46	0.13	3.60	.001
Berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung	.68	.29 _c	0.44	0.07	6.07	<.001
			-0.40			
Jobbedingte Mobilitätsbereitschaft ($F_{total} = 25.51$; $df = 3/75$; $p < .001$)						
Bildungsniveau	.48	.23 _c	0.12	0.05	2.46	.016
Einstellung Umfeld zur jobbedingten Mobilität	.66	.20 _c	0.42	0.07	5.96	<.001
Soziale Ängstlichkeit	.71	.07 _c	-0.28	0.08	-3.34	.001
			2.01			

Anmerkung. Bei Fremdsprache Englisch steht 0 für „keine Englischkenntnisse“ und 1 für „Englischkenntnisse“. Bildungsniveau reicht von 0 „kein Abschluss“ bis 7 „Promotion“. Die Häufigkeit des Arbeitgeberwechsels variiert zwischen 0 und 8. Sämtliche anderen Merkmale reichen von 1 bis 6, wobei ein hoher Wert jeweils für eine starke Konstruktausprägung steht.

a steht für $p \leq .05$; b steht für $p \leq .01$; c steht für $p \leq .001$.

Soziale Ängstlichkeit, Einstellung des Umfeldes zur jobbedingten Mobilität und das Bildungsniveau erwiesen sich als signifikante Prädiktoren zur Erklärung der *jobbedingten Mobilitätsbereitschaft*. Die jobbedingte Mobilitätsbereitschaft der Arbeitslosen war stärker ausgeprägt, wenn ein höherer Bildungsabschluss vorlag, wenn wenig soziale Ängstlichkeit bei den Probanden vorherrschte und wenn eingeschätzt wurde, dass das Umfeld die eigene jobbedingte Mobilität positiv bewertet.

11.4.3.2 Vorhersage der entscheidungsabhängigen Mobilitätsbereitschaft

Die Regressionsgleichung zur Vorhersage der *geografischen Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen* bei Arbeitslosen wird in Tabelle 11.3 dargestellt. Etwa 50 % der Varianz konnten durch die beiden Prädiktoren vertikaler Kollektivismus, der negativ mit dem Kriterium korrelierte, und wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur eigenen geografischen Mobilität, die positiv mit dem Kriterium zusammenhing, erklärt werden. Obwohl der vertikale Kollektivismus nur tendenziell zur Erklärung der geografischen Mobilitätsbereitschaft beitragen konnte, wurde er aus Gründen der Konsistenz im Vergleich zu den anderen Methoden und den Ergebnissen der vorausgehenden Studien beibehalten.

Tabelle 11.3. *Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen bei Arbeitslosen in Abhängigkeit von kontextuellen, soziodemografischen, biografischen, arbeitsbezogenen, sozialen und personalen Merkmalen (multiple Regressionen; akzeptierte Modelle; $p < .05$)*

Prädiktoren	<i>R</i>	ΔR^2	<i>B</i>	SE <i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Geografische Mobilitätsbereitschaft in						
Entscheidungssituationen ($F_{total} = 38.00$; $df = 2/75$; $p < .001$)						
Vertikaler Kollektivismus	.32	.10 _b	-0.28	0.14	-1.93	.058
Einstellung Umfeld zur geografischen Mobilität	.71	.40 _c	0.64	0.08	7.78	<.001
			2.39			

Anmerkung. Die Merkmale reichen von 1 bis 6, wobei ein hoher Wert für eine starke Konstruktausprägung steht. a steht für $p \leq .05$; b steht für $p \leq .01$; c steht für $p \leq .001$.

11.4.3.3 Vorhersage der anreizbezogenen Mobilitätsbereitschaft

Tabelle 11.4 sind die akzeptierten Vorhersagegleichungen für die Mobilitätsbereitschaften bei der Vorgabe von Anreizen zu entnehmen. Es konnten 52 % der Varianz der geografischen Mobilitätsbereitschaft Inland, 25 % der Varianz der Bereitschaft, eine andere Tätigkeit auszuüben, 60 % der Varianz der geografischen Mobilitätsbereitschaft Ausland und letztlich 35 % der Varianz der Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen, durch die identifizierten Regressionsgleichungen erklärt werden.

Die *geografische Mobilitätsbereitschaft Inland* wurde durch die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität, die Einstellung gegenüber der wirtschaftliche Globalisierung und dem Selbstwert signifikant vorhergesagt. Arbeitslose mit einem geringen Selbstwert sowie Arbeitslose, die ein Befürworter der Globalisierung waren und/oder einschätzten, dass ihr Umfeld ihre eigene geografische Mobilität positiv bewertet,

gaben unter Voraussetzung, dass ihnen Anreize offeriert werden, eine höhere Inlandsmobilitätsbereitschaft an, als Arbeitslose mit hohem Selbstwert und solche, die Gegner der Globalisierung waren und/oder wahrnahmen, dass ihr Umfeld ihrer eigenen geografischen Mobilität ablehnend gegenübersteht.

Tabelle 11.4. *Mobilitätsbereitschaft von Arbeitslosen bei Vorgabe von Anreizen in Abhängigkeit von kontextuellen, soziodemografischen, biografischen, arbeitsbezogenen, sozialen und personalen Merkmalen (multiple Regressionen; akzeptierte Modelle; $p < .05$)*

Prädiktoren	R	ΔR^2	B	SE B	t	p
Geo. Mobilitätsbereitschaft Inland ($F_{total} = 26.22$; $df = 3/72$; $p < .001$)						
Einstellung Umfeld zur geografischen Mobilität	.51	.26 _c	0.47	0.11	4.35	<.001
Selbstwert	.58	.08 _b	-0.72	0.18	-3.99	<.001
Einstellung zur Globalisierung	.72	.18 _c	0.56	0.11	5.26	<.001
			4.04			
Geo. Mobilitätsbereitschaft Ausland ($F_{total} = 37.15$; $df = 3/76$; $p < .001$)						
Fremdsprache Englisch	.54	.29 _c	1.03	0.27	3.88	<.001
Vertikaler Kollektivismus	.59	.06 _b	-0.36	0.16	-2.17	.033
Einstellung Umfeld zur geografischen Mobilität	.78	.25 _c	0.66	0.10	6.82	<.001
			1.66			
Bereitschaft, andere Tätigkeit auszuüben ($F_{total} = 8.09$; $df = 3/72$; $p < .001$)						
Wohnsituation	.28	.08 _a	-0.84	0.31	-2.74	.008
Identifikation mit dem eigenen Beruf	.46	.13 _c	-0.40	0.12	-3.40	.001
Einstellung zur Globalisierung	.50	.04 _a	0.22	0.11	2.05	.044
			5.76			
Bereitschaft, neuen Beruf zu erlernen ($F_{total} = 12.97$; $df = 3/74$; $p < .001$)						
Familiäre Situation	.32	.10 _b	0.69	0.30	2.25	.027
Einstellung Umfeld zur beruflichen Mobilität	.52	.17 _c	0.31	0.15	2.09	.041
Berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung	.59	.08 _b	0.44	0.15	2.91	.005
			0.78			

Anmerkung. Bei Wohnsituation steht 0 für „in Wohnung lebend“ und 1 für „in Haus lebend“, bei familiäre Situation bedeutet 0 „alleinlebend“ und 1 „zusammenlebend“. Bei Fremdsprache Englisch steht 0 für „keine Englischkenntnisse“ und 1 für „Englischkenntnisse“. Alle anderen Merkmale variieren von 1 bis 6, wobei ein hoher Wert für eine starke Konstruktausprägung steht.

a steht für $p \leq .05$; b steht für $p \leq .01$; c steht für $p \leq .001$.

Das Kriterium *geografische Mobilitätsbereitschaft Ausland* wurde durch die Prädiktoren Fremdsprachenkenntnisse in Englisch, vertikaler Kollektivismus und Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität vorhergesagt. Berichteten die Arbeitslosen über eine positive Einstellung ihres Umfeldes zur Mobilität, über eine geringe kollektivistische Orien-

tierung und verfügten sie über Englischkenntnisse, war ihre Bereitschaft, ins Ausland zu gehen, stärker ausgeprägt. Die Wohnsituation der Arbeitslosen, die Einstellung zur Globalisierung und die Identifikation mit dem eigenen Beruf beeinflussten die *Bereitschaft, eine andere Tätigkeit auszuüben*. Die Bereitschaft zum Tätigkeitswechsel war dann besonders hoch, wenn die Personen nicht in einem Haus lebten, die wirtschaftliche Globalisierung befürworteten und sich nicht mit ihrem (erlernten) Beruf identifizierten. Letztlich ließ sich die *Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen*, durch die familiäre Situation, die Einstellung des Umfeldes zur beruflichen Mobilität und die berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung erklären. Arbeitslose, die verheiratet waren oder in Partnerschaft lebten, solche, die ein mobilitätsunterstützendes Umfeld hatten, und solche, die sich eine hohe berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung zuschrieben, waren eher bereit, einen vollständigen Berufswechsel ins Auge zu fassen.

11.4.4 Vergleich der Vorhersagemodelle für Arbeitslose

Eine Übersicht über die Gemeinsamkeiten und Besonderheiten der multimethodal erhobenen geografischen Mobilitätsbereitschaft der Arbeitslosen wird in Abbildung 11.1 gegeben.

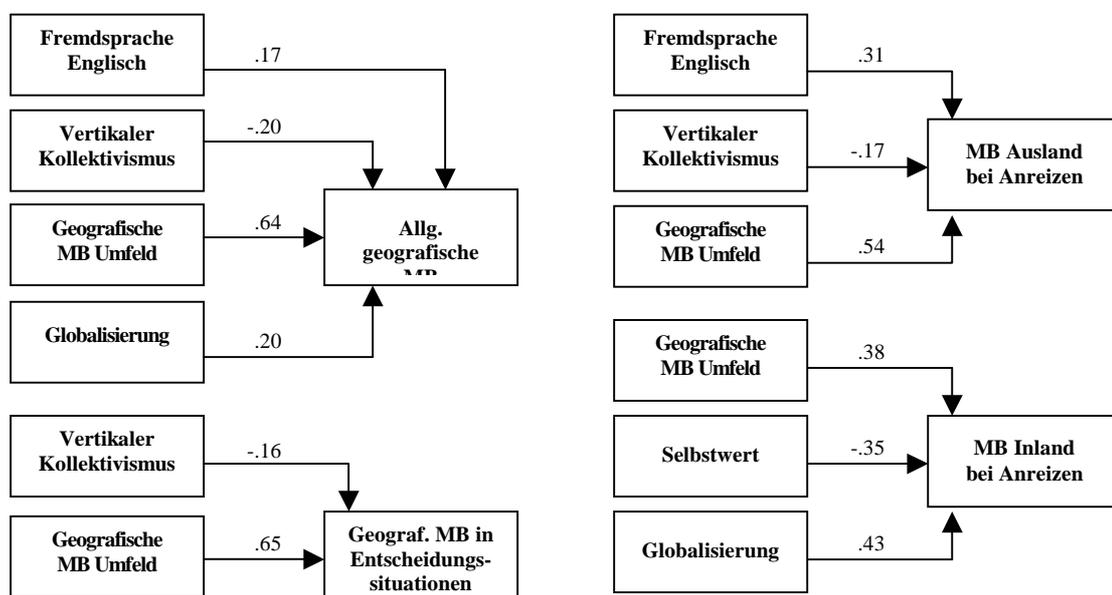


Abbildung 11.1. Darstellung der standardisierten Regressionskoeffizienten zur Vorhersage der geografischen Mobilitätsbereitschaft von Arbeitslosen in Pfadmodellen. Für sämtliche Koeffizienten, außer dem vertikalem Kollektivismus zur Vorhersage der geografischen Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen ($p = .058$), gilt $p < .05$.

Vergleicht man die Modelle miteinander, so kommt man zu der Erkenntnis, dass sich (1) die Prädiktoren methodenübergreifend sehr stark ähneln und (2) die sozialen Variablen vertikaler Kollektivismus und Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität, wie bereits in den vorausgegangenen Arbeitnehmerstichproben, als Prädiktoren mit besonderer Bedeutung für die Vorhersage der eigenen geografischen Mobilitätsbereitschaft einstufen lassen. Darüber hinaus erwiesen sich die Einstellung zur Globalisierung und der Selbstwert als personale Faktoren und vorhandene Englischkenntnisse als soziodemografische Variablen als bedeutsam. Ein mobilitätsunterstützendes Umfeld, eine positive Einstellung zur Globalisierung, ein geringer Selbstwert, eine geringe kollektivistische Orientierung und Sprachkompetenzen in der englischen Sprache erhöhten die geografische Mobilitätsbereitschaft.

Die akzeptierten Pfadmodelle zur Erklärung der beruflichen Mobilitätsbereitschaft von Arbeitslosen werden in Abbildung 11.2 dargestellt und weisen auf folgende Besonderheiten hin. Zur Vorhersage der beruflichen Mobilitätsbereitschaft von Arbeitslosen spielten sowohl kontextuelle und soziodemografische (Wohn- und familiäre Situation) als auch biografische (Häufigkeit des Arbeitgeberwechsels), arbeitsbezogene (Identifikation mit dem Beruf), soziale (wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur beruflichen Mobilität) und personale Variablen (Ungewissheitstoleranz, Einstellung zur Globalisierung und berufliche Selbstwirksamkeitserwartung) zu etwa gleichen Anteilen eine Rolle.

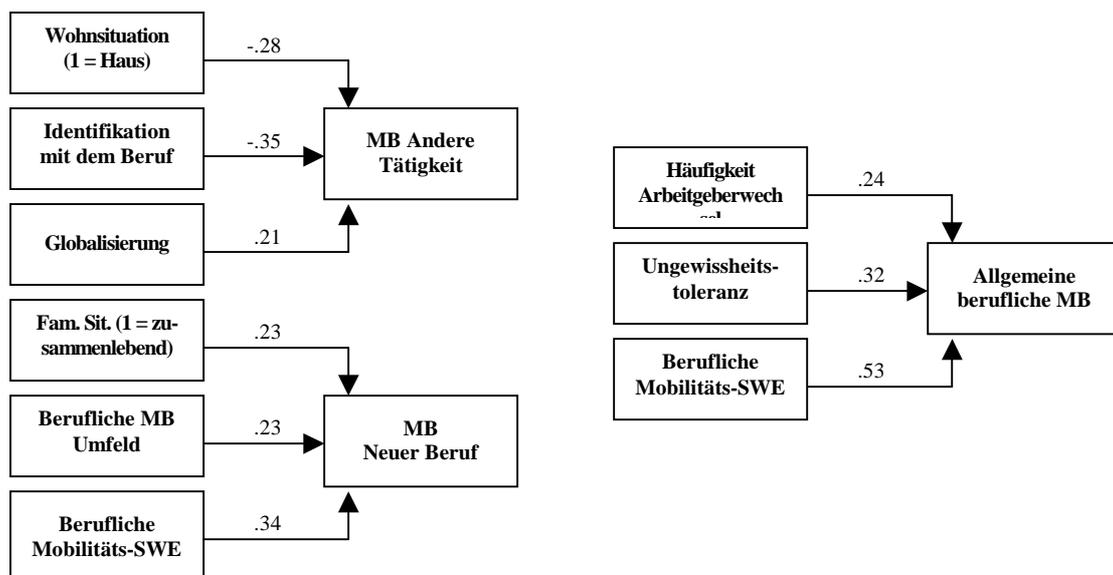


Abbildung 11.2. Darstellung der standardisierten Regressionskoeffizienten zur Vorhersage der beruflichen Mobilitätsbereitschaft Arbeitsloser in Pfadmodellen. Für sämtliche Koeffizienten gilt $p < .05$.

11.5 Diskussion

In Studie 3 wurden zugleich kontextuelle, soziodemografische, biografische, arbeitsbezogene, soziale und personale Faktoren erhoben, um die Mobilitätsbereitschaft von Arbeitslosen vorhersagen. Dabei zeigte sich, dass ein Großteil der Befunde aus den zuvor erhobenen Arbeitnehmerstichproben auch auf die Gruppe der Arbeitslosen übertragen werden kann. Wesentliche Übereinstimmungen zeigten sich dabei vor allem im Bereich der sozialen Merkmale und ihrem Einfluss auf die geografische Mobilitätsbereitschaft. Eine weitgehende Replikation der Untersuchungsergebnisse der Arbeitnehmerstichproben ist damit gelungen. Zur Vorhersage der geografischen Mobilitätsbereitschaft konnte zudem die Einstellung gegenüber der wirtschaftlichen Globalisierung als personale Variable beitragen.

Dennoch erscheinen zumindest zwei Befunde überraschend und deshalb an dieser Stelle erörterungswürdig. Entgegen früheren Befunden zur Mobilitätsbereitschaft von Schülern (Dette & Dalbert, in press), in denen sich zeigte, dass ein hoher Selbstwert mit einer hohen geografischen Mobilitätsbereitschaft verbunden ist, reduzierte ein hoher Selbstwert bei den Arbeitslosen die geografische Mobilitätsbereitschaft. Auch wenn sich die Variable Selbstwert hier nur im Modell zur Vorhersage der Inlandsmobilitätsbereitschaft als Prädiktor durchsetzen konnte, so korrelierte sie auch negativ mit der allgemeinen geografischen Mobilitätsbereitschaft ($r = -.32$; $p < .01$) und der geografischen Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen ($r = -.33$; $p < .01$) und tendenziell negativ mit der Auslandsmobilitätsbereitschaft ($r = -.20$; $p = .07$). Inwiefern es sich hierbei um ein spezifisches Stichprobenphänomen handelt oder ob bei Arbeitslosen generell ein geringerer Selbstwert zu einer höheren geografischen Mobilitätsbereitschaft führt, bleibt vorerst weiteren Untersuchungen vorbehalten.

Zudem erwies sich die Ungewissheitstoleranz, die in den Arbeitnehmerstichproben und auch in anderen früheren Untersuchungen an Schülern und Studenten (vgl. Dette & Dalbert, in press; Groh, 2003) stets als Ressource für die geografische Mobilitätsbereitschaft eingeschätzt wurde, bei den Arbeitslosen als nicht bedeutsam. Ein Blick in die Korrelationsmatrix verweist darauf, dass sich keine Zusammenhänge zwischen der Ungewissheitstoleranz der Arbeitslosen und ihrer geografischen Mobilitätsbereitschaft ($ps > .05$) finden lassen. Die Ungewissheitstoleranz spielte nur zur Vorhersage der beruflichen Mobilitätsbereitschaft eine Rolle. Auch hier muss in weiteren Untersuchungen geklärt werden, ob bezogen auf diese Ressource ein genereller Unterschied zwischen Arbeitslosen und anderen Personen (Arbeitnehmern, Schülern, Studenten) vorliegt.

12 BEDEUTUNG DER ARBEITSSITUATION FÜR DIE MOBILITÄTSBEREITSCHAFT

12.1 Überblick und Fragestellung

Im vorausgehenden Kapitel wurde festgestellt, dass sich bei Arbeitslosen im Gegensatz zu Arbeitnehmern der Selbstwert hemmend auf die geografische Mobilitätsbereitschaft auswirkt. Auch zeigte sich konträr zu den Arbeitnehmern, dass bei den Arbeitslosen die Ungewissheitstoleranz zur Vorhersage der geografischen Mobilitätsbereitschaft keine Bedeutung zu haben scheint. Diese Befunde führen unmittelbar zu der Frage, ob hier zentrale forschungsrelevante Unterschiede in Bezug auf die Wichtigkeit einzelner Prädiktoren in verschiedenen Stichproben vorliegen. In der vorliegenden Arbeit soll deshalb explorativ überprüft werden, ob die Arbeitssituation der Untersuchten bzw. ihr Erwerbstatus eine Rolle zur Vorhersage ihrer geografischen Mobilitätsbereitschaft spielt.

Zudem ist es von Interesse, ob Arbeitnehmer generell über eine höhere berufliche, geografische und jobbedingte Mobilitätsbereitschaft als Arbeitslose verfügen, die sie unter Umständen davor schützt, arbeitslos zu werden oder längere Zeit zu bleiben.

12.2 Hypothesen

Gemäß Hypothese 4 kann erwartet werden, dass der Erwerbsstatus der Probanden einen Einfluss darauf hat, welchen personalen Prädiktoren eine besondere Bedeutung für die Mobilitätsbereitschaft zugeschrieben werden kann. Hierbei sollen exemplarisch insbesondere die aus früheren Untersuchungen bekannten für die (geografische) Mobilitätsbereitschaft bedeutsamen Variablen Selbstwert und Ungewissheitstoleranz betrachtet werden. Dabei wird davon ausgegangen, dass diesen Merkmalen bei Arbeitnehmern und bei Arbeitslosen eine unterschiedliche Bedeutung zukommt. Weiterhin wird angenommen, dass Arbeitnehmer eine höhere geografische, berufliche und jobbedingte Mobilitätsbereitschaft als Arbeitslose aufweisen.

12.3 Methode

Die Daten der Stichproben 2 und 3 wurden miteinander verglichen. Zur Stichproben- und Skalenbeschreibung wird deshalb auf die Kapitel 10 und 11 verwiesen. Ein Vergleich dieser beiden Datensätze wurde vorgenommen, da (a) zwischen diesen Stichproben größere soziodemografische Ähnlichkeiten als zu Stichprobe 1 bestanden und (b) die Datenerhebung hier zeitgleich erfolgte und so aktuelle Arbeitsmarktbedingungen keinen Einfluss ausüben konnten.

12.4 Ergebnisse

Zunächst sollen die generellen Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Ausprägung der verschiedenen Mobilitätsbereitschaftsdimensionen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitslosen erörtert werden. Nachfolgend werden die Ergebnisse der moderierten Regressionen zur Bestimmung der Bedeutung einzelner Prädiktoren für die beiden Stichproben dargestellt.

12.4.1 Unterschiede zwischen Arbeitnehmern und Arbeitslosen

Die Ergebnisse der Mittelwertsvergleiche zwischen erwerbstätigen und arbeitslosen Probanden werden in Tabelle 12.1 aufgeführt. Es wurde erwartet, dass Arbeitnehmer eine höhere Mobilitätsbereitschaft aufweisen als Arbeitslose. Diese Hypothese konnten nur für die jobbedingte Mobilitätsbereitschaft und die Bereitschaft, ins Ausland zu gehen, bestätigt werden. In den anderen Mobilitätsbereitschaftsdimensionen ließen sich keine Unterschiede eruieren.

Tabelle 12.1. Vergleich zwischen Arbeitnehmern ($n \leq 90$) und Arbeitslosen ($n \leq 81$) hinsichtlich ihrer Mobilitätsbereitschaft (*t*-Test)

	Arbeitnehmer		Arbeitslose		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
Mobilitätsbereitschaft						
Geografische Mobilitätsbereitschaft	3.47	1.31	3.18	1.35	-1.40	.162
Jobbedingte Mobilitätsbereitschaft	3.03	1.34	2.63	0.97	-2.24	.027
Berufliche Mobilitätsbereitschaft	3.44	1.01	3.60	0.94	1.05	.297
Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen						
Geografische Mobilitätsbereitschaft	3.33	1.34	3.12	1.35	-1.03	.305
Mobilitätsbereitschaft bei Anreizen						
Geografische Mobilitätsbereitschaft Inland	3.82	1.58	3.72	1.72	-0.43	.688
Geografische Mobilitätsbereitschaft Ausland	3.36	1.73	2.63	1.67	-2.80	.006
Bereitschaft, eine andere Tätigkeit auszuüben	4.56	1.12	4.60	1.36	0.24	.815
Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen	4.41	1.27	4.51	1.46	0.44	.659

Anmerkung. Die Merkmale reichen von 1 und 6, wobei ein hoher Wert eine starke Konstruktausprägung darstellt.

Obwohl die Arbeitslosen nicht über eine höhere berufliche Mobilitätsbereitschaft als die Arbeitnehmer verfügten (vgl. Tabelle 12.1), schätzten sie ($M = 4.15$; $SD = 1.09$) im Vergleich zu den Arbeitnehmern ($M = 3.66$; $SD = 1.03$) ein, dass ihr Umfeld die eigene berufliche Mobilität stärker befürworten würde ($t = 3.02$; $p < .01$). Unterschiede bezüglich der wahrgenommenen Einstellung des Umfeldes zur geografischen und jobbedingten Mobili-

tätsbereitschaft in Abhängigkeit vom Erwerbsstatus zeigten sich hingegen nicht. Vermutlich nehmen die Arbeitslosen entgegen den Arbeitnehmern zwar wahr, dass von „außen“ die Erwartung an sie herangetragen wird, einen neuen Beruf zu ergreifen, um so die Arbeitslosigkeit zu überwinden, jedoch nicht, dass ihr Umfeld zugleich eine höhere Bereitschaft zum Ortswechsel oder zum Ausüben eines mobilen Berufes erwartet.

Bezogen auf die erhöhte jobbedingte Mobilitätsbereitschaft und geografische Mobilitätsbereitschaft Ausland lässt sich Folgendes aussagen. Die Arbeitnehmer und Arbeitslosen unterschieden sich nicht signifikant hinsichtlich der Höhe ihres Schulabschlusses oder der Anzahl gesprochener Fremdsprachen ($ps > .10$), was eine geringe Auslandsmobilitätsbereitschaft hätte erklären können. Beide Stichproben differierten jedoch hinsichtlich ihres Alters ($t = 3.27; p < .01$). Die Arbeitslosen waren durchschnittlich 5 1/2 Jahre älter als die Arbeitnehmer. Doch aus diesem Altersunterschied allein lässt sich nicht schlussfolgern, dass Arbeitnehmer einer höheren Bereitschaft, ins Ausland zu gehen, und/oder einen mobilen Beruf auszuüben, besitzen, denn weder die jobbedingte Mobilitätsbereitschaft noch die geografische Mobilitätsbereitschaft Ausland korrelierten mit dem Alter der Versuchspersonen ($ps > .20$). Eine höhere jobbedingte Mobilitätsbereitschaft könnte den Arbeitslosen womöglich wieder zu einer Stelle verhelfen. Unter Umständen könnte sich auch eine höhere Auslandsmobilitätsbereitschaft als günstig erweisen, um wieder in die Erwerbstätigkeit zurückzufinden, indem z.B. auch Stellen innerhalb der Europäischen Union angenommen werden.

12.4.2 Differentielle Unterschiede in der Bedeutung einzelner Prädiktoren

Um die Bedeutung der einzelnen Variablen in Abhängigkeit vom Erwerbsstatus zur Vorhersage der geografischen Mobilitätsbereitschaft kontrollieren zu können, wurden moderierte Regressionen (vgl. Saunders, 1956) durchgeführt. Dabei wurde eine Regression der vier abhängigen Variablen (allgemeine geografische Mobilitätsbereitschaft, Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen, Mobilitätsbereitschaft Inland, Mobilitätsbereitschaft Ausland) auf die personalen Variablen (Selbstwert, Ungewissheitstoleranz), den Erwerbstatus und deren Interaktion vorgenommen. Dargestellt werden nur die signifikanten Regressionsgleichungen. Zuvor gefundene lineare Effekte (vgl. Kapitel 10 und 11) wurden hier nicht berücksichtigt.

12.4.2.1 Selbstwert

In Tabelle 12.2 sind die Ergebnisse der moderierten Regressionsanalysen zur Vorhersage der geografischen Mobilitätsbereitschaft unter Berücksichtigung der personalen Variable

Selbstwert aufgeführt. Wie die linearen Regressionen des letzten Kapitels erwarten ließen, moderierte der Erwerbsstatus den Einfluss des Selbstwertes.

Tabelle 12.2. Geografische Mobilitätsbereitschaft in Abhängigkeit von Erwerbsstatus und Selbstwert (multiple Regressionen, akzeptierte Modelle, $p < .05$)

Prädiktoren	<i>R</i>	ΔR^2	<i>B</i>	SE <i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Allg. geografische Mobilitätsbereitschaft ($F_{total} = 6.25$; $df = 3/165$; $p < .001$)						
Selbstwert	.11	.01	-0.63	0.17		
Erwerbsstatus	.17	.02	-4.43	1.30		
Selbstwert x Erwerbstatus	.32	.08 _c	0.94	0.26	3.71	<.001
			6.31			
Geografische Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen ($F_{total} = 6.12$; $df = 3/163$; $p = .001$)						
Selbstwert	.15	.02	-0.68	0.17		
Erwerbsstatus	.17	.01	-4.42	1.32		
Selbstwert x Erwerbstatus	.32	.07 _c	0.93	0.26	3.58	<.001
			6.49			
Geo. Mobilitätsbereitschaft Inland ($F_{total} = 7.45$; $df = 3/163$; $p < .001$)						
Selbstwert	.20	.04 _b	-0.94	0.20		
Erwerbsstatus	.21	.00	-5.68	1.57		
Selbstwert x Erwerbstatus	.35	.08 _c	1.16	0.31	3.76	<.001
			8.39			
Geo. Mobilitätsbereitschaft Ausland ($F_{total} = 5.99$; $df = 3/166$; $p = .001$)						
Selbstwert	.01	.00	-0.49	0.22		
Erwerbsstatus	.21	.04 _b	-4.47	1.68		
Selbstwert x Erwerbstatus	.31	.05 _b	1.03	0.33	3.13	.002
			5.07			

Anmerkung. Bei Erwerbsstatus steht 0 für „arbeitslos“ und 1 für „erwerbstätig“. Sämtliche anderen Merkmale reichen von 1 bis 6, wobei 6 eine hohe Konstruktausprägung darstellt.

a steht für $p \leq .05$; b steht für $p \leq .01$; c steht für $p \leq .001$.

Bei den untersuchten Arbeitslosen reduzierte der Selbstwert die allgemeine geografische Mobilitätsbereitschaft ($b = -0.63$), die geografische Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen ($b = -0.68$), die geografische Mobilitätsbereitschaft Inland ($b = -0.94$) und die geografische Mobilitätsbereitschaft Ausland ($b = -0.49$), wohingegen er bei den Arbeitnehmern, zwar weniger bedeutsam, aber im Einklang mit früheren Befunden eher förderlich war ($bs = 0.31, 0.25, 0.22, 0.54$). Die Zusammenhänge sind in Abbildung 12.1 grafisch veranschaulicht. Dargestellt werden die jeweiligen Regressionsgeraden getrennt für Arbeitnehmer

und Arbeitslose. Selbstwert (-) steht für eine Standardabweichung unterhalb ($M - SD$) und Selbstwert (+) für eine Standardabweichung oberhalb des Mittelwertes ($M + SD$).

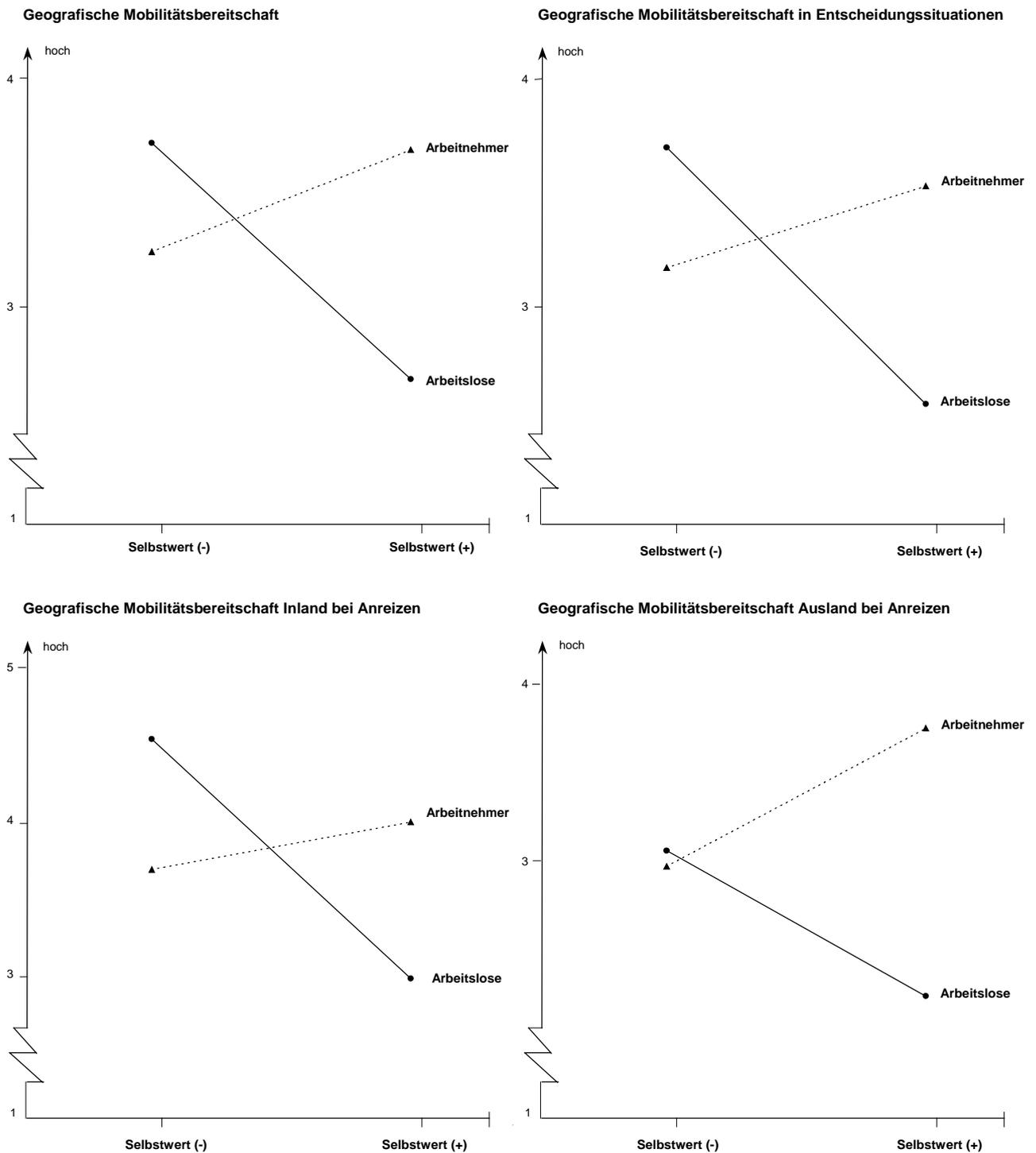


Abbildung 12.1. Veränderung der Dimensionen der geografischen Mobilitätsbereitschaft in Abhängigkeit von Selbstwert und Erwerbsstatus.

Da sich das Ergebnis, dass der Selbstwert sich als Hemmnis für die eigene geografische Mobilitätsbereitschaft von Arbeitslosen erwies, methodenunabhängig bestätigen ließ, muss hier zunächst davon ausgegangen werden, dass ein hoher Selbstwert bei Arbeitslosen wohl eher dazu führt, in der Region verbleiben zu wollen und dort auf neue Arbeitsmöglichkeiten zu hoffen, und nicht wie bei den Arbeitnehmern in eine höhere geografische Mobilitätsbereitschaft mündet.

12.4.2.2 Ungewissheitstoleranz

Die zweite personale Variable, die betrachtet werden soll, ist die Ungewissheitstoleranz. Diese hatte bereits bei den Arbeitnehmerbefragungen der Studien 1 und 2 ihren förderlichen Einfluss auf die geografische und jobbedingte Mobilitätsbereitschaft unter Beweis gestellt. Hingegen trat in Studie 3 bei den Arbeitslosen kein derartiger Effekt auf. Aus diesem Grund wurden auch für die Ungewissheitstoleranz moderierte Regressionsanalysen in der oben beschriebenen Art und Weise durchgeführt. Die Ergebnisse sind in Tabelle 12.3 enthalten.

Tabelle 12.3. Geografische und jobbedingte Mobilitätsbereitschaft in Abhängigkeit von Erwerbsstatus und Ungewissheitstoleranz (multiple Regressionen, akzeptierte Modelle, $p < .05$)

Prädiktoren	R	ΔR^2	B	SE B	t	p
Allg. geografische Mobilitätsbereitschaft ($F_{total} = 9.65$; $df = 3/166$; $p < .001$)						
Ungewissheitstoleranz	.35	.12 _c	0.39	0.22		
Erwerbsstatus	.36	.01	-1.99	1.09		
Ungewissheitstoleranz x Erwerbstatus	.39	.02 _a	0.60	0.30	2.03	.044
			1.83			
Geo. Mobilitätsbereitschaft Ausland ($F_{total} = 12.23$; $df = 3/167$; $p < .001$)						
Ungewissheitstoleranz	.34	.12 _c	0.34	0.27		
Erwerbsstatus	.38	.03 _a	-2.94	1.38		
Ungewissheitstoleranz x Erwerbstatus	.42	.03 _b	0.98	0.38	2.61	.010
			1.43			
Jobbedingte Mobilitätsbereitschaft ($F_{total} = 12.77$; $df = 3/166$; $p < .001$)						
Ungewissheitstoleranz	.36	.13 _c	0.22	0.19		
Erwerbsstatus	.38	.02	-2.49	0.95		
Ungewissheitstoleranz x Erwerbstatus	.43	.04 _b	0.77	0.26	3.00	.003
			1.87			

Anmerkung. Bei Erwerbsstatus steht 0 für „arbeitslos“ und 1 für „erwerbstätig“. Sämtliche anderen Merkmale reichen von 1 bis 6, wobei 6 eine hohe Konstruktausprägung darstellt.

a steht für $p \leq .05$; b steht für $p \leq .01$; c steht für $p \leq .001$.

Eine grafische Darstellung der Befunde zu den Dimensionen der geografischen und jobbedingten Mobilitätsbereitschaft findet sich in Abbildung 12.2.

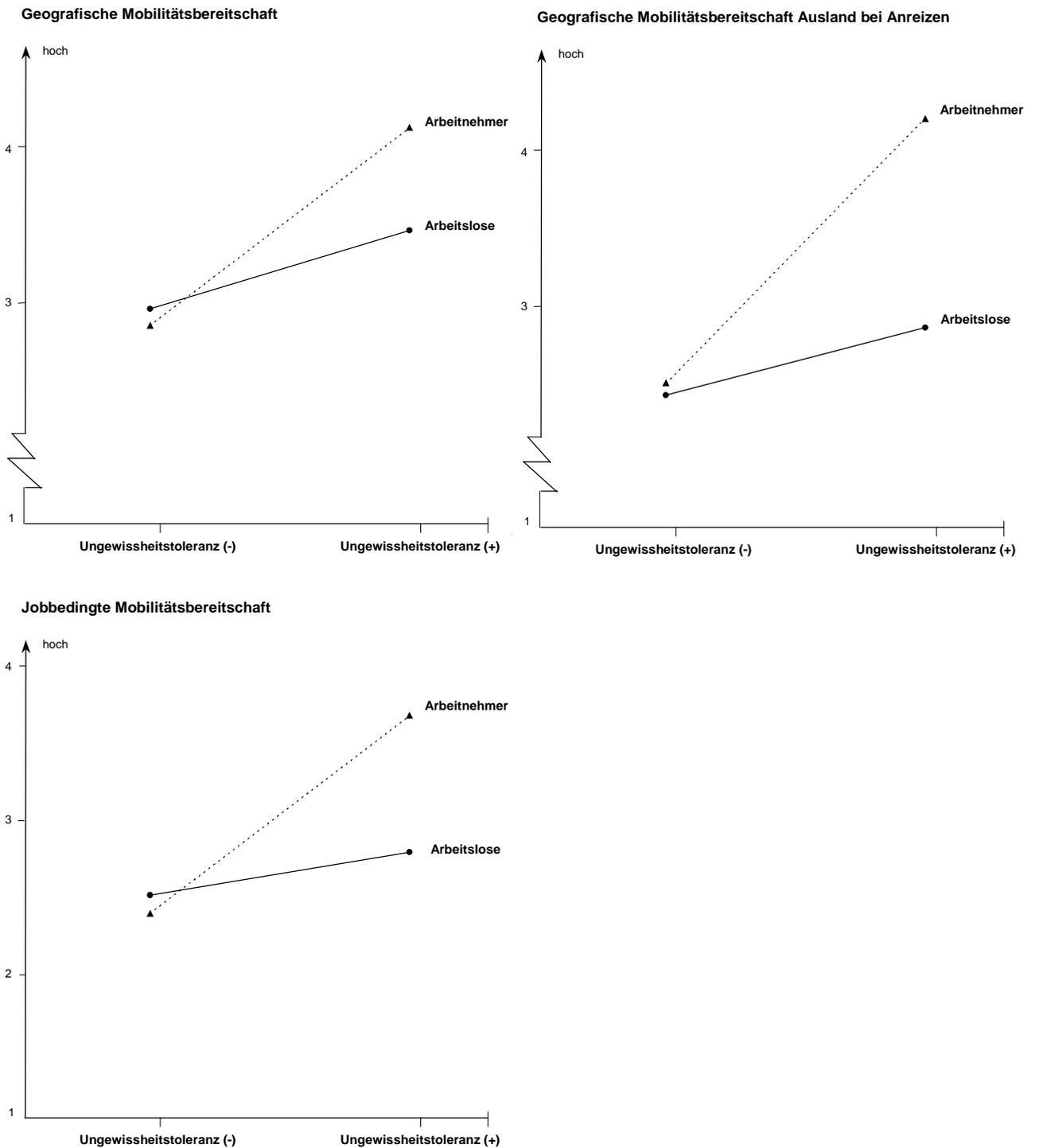


Abbildung 12.2. Veränderung der Dimensionen der geografischen und der jobbedingten Mobilitätsbereitschaft in Abhängigkeit von Ungewissheitstoleranz und Erwerbsstatus.

Während die Ungewissheitstoleranz bei den Arbeitnehmern die allgemeine geografische Mobilitätsbereitschaft stark förderte ($b = 0.99$), übte sie nur einen vergleichsweise geringen positiven Einfluss auf die allgemeine geografische Mobilitätsbereitschaft der Arbeitslosen aus ($b = 0.39$). Auch bei der geografischen Mobilitätsbereitschaft Ausland war die Ungewissheitstoleranz für die Gruppe der Arbeitslosen weit weniger bedeutsam ($b = 0.34$) als für die Gruppe der Arbeitnehmer ($b = 1.32$). Bei Arbeitslosen kommt der Ungewissheitstoleranz damit nicht die Funktion einer zentralen Ressource im Umgang mit Mobilitätsdruck zu. Sie scheinen demnach auf andere Ressourcen zurückzugreifen, die in weiteren Untersuchungen erforscht werden müssen. Ein wichtiger, an dieser Stelle nicht zu vernachlässigender Punkt ist es, dass für die jobbedingte Mobilitätsbereitschaft eine identische Befundlage wie für die geografische Mobilitätsbereitschaft zutage tritt. Auch hier begünstigt die Ungewissheitstoleranz in starkem Maße die Bereitschaft, einen mobilen Beruf auszuüben, bei Arbeitnehmern ($b = 0.99$) jedoch nur in geringem Maße bei Arbeitslosen ($b = 0.22$).

12.5 Diskussion

Es zeigte sich, dass die Bedeutung einzelner Prädiktoren systematisch über verschiedene Stichproben hinweg variierte. Wichtige personale Merkmale, die in bisherigen Studien stets positive Zusammenhänge mit der geografischen Mobilitätsbereitschaft von Schülern (Dette & Dalbert, in press), Studierenden (Groh, 2003) und Arbeitnehmern (vgl. Studien 1 und 2 in den Kapiteln 9 und 10) gezeigt hatten, erwiesen sich bei Arbeitslosen als nicht relevant oder gar hemmend. Über die Gründe für diese Besonderheiten in der Gruppe der Arbeitslosen kann nur spekuliert werden. Bisherige Studien zur Mobilitätsbereitschaft Arbeitsloser sind leider bisher nur in ganz beschränktem Umfang vorhanden und haben ausschließlich sozio-demografische Variablen berücksichtigt (z.B. Brixy & Christensen, 2002). Direkte Vergleiche zwischen Arbeitslosen und Arbeitnehmern wurden nach bisherigem Kenntnisstand noch nicht vorgenommen. Gerade hier klafft eine große Lücke zwischen der zunehmenden Anzahl von Arbeitslosen und der starken Forderung nach Mobilität von Politik und Arbeitsämtern auf der einen Seite (z.B. Oschmiansky et al., 2002; Torry, 2004) und der fehlenden Thematisierung solcher Themen in der Forschung auf der anderen Seite.

Aufgrund der markanten differentiellen Unterschiede zwischen Arbeitnehmern und Arbeitslosen erwies es sich im Rahmen dieser Arbeit als zwingend notwendig, diese Befunde an einer dritten am Arbeitsmarkt vorzufindenden Gruppe, nämlich die der Auszubildenden, zu kontrollieren.

13 PRÄDIKTOREN DER MOBILITÄTSBEREITSCHAFT BEI AUSZUBILDENDEN

13.1 Überblick und Fragestellung

Um ein vollständiges Bild des Erwerbslebens zu erhalten, sollen die bisher gewonnenen Erkenntnisse an Arbeitnehmern und Arbeitslosen nunmehr auf die Gruppe der Auszubildenden übertragen werden. Dabei ist davon auszugehen, dass zentrale Befunde repliziert werden können. Auch hier sollte sich beispielsweise der bedeutende Einfluss sozialer Faktoren zur Erklärung der geografischen Mobilitätsbereitschaft wiederfinden lassen.

Da sich die Auszubildenden am Beginn ihrer beruflichen Karriere befinden, liegt die Wahl der jeweiligen Berufsausbildung noch nicht allzu lange zurück. Die Entscheidung für eine bestimmte Berufsausbildung stellt per se eine berufliche Mobilitätsentscheidung dar (z.B. Anderson, 2001). Auszubildende aus verschiedenen Branchen weisen eine unterschiedliche Wahrscheinlichkeit auf, nach Beendigung der Ausbildung den Arbeitgeber oder in einen anderen Beruf zu wechseln (z.B. Kälin et al., 2000). Zudem unterscheiden sich Berufe mitunter gar ganze Berufszweige, so das produzierende vom Dienstleistungsgewerbe, bereits hinsichtlich der geforderten Mobilitätsbereitschaft (z.B. Wiendieck & Wiswede, 1990). Deshalb sollte Selektionseffekten bei der Wahl der Berufsausbildung und des zukünftigen Berufes eine besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Eine Aufgabe soll deshalb in dieser vierten Studie darin bestehen, näher zu beleuchten, inwieweit bereits zu Beginn der beruflichen Karriere für die Wahl des Ausbildungsplatzes die eigene Mobilitätsbereitschaft (mit) herangezogen wurde.

13.2 Hypothesen

Die zentralen zu überprüfenden Hypothesen entsprechen denen aus den anderen Studien und wurden bereits erörtert (vgl. Abschnitt 5.3.3). Darüber hinaus soll die Bedeutung der Wahl der Berufsausbildung auf die Mobilitätsbereitschaft kontrolliert werden, wobei erwartet wird, dass sich generelle Unterschiede in der Ausprägung der Mobilitätsbereitschaftsdimensionen der Auszubildenden aus verschiedenen Berufs(ausbildungs-)zweigen nachweisen lassen.

13.3 Methode

Zunächst erfolgt eine Schilderung der Stichprobe. Daran schließt sich die Beschreibung der eingesetzten Verfahren mit den Skalenanalysen an.

13.3.1 Stichprobe

An der Untersuchung nahmen 32 weibliche und 40 männliche ($N_4 = 72$) zumeist 17-jährige Auszubildende ($M = 17.9$; $SD = 1.6$) eines in Halle ansässigen Bildungsträgers teil. 87 % von ihnen stammten aus Sachsen-Anhalt, der Rest aus anderen neuen Bundesländern. Die untersuchten Auszubildenden erlernten überwiegend technische und kaufmännische Berufe und sind konkret folgenden Berufsbranchen zuzuordnen: 32.8 % absolvierten eine Berufsausbildung zum Energieelektroniker, 26.6 % zum Industriekaufmann, 17.2 % zum Bürokaufmann, 10.9 % zum Informatikkaufmann sowie 7.8 % zum Informationselektroniker. Die übrigen 4.7 % durchlaufen beim Halleschen Bildungsträger BZE eine andere Art der Berufsausbildung (z.B. Fachinformatiker, Industrieanlagenfahrer) oder tätigten keine auswertbaren Angaben zur Art ihrer Ausbildung.

Verständlicherweise wiesen sowohl das Nettoeinkommen als auch die berufliche Position der Auszubildenden als objektive Erfolgsparameter der bisherigen Berufskarriere keine Varianz auf. Deshalb wurde auf eine Einbeziehung dieser Variablen in die nachfolgenden Analysen verzichtet. Die Länge Betriebszugehörigkeit, die erhoben wurde, entspricht dem Ausbildungsjahr. 35 Auszubildende befanden sich im ersten, 29 im zweiten und 4 im dritten Lehrjahr ($n = 4$ ohne Angabe).

Der Bildungsstand der Jugendlichen und jungen Erwachsenen variierte nicht sehr stark. 3 Auszubildende besaßen den Hauptschulabschluss, 54 den Realschulabschluss, 3 die Fachhochschulreife und 12 die allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife. 70 Personen gaben an, zumindest eine Fremdsprache (= Englisch) zu sprechen. Davon hatten 52 Personen Sprachkompetenzen in einer weiteren und eine Person in zwei weiteren Sprachen.

38 Auszubildende lebten in einer Mietwohnung und 32 in einem eigenen Haus ($n = 1$ ohne Angabe). 34 Teilnehmer lebten in einem Dorf oder einer Kleinstadt mit bis zu 20.000 Einwohnern, 9 in einer mittelgroßen Stadt mit 20.000 bis 100.000 Einwohnern und 27 in einer großen Stadt mit 100.000 bis 500.000 Einwohnern ($n = 2$ ohne Angabe).

67 Auszubildende waren bisher noch nie, 4 Auszubildende einmal und ein Auszubildender zweimal aus beruflichen Gründen umgezogen. Mobilitätserfahrungen durch einen familiären Umzug waren entsprechend häufiger vorzufinden. Vier Auszubildende hatten bereits mehr als zwei, 5 Auszubildende zwei, 13 Auszubildende einen und 49 Auszubildende keinen Ortswechsel aus familiären Gründen vorgenommen ($n = 1$ ohne Angabe).

13.3.2 Standardisierte Erhebungsinstrumente

Wie in den vorausgehenden Studien wurden Skalen zur Messung sozialer, personaler und arbeitsbezogener Variablen eingesetzt. Aus dem Bereich der *arbeitsbezogenen Merkmale* wurden die Identifikation mit dem Beruf⁴ (Eigenkonstruktion; $\alpha = .88$, $r_{it} = .73$ bis $.81$, $r_{est} = .70$), die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung (Collani & Schyns, 2001; $\alpha = .88$, $r_{it} = .09$ bis $.74$), Arbeitszufriedenheit (Neuberger, 1974; $\alpha = .74$, $r_{it} = .16$ bis $.57$) und Involvement (Moser & Schuler, 1993; Work-Involvement: $\alpha = .53$, $r_{it} = .15$ bis $.48$, $r_{est} = .22$; Job-Involvement: $\alpha = .64$, $r_{it} = .33$ bis $.54$, $r_{est} = .38$) erfasst. Die Messung von Commitment erschien hingegen bei Auszubildenden im Gegensatz zu den Arbeitnehmern wenig plausibel und wurde deswegen nicht herangezogen.

Die *sozialen Merkmale* wurden über die Skalen Familienorientierung (Deutsche Shell, 2000; $\alpha = .86$, $r_{it} = .47$ bis $.79$) und soziale Orientierung (Singelis et al., 1995, dt. von Dalbert & Grob, 2000; Vertikaler Kollektivismus: $\alpha = .67$, $r_{it} = .24$ bis $.44$; Horizontaler Individualismus: $\alpha = .52$, $r_{it} = .10$ bis $.37$) erhoben. Des Weiteren wurde im Sinne der subjektiven Norm die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes gegenüber der eigenen Mobilität untersucht (Eigenkonstruktionen; Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität: $\alpha = .83$, $r_{it} = .54$ bis $.77$, $r_{est} = .55$; Einstellung des Umfeldes zur jobbedingten Mobilität: $\alpha = .84$, $r_{it} = .69$ bis $.77$, $r_{est} = .64$; Einstellung des Umfeldes zur beruflichen Mobilität: $\alpha = .84$, $r_{it} = .59$ bis $.74$, $r_{est} = .57$).

Die zentralen *allgemeinen Persönlichkeitsmerkmale* wurden mit der Kurzform des NEO-FFI (Trautwein et al., 2000) gemessen (Neurotizismus: $\alpha = .68$, $r_{it} = .27$ bis $.49$; Extraversion: $\alpha = .66$, $r_{it} = .20$ bis $.55$; Verträglichkeit: $\alpha = .68$, $r_{it} = .21$ bis $.54$; Offenheit für Erfahrungen: $\alpha = .58$, $r_{it} = .13$ bis $.52$; Gewissenhaftigkeit: $\alpha = .67$, $r_{it} = .19$ bis $.51$). Als *spezifischere personale Merkmale* wurden die Ungewissheitstoleranz (Dalbert, 1999a, $\alpha = .59$, $r_{it} = .19$ bis $.44$), der Selbstwert (Deusinger, 1986, $\alpha = .83$, $r_{it} = .38$ bis $.65$) und die Lebenszufriedenheit (Dalbert et al., 1984, $\alpha = .78$, $r_{it} = .35$ bis $.65$) bestimmt. Zudem wurden die soziale Ängstlichkeit (Merz, 1986; $\alpha = .82$, $r_{it} = .29$ bis $.66$) und Besorgnis in verschiedenen Bereichen erhoben (Stöber & Joormann, 2001; Zukunftssorgen: $\alpha = .78$, $r_{est} = .63$; Besorgnis über berufliche Inkompetenz: $\alpha = .77$, $r_{est} = .62$; finanzielle Sorgen: $\alpha = .77$, $r_{est} = .63$; Besorgnis über mangelnde Zuversicht: $\alpha = .72$, $r_{est} = .57$; Besorgnis über zwischenmenschliche

⁴ Da es sich in diesem Fall um eine Stichprobe von Auszubildenden handelt, könnte die Skala Identifikation mit dem Beruf jedoch auch die Identifikation mit der Ausbildung und nicht dem Beruf abbilden.

Beziehungen: $\alpha = .55$, $r_{est} = .38$). Weiterhin wurde die berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung erfasst (Eigenkonstruktion; $\alpha = .88$, $r_{it} = .66$ bis $.85$, $r_{est} = .64$).

Die *Mobilitätsbereitschaft* wurde als Verhaltensbereitschaft (mod. nach Dalbert, 1999; geografische Mobilitätsbereitschaft: $\alpha = .85$, $r_{it} = .42$ bis $.69$; berufliche Mobilitätsbereitschaft: $\alpha = .83$, $r_{it} = .42$ bis $.69$; mod. nach Dette, 2001; jobbedingte Mobilitätsbereitschaft: $\alpha = .82$, $r_{it} = .13$ bis $.76$), als Bereitschaft bei Vorgabe von Anreizen (Eigenkonstruktionen; geografische Mobilitätsbereitschaft Inland: $\alpha = .88$, $r_{it} = .53$ bis $.77$; geografische Mobilitätsbereitschaft Ausland: $\alpha = .97$, $r_{it} = .81$ bis $.91$; Bereitschaft, eine andere Tätigkeit auszuüben: $\alpha = .91$, $r_{it} = .60$ bis $.79$; Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen: $\alpha = .94$, $r_{it} = .77$ bis $.87$) und in Entscheidungssituationen (Eigenkonstruktion; geografische Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen: $\alpha = .47$, $r_{it} = .17$ bis $.38$, $r_{est} = .18^5$) untersucht.

13.4 Ergebnisse

Wie beschrieben sollte in Studie 4 inhaltlich auf potentielle Unterschiede zwischen Berufsgruppen abgestellt werden. Die in diesem Zusammenhang wichtigen Befunde werden nach der Darstellung der allgemeinen Ausprägungen der Mobilitätsbereitschaft bei den Auszubildenden präsentiert. Im Anschluss werden die akzeptierten Regressionsgleichungen zur Vorhersage der Mobilitätsbereitschaft von Auszubildenden vorgestellt und die Regressionsmodelle vergleichend gegenübergestellt.

13.4.1 Ausprägungen der Mobilitätsbereitschaft von Auszubildenden

T-Tests zeigten, dass sich die Ausprägungen der allgemeinen Mobilitätsbereitschaftsdimensionen bei den Jugendlichen signifikant voneinander unterschieden ($ps < .05$): Die geografische Mobilitätsbereitschaft der Auszubildenden ($M = 3.94$; $SD = 0.96$) war am stärksten, die berufliche Mobilitätsbereitschaft ($M = 3.61$; $SD = 0.83$) am zweitstärksten und die jobbedingte Mobilitätsbereitschaft ($M = 3.23$; $SD = 0.90$) am geringsten ausgeprägt.

Die Auszubildenden wiesen eine sehr hohe Inlandsmobilitätsbereitschaft bei Vorgabe von Karriereanreizen auf ($M = 4.74$; $SD = 0.73$). Die Bereitschaft, im Inland mobil zu sein, differierte in ihrer Ausprägung signifikant ($ps < .001$) von der allgemeinen geografischen Mobilitätsbereitschaft, der Auslandsmobilitätsbereitschaft ($M = 3.86$; $SD = 1.45$) und

⁵ Möglicherweise ergeben sich die unzureichenden Kennwerte in dieser Stichprobe dadurch, dass Personen, die gerade ihre Ausbildung absolvieren, noch nicht vor der Entscheidung stehen, von ihrem Vorgesetzten ein beruflich attraktives Angebot im Ausland o.ä. angeboten zu bekommen.

der geografischen Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen ($M = 3.81$; $SD = 0.98$). Die drei letztgenannten Dimensionen unterschieden sich nicht voneinander. Die allgemeine berufliche Mobilitätsbereitschaft der Auszubildenden war signifikant geringer ($ps < .001$) ausgeprägt als ihre Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen ($M = 4.52$; $SD = 1.16$), und ihre Bereitschaft, eine andere Tätigkeit auszuüben ($M = 4.62$; $SD = 0.90$). Beide anreizbezogenen beruflichen Mobilitätsbereitschaftsdimensionen wiesen vergleichbar hohe Ausprägungen im zustimmenden Skalenbereich auf.

Vergleicht man stichprobenübergreifend die Mobilitätsbereitschaft der Auszubildenden mit der Mobilitätsbereitschaft der Arbeitnehmer und Arbeitslosen ergibt sich folgendes Bild: Die Auszubildenden wiesen eine signifikant höhere Inlandsmobilitätsbereitschaft auf als die anderen untersuchten Stichproben ($ps < .001$). Zudem zeigten sie eine höhere allgemeine geografische Mobilitätsbereitschaft, eine höhere geografische Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen und eine höhere Auslandsmobilitätsbereitschaft als die Arbeitslosen aus Studie 3 und die älteren Arbeitnehmer aus Studie 2 ($ps < .05$). Die Ergebnisse belegen damit den bekannten Zusammenhang, dass mit zunehmendem Alter die geografische Mobilitätsbereitschaft sinkt (u.a. van Amelsvoort & Beurskens, 2002). Weiterhin unterschieden sich die Auszubildenden von den Arbeitslosen hinsichtlich der jobbedingten Mobilitätsbereitschaft ($p < .001$), die bei den Auszubildenden weitaus stärker ausgeprägt war.

13.4.2 Unterschiede zwischen Berufsgruppen

Bei der hier vorliegenden Stichprobe bot sich die Möglichkeit, zwischen technischen und kaufmännischen Berufen zu differenzieren und explorativ die Unterschiede zwischen Auszubildenden aus beiden Berufszweigen zu testen. Die Berufsausbildungen zum Energieelektroniker und zum Informationselektroniker sind den technischen Berufen zuzuordnen, wohingegen die Ausbildungen zum Informatikkaufmann, Bürokaufmann sowie Industriekaufmann zweifelsohne zur Gruppe der kaufmännischen Berufe gehören.

Es ist zu vermuten, dass sich Personen aus kaufmännischen Berufen der vielfältigen Einsatzmöglichkeiten insbesondere im Dienstleistungssektor und damit der hohen an sie gestellten Flexibilität bewusst sind, wohingegen Personen aus technischen Berufen möglicherweise eher eine traditionelle Sichtweise des Arbeitens in einem grundsoliden Handwerksberuf mit hoher Arbeitsplatzsicherheit vorziehen. Diese Annahmen könnten unter Umständen bei der Berufswahlentscheidung ausschlaggebend gewesen sein. Um einschätzen zu können, ob sich Unterschiede in der geografischen, jobbedingten und beruflichen Mobili-

tätsbereitschaft dieser zwei verschiedenen Berufszweige finden lassen, wurden Mittelwertvergleiche durchgeführt. Die Ergebnisse sind in Tabelle 13.1 aufgeführt.

Tabelle 13.1. Vergleich zwischen Auszubildenden aus technischen Berufen ($n \leq 25$) und Auszubildenden aus kaufmännischen Berufen ($n \leq 31$) hinsichtlich ihrer Mobilitätsbereitschaft (t-Test)

	Techn. Berufe		Kfm. Berufe		t	p
	M	SD	M	SD		
Mobilitätsbereitschaft						
Geografische Mobilitätsbereitschaft	3.79	0.80	4.00	1.16	-0.76	.451
Jobbedingte Mobilitätsbereitschaft	2.94	0.55	3.43	0.96	-2.51	.015
Berufliche Mobilitätsbereitschaft	3.26	0.80	3.69	0.74	-2.17	.034
Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen						
Geografische Mobilitätsbereitschaft	3.75	0.91	3.70	1.04	0.18	.855
Mobilitätsbereitschaft bei Anreizen						
Geografische Mobilitätsbereitschaft Inland	4.62	0.85	4.84	0.63	-1.16	.252
Geografische Mobilitätsbereitschaft Ausland	3.77	1.24	3.82	1.68	-0.13	.901
Bereitschaft, eine andere Tätigkeit auszuüben	4.64	0.54	4.59	1.16	0.22	.825
Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen	4.17	1.22	4.65	1.17	-1.56	.124

Anmerkung. Sämtliche Merkmale variieren zwischen 1 und 6, wobei ein hoher Wert jeweils für eine starke Konstruktausprägung steht.

Wie sich herausstellte, wiesen Personen, die sich in kaufmännischen Berufen ausbilden ließen, eine höhere jobbedingte und berufliche Mobilitätsbereitschaft auf. In Übereinstimmung mit dem Befund, dass die Auszubildenden aus kaufmännischen Berufen eine höhere allgemeine berufliche Mobilitätsbereitschaft angaben, berichteten sie auch über eine höhere berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung ($M = 4.51$; $SD = 0.93$) als die Auszubildenden aus technischen Berufen ($M = 3.62$; $SD = 0.99$; $t = -3.56$; $p = .001$).

Eine alternative Erklärung für die höhere berufliche Mobilitätsbereitschaft der Auszubildenden aus kaufmännischen Berufen, als die zuvor erläuterte, lässt sich unter Umständen auch aus dem Geschlecht ableiten. 88.5 % der Auszubildenden in technischen Berufen aber nur 40 % der Azubis in kaufmännischen Beruf waren Männer ($\chi^2 = 14.68$; $p < .001$). Diese Ungleichverteilung spiegelt die Geschlechtsabhängigkeit einzelner Berufe wider (Rabe-Kleberg, 1992, 1993, 1999, 2002). So können technische Berufe im Vergleich zu kaufmännischen Berufen zweifelsohne als typisch „männliche Berufe“ klassifiziert werden.

Da Frauen allgemein eine höhere berufliche Mobilitätsbereitschaft als Männer aufweisen (vgl. Abschnitt 9.4.1), könnten die unterschiedlichen Ausprägungen in dieser Dimension auf die unterschiedliche Geschlechtsverteilung in den beiden Berufszweigen zurückgeführt werden. In dieser Studie zeigten sich jedoch keine bedeutsamen Geschlechtsunterschiede bezüglich der beruflichen Mobilitätsbereitschaft der Auszubildenden ($r = .15$, $t = 1.30$, $p = .20$), so dass hypothesenkonform von generellen Differenzen in Abhängigkeit vom gewählten Beruf ausgegangen werden kann.

Im Einklang mit der Befundlage, dass sich die Auszubildenden aus kaufmännischen Berufen eine höhere berufliche Mobilitätsbereitschaft zuschrieben, steht auch der Einfluss des sozialen Umfeldes. Die Einstellung des Umfeldes zur eigenen beruflichen Mobilität wurde von Personen, die einen technischen Beruf erlernten ($M = 3.26$; $SD = 0.80$), als weitaus geringer eingeschätzt, im Vergleich zu Personen, die sich in einem kaufmännischen Beruf ausbilden ließen ($M = 3.69$; $SD = 0.74$; $t = -2.96$; $p = .004$). Unterschiede hinsichtlich der Einstellung des Umfeldes zur jobbedingten Mobilitätsbereitschaft fanden sich hingegen nicht. Aufgrund der Bedeutung des gewählten Berufes wurde die Variable Berufszweig als dichotomes Merkmal in die folgenden Regressionen aufgenommen.

13.4.3 Vorhersage der Mobilitätsbereitschaft von Auszubildenden

Für die folgenden multimethodal erhobenen Mobilitätsbereitschaftsdimensionen wurden analog zu den Arbeitnehmer- und Arbeitslosenuntersuchungen multiple Regressionen bestimmt (vgl. Abschnitt 9.4.2).

13.4.3.1 Vorhersage der allgemeinen Mobilitätsbereitschaft

Die akzeptierten Vorhersagegleichungen für die geografische, die jobbedingte und die berufliche Mobilitätsbereitschaft sind in Tabelle 13.2 aufgeführt. Durch die Regressionsgleichungen konnten etwa 33 % der Varianz der geografischen Mobilitätsbereitschaft, 42 % der Varianz der Berufsmobilitätsbereitschaft und 40 % der Varianz der jobbedingten Mobilitätsbereitschaft aufgeklärt werden.

Zur Vorhersage der *geografischen Mobilitätsbereitschaft* leisteten die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes der Auszubildenden, die Ungewissheitstoleranz und die Einstellung zur Globalisierung signifikante Vorhersagebeiträge. Je stärker die Auszubildenden die wirtschaftliche Globalisierung befürworteten, je höher ihre Ungewissheitstoleranz ausgeprägt war und je positiver sie die Einstellung ihres Umfeldes zur geografischen Mobi-

lität wahrnahmen, desto eher waren sie bereit, geografisch mobil zu sein. Die *berufliche Mobilitätsbereitschaft* konnte durch die Merkmale Arbeitszufriedenheit und berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung präzisiert werden. Auszubildende, die mit ihrer Arbeit weniger zufrieden waren, und solche, die sich selbst eine höhere Berufsmobilitätsselbstwirksamkeitserwartung zuschrieben, wiesen eine höhere Berufswechselbereitschaft auf.

Tabelle 13.2. *Mobilitätsbereitschaft von Auszubildenden in Abhängigkeit von kontextuellen, soziodemografischen, biografischen, arbeitsbezogenen, sozialen und personalen Merkmalen (multiple Regressionen; akzeptierte Modelle; $p < .05$)*

Prädiktoren	R	ΔR^2	B	SE B	t	p
Geografische Mobilitätsbereitschaft ($F_{total} = 10.19$; $df = 2/63$; $p < .001$)						
Einstellung Umfeld zur geografischen Mobilität	.35	.12 _b	0.23	0.08	2.77	.007
Ungewissheitstoleranz	.43	.06 _a	0.36	0.17	2.11	.039
Einstellung zur Globalisierung	.57	.15 _c	0.28	0.08	3.68	<.001
			0.64			
Berufliche Mobilitätsbereitschaft ($F_{total} = 22.69$; $df = 2/63$; $p < .001$)						
Arbeitszufriedenheit	.35	.12 _b	-0.34	0.11	-3.00	.004
Berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung	.65	.30 _c	0.43	0.08	5.65	<.001
			3.33			
Jobbedingte Mobilitätsbereitschaft ($F_{total} = 10.21$; $df = 4/62$; $p < .001$)						
Bildungsniveau	.24	.06 _a	0.26	0.11	2.27	.023
Familienorientierung	.41	.11 _b	-0.27	0.10	-2.59	.012
Einstellung Umfeld zur jobbedingten Mobilität	.56	.15 _c	0.28	0.09	3.24	.012
Ungewissheitstoleranz	.63	.08 _b	0.45	0.16	2.87	.006
			1.52			

Anmerkung. Bildungsniveau reicht von 0 „kein Schulabschluss“ bis 7 „Promotion“. Sämtliche anderen Merkmale variieren zwischen 1 und 6, wobei ein hoher Wert jeweils für eine starke Konstruktausprägung steht. a steht für $p \leq .05$; b steht für $p \leq .01$; c steht für $p \leq .001$.

Als bedeutsame Prädiktoren zur Vorhersage der *jobbedingten Mobilitätsbereitschaft* kristallisierten sich die Merkmale Bildungsniveau, Familienorientierung, Einstellung des Umfeldes zur jobbedingten Mobilität und Ungewissheitstoleranz heraus. Die jobbedingte Mobilitätsbereitschaft war stärker ausgeprägt, wenn das Umfeld die jobbedingte Mobilität der Jugendlichen positiv bewertete, wenn die Auszubildenden über eine geringe Familienorientierung berichten, wenn sie einen höheren Schulabschluss erworben hatten, und wenn sie ungewissheitstoleranter waren.

13.4.3.2 Vorhersage der entscheidungsabhängigen Mobilitätsbereitschaft

Etwa 25 % der Kriteriumsvarianz der *geografischen Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen* konnte durch die beiden Prädiktoren Familienorientierung und berufliche Selbstwirksamkeitserwartung gebunden werden. Wie Tabelle 13.3 zu entnehmen ist, reduzierte die Familienorientierung die Wahrscheinlichkeit, sich für eine mobilitätserfordernde Alternative zu entscheiden. Demgegenüber wurde sie durch die Einschätzung der Auszubildenden, mit beruflichen Herausforderungen und Problemen umgehen zu können, gefördert.

Tabelle 13.3. *Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen bei Auszubildenden in Abhängigkeit von kontextuellen, soziodemografischen, biografischen, arbeitsbezogenen, sozialen und personalen Merkmalen (multiple Regressionen; akzeptierte Modelle; $p < .05$)*

Prädiktoren	R	ΔR^2	B	SE B	t	p
Geografische Mobilitätsbereitschaft in						
Entscheidungssituationen ($F_{total} = 9.84$; $df = 2/62$; $p < .001$)						
Familienorientierung	.28	.08 _a	-0.42	0.13	-3.36	.001
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung	.49	.17 _c	0.66	0.18	3.67	.001
			3.15			

Anmerkung. Die Merkmale reichen von 1 bis 6, wobei ein hoher Wert für eine starke Konstruktausprägung steht.

a steht für $p \leq .05$; b steht für $p \leq .01$; c steht für $p \leq .001$.

13.4.3.3 Vorhersage der anreizbezogenen Mobilitätsbereitschaft

Die akzeptierten Modelle zur Vorhersage der Mobilitätsbereitschaft bei Vorgabe von Anreizen werden in Tabelle 13.4 dargestellt. Insgesamt konnten 14 % der Varianz der geografischen Mobilitätsbereitschaft Inland, 25 % der Varianz der geografischen Mobilitätsbereitschaft Ausland, 29 % der Varianz der Bereitschaft, eine andere Tätigkeit auszuüben, und 19 % der Varianz der Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen, erklärt werden.

Die *geografische Mobilitätsbereitschaft Inland* wurde durch die Merkmale Fremdsprache Englisch und Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität signifikant vorhergesagt. Auszubildende, die über englische Sprachfertigkeiten verfügten, sowie solche, die ihr Umfeld als mobilitätsunterstützend wahrnahmen, waren eher bereit, im Inland geografisch mobil zu sein, als Auszubildende ohne Englischkenntnisse bzw. solche, die in einem mobilitätsablehnenden Umfeld lebten. Das Kriterium *geografische Mobilitätsbereitschaft Ausland* wurde durch die Prädiktoren Einstellung zur Globalisierung und berufliche Selbstwirksamkeitserwartung vorhergesagt. Berichteten die Auszubildenden über eine positive

Einstellung zur Globalisierung und/oder schrieben sie sich eine höhere berufliche Selbstwirksamkeitserwartung zu, war ihre Bereitschaft, ins Ausland zu gehen, stärker ausgeprägt.

Tabelle 13.4. *Mobilitätsbereitschaft von Auszubildenden bei Vorgaben von Anreizen in Abhängigkeit von kontextuellen, soziodemografischen, biografischen, arbeitsbezogenen, sozialen und personalen Merkmalen (multiple Regressionen; akzeptierte Modelle; $p < .05$)*

Prädiktoren	<i>R</i>	ΔR^2	<i>B</i>	SE <i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Geo. Mobilitätsbereitschaft Inland ($F_{total} = 5.43$; $df = 2/65$; $p = .007$)						
Fremdsprache	.25	.06 _a	1.10	0.50	2.19	.032
Einstellung Umfeld zur geografischen Mobilität	.38	.08 _a	0.17	0.07	2.49	.015
			3.08			
Geo. Mobilitätsbereitschaft Ausland ($F_{total} = 9.62$; $df = 2/61$; $p < .001$)						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung	.27	.08 _a	0.68	0.26	2.62	.011
Einstellung zur Globalisierung	.49	.17 _c	0.45	0.12	3.64	.001
			-0.83			
Bereitschaft, andere Tätigkeit auszuüben ($F_{total} = 12.40$; $df = 3/61$; $p < .001$)						
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung	.42	.18 _c	0.63	0.15	4.05	<.001
Finanzielle Sorgen	.54	.11 _b	0.22	0.07	3.08	.003
			1.19			
Bereitschaft, neuen Beruf zu erlernen ($F_{total} = 7.48$; $df = 2/64$; $p = .001$)						
Horizontaler Individualismus	.34	.11 _b	0.57	0.23	2.49	.015
Berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung	.44	.08 _a	0.31	0.13	2.45	.017
			0.58			

Anmerkung. Bei Fremdsprache Englisch bedeutet 0 „keine Englischkenntnisse“ und 1 „Englischkenntnisse“. Alle anderen Merkmale variieren zwischen 1 und 6, wobei ein hoher Wert jeweils für eine starke Konstruktausprägung steht.

a steht für $p \leq .05$; b steht für $p \leq .01$; c steht für $p \leq .001$.

Sowohl die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung als auch finanzielle Sorgen beeinflussten die *Bereitschaft, eine andere Tätigkeit auszuüben*, in positiver Richtung. Die Bereitschaft zum Tätigkeitswechsel war dann besonders hoch, wenn die Personen eine hohe berufliche Selbstwirksamkeitserwartung hatten und/oder sich Sorgen über ihre finanzielle Situation machten. Letztlich ließ sich die *Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen*, durch die Merkmale horizontaler Individualismus und berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung erklären. Beide Variablen förderten diese Art der Mobilitätsbereitschaft, d.h. bei Personen mit einem hohen Individualismus und einer hohen beruflichen Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung war die Bereitschaft zu einem vollständigen Berufswechsel stärker vorhanden.

13.4.4 Vergleich der Vorhersagemodelle für Auszubildende

In einem zusammenfassenden Überblick sollen noch einmal die Modelle zur Vorhersage der geografischen Mobilitätsbereitschaft (vgl. Abbildung 13.1) und der beruflichen Mobilitätsbereitschaft (vgl. Abbildung 13.2) von Auszubildenden dargestellt werden. Zur Vorhersage der geografischen Mobilitätsbereitschaft erwiesen sich, mit Ausnahme von Fremdsprache Englisch in einem Modell und beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung in zwei Modellen, ausschließlich soziale und personale Faktoren als bedeutsam.

Von den sozialen Merkmalen konnte sich, wie in den ersten drei Studien, die Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität in zwei Modellen und die Familienorientierung in einem weiteren Modell zur Erklärung der geografischen Mobilitätsbereitschaft durchsetzen. Damit kam den sozialen Faktoren auch im Bereich der Auszubildenden eine hohe Relevanz zu. Weiterhin waren die personalen Merkmale Ungewissheitstoleranz in einem Modell und Einstellung zur wirtschaftlichen Globalisierung in zwei Modellen bedeutsam. Insbesondere die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität, die Einstellung zur Globalisierung, die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung, Englischkenntnisse und die Ungewissheitstoleranz förderten die eigene geografische Mobilitätsbereitschaft, wohingegen sie durch eine starke Familienorientierung der Jugendlichen gehemmt wurde.

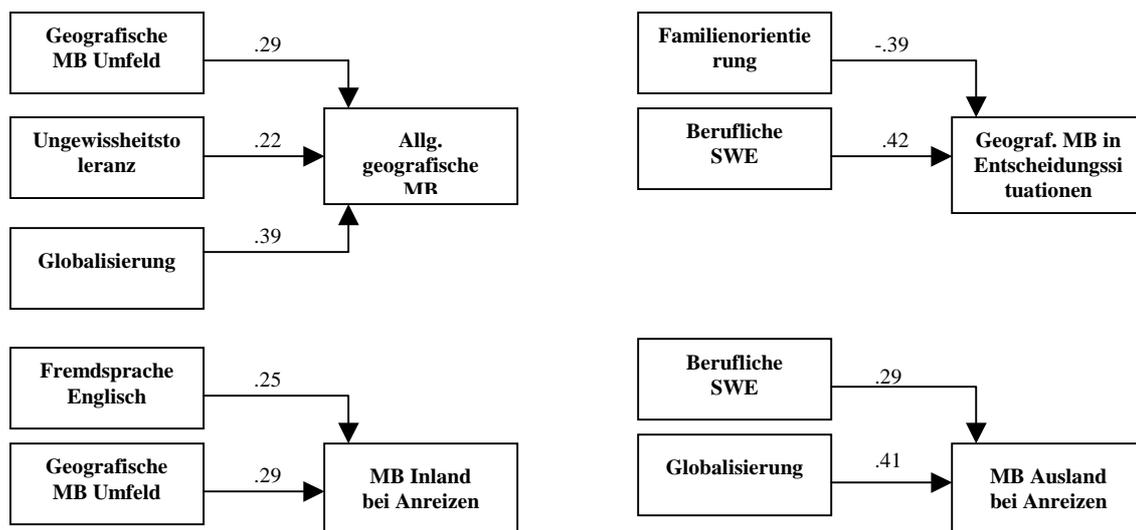


Abbildung 13.1. Darstellung der standardisierten Regressionskoeffizienten zur Vorhersage der geografischen Mobilitätsbereitschaft von Auszubildenden in Pfadmodellen. Für sämtliche Koeffizienten gilt $p < .05$.

Die berufliche Mobilitätsbereitschaft der Auszubildenden wurde durch wichtige arbeitsbezogene Merkmale (berufliche Selbstwirksamkeitserwartung, Arbeitszufriedenheit) und wichtige personale Merkmale (finanzielle Sorgen, berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung), vergleichbar den Befunden aus der zweiten Arbeitnehmerstichprobe, erklärt. In einem Modell setzte sich zudem der Individualismus als soziale Variable durch. Kontextuelle, soziodemografische und biografische Merkmale konnten hingegen keinen Einfluss geltend machen. Ein starke individualistische Orientierung, eine hohe berufliche Selbstwirksamkeitserwartung, eine geringe Arbeitszufriedenheit, finanzielle Sorgen und eine hohe berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung beeinflussten die berufliche Mobilitätsbereitschaft der Auszubildenden in positiver Richtung. Vergleicht man die Vorhersagemodelle genauer, stellt man fest, dass sie nur mäßige Übereinstimmungen aufweisen. Dies wirft die Frage nach der Sinnhaftigkeit der Erhebung von beruflicher Mobilitätsbereitschaft bei Personen auf, die sich selbst erst in der Berufsausbildung befinden. Ein Blick in die Forschung zeigt jedoch, dass bereits Schüler mit der Notwendigkeit rechnen, später berufs- und qualifikationsfremde Arbeiten annehmen zu müssen (Lutz, 2001). Insofern erscheint es gerechtfertigt, auch Auszubildende nach ihrer beruflichen Mobilitätsbereitschaft zu befragen.

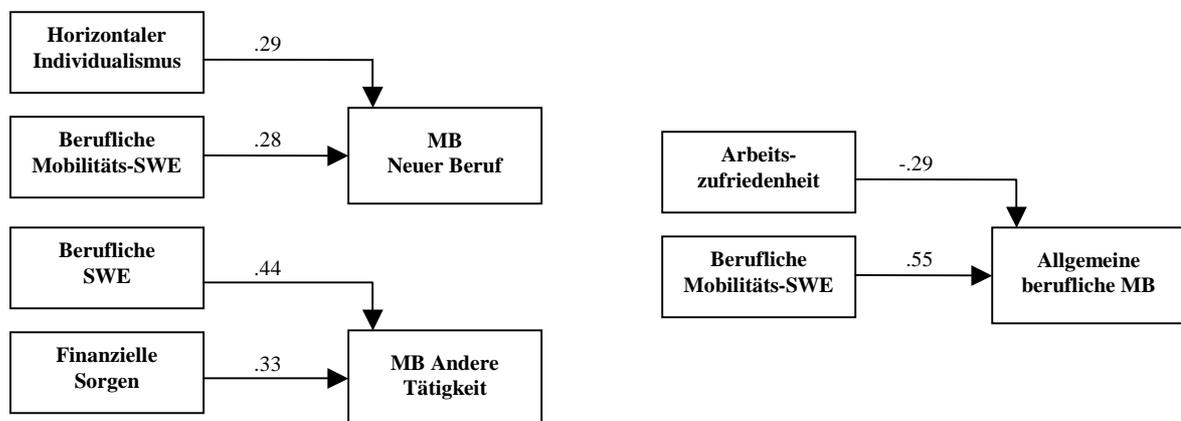


Abbildung 13.2. Darstellung der standardisierten Regressionskoeffizienten zur Vorhersage der beruflichen Mobilitätsbereitschaft von Auszubildenden in Pfadmodellen. Für sämtliche Koeffizienten gilt $p < .05$.

13.5 Diskussion

In Studie 4 wurde der Versuch unternommen, die in den vorausgegangenen Studien ermittelten Zusammenhänge zwischen kontextuellen, soziodemografischen, arbeitsbezogenen, sozi-

alen und personalen Variablen und den Mobilitätsbereitschaftsdimensionen auf dem Bereich der Auszubildenden und somit auf den Beginn der beruflichen Karriere zu übertragen. Hierbei zeigten sich einige Besonderheiten, auf die kurz eingegangen werden soll. Im Vergleich zu den Arbeitnehmern erwies sich bei den Auszubildenden beispielsweise die Einstellung zur Globalisierung als sehr viel bedeutsamer zur Vorhersage der (geografischen) Mobilitätsbereitschaft. Dieser Befund stimmt mit aktuellen Forschungsergebnissen überein, die aufzeigten, dass sich Jugendliche besonders stark durch die zunehmende Globalisierung beeinflussen lassen (z.B. Arnett, 2002) und spezieller noch, dass sich ihre Einstellung zu Europa auf ihre geografische Mobilitätsbereitschaft auswirkt (Friedel et al., 2003).

Bei den Arbeitnehmern und Arbeitslosen spielte die Identifikation mit dem Beruf eine wesentliche Rolle zur Erklärung der beruflichen Mobilitätsbereitschaft. Dieser Befund ließ sich bei den Auszubildenden nicht replizieren. Dies mag darauf hinweisen, dass die Variable Identifikation mit dem Beruf bei Auszubildenden aufgrund fehlender berufspraktischer Erfahrungen unter Umständen eher die Identifikation mit der Berufsausbildung abbildet. Die Identifikation mit der Ausbildung an sich sollte auch keinen unmittelbaren Einfluss auf die berufliche Mobilitätsbereitschaft ausüben. Hingegen ist die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung eine arbeitsbezogene Variable, die sowohl einen positiven Effekt auf die berufliche als auch auf die geografische Mobilitätsbereitschaft hat. Das Vertrauen, dass man kommenden beruflichen Anforderungen gewachsen ist und gelassen gegenüber treten kann, kann so als wichtige Ressource im Umgang mit Mobilitätsdruck gewertet werden und in entscheidendem Ausmaße dazu beitragen, dass die Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Anschluss an ihre Berufsausbildung eine Anschlussbeschäftigung finden werden.

Die personale Variable Ungewissheitstoleranz, die in der Studie 3 an Arbeitslosen im Vergleich zu den Studien 1 und 2 an Arbeitnehmern keine bedeutsamen Zusammenhänge zur geografischen und jobbedingten Mobilitätsbereitschaft zeigte (vgl. Kapitel 12), stellte sich bei den Auszubildenden erneut als wichtige personale Variable zur Erklärung beider Mobilitätsbereitschaftsdimensionen heraus. Auszubildende mit einer höheren Ungewissheitstoleranz gaben eine höhere allgemeine geografische ($\beta = .22$) und eine höhere jobbedingte Mobilitätsbereitschaft ($\beta = .29$) an. Da gegenwärtig an der zweiten Schwelle, also dem Übergang von der Berufsausbildung ins reguläre Erwerbsleben, in den neuen Bundesländern eine ungünstige Prognose für die Weiterbeschäftigung der Auszubildenden gestellt wird (Grünert & Lutz, 2003), kann hier eine hohe Ungewissheitstoleranz den Jugendlichen dabei behilflich sein, nach Abschluss der Ausbildung nicht in eine Phase längerer Arbeitslosigkeit einzumünden, sondern sich eventuell umzuorientieren und sich in einer anderen Region oder in anderen Berufsbranche um eine neue Beschäftigung zu bemühen.

14 PRÄDIKTOREN DER MOBILITÄTSBEREITSCHAFT IM LÄNGSSCHNITT

14.1 Überblick und Fragestellung

In den vorausgegangenen Untersuchungen an Arbeitnehmern (Studien 1 und 2), Arbeitslosen (Studie 3) und Auszubildenden (Studie 4) konnten wesentliche Prädiktoren zur Vorhersage der geografischen, jobbedingten und beruflichen Mobilitätsbereitschaft ermittelt werden. Da die Ergebnisse der durchgeführten Querschnittstudien nicht kausal interpretiert werden dürfen und eine Generalisierung der Befunde über den Zeitpunkt der Untersuchung hinaus im strengen Sinne nicht zu empfehlen wäre (vgl. Daumenlang, 1995), soll nunmehr im Rahmen einer Längsschnittstudie überprüft werden, welche dieser Prädiktoren eine Veränderung der Mobilitätsbereitschaft über die Zeit hinweg erklären können.

Um dies zu ermöglichen, wurde eine erneute Befragung der Versuchspersonen aus den Studien 2 und 3 nach einem Zeitraum von ungefähr sechs Monaten angezielt. Mit der wiederholten Befragung waren die Ziele verbunden, Kausalzusammenhänge zwischen Prädiktoren und Kriterien abzuleiten und potentielle Veränderungen in der beruflichen und/oder privaten Lebenssituation, z.B. durch einen Umzug oder einen Arbeitgeberwechsel innerhalb der letzten Monate, und deren Einfluss auf die Mobilitätsbereitschaft abzubilden.

14.2 Hypothesen

Es wird davon ausgegangen, dass sich zentrale Prädiktoren der vorausgegangenen Querschnittstudien zur Vorhersage der einzelnen Mobilitätsbereitschaftsdimensionen auch im Längsschnitt als bedeutsam erweisen. Die dabei zugrundeliegenden Hypothesen sind im Abschnitt 5.3.3 aufgeführt.

14.3 Methode

Nachfolgend sollen zunächst der Versuchsplan der Längsschnittstudie dargestellt und die Stichprobe charakterisiert werden. Da es sich um eine Wiederholungsmessung handelt, bei der mit einer selektiven Stichprobenveränderung durch Ausfälle von Versuchspersonen gerechnet werden muss, wird daran anschließend das Ergebnis der durchgeführten Dropoutanalyse berichtet. Zum Schluss des Methodenteils werden die eingesetzten standardisierten Verfahren beschrieben und ihre jeweiligen Stabilitätskoeffizienten zur Beurteilung der Skalengüte herangezogen.

14.3.1 Versuchsplan

Bevor mit der Zweiterhebung begonnen werden konnte, war es zunächst notwendig, all jene Instrumente und Items aus dem Fragebogen der ersten Erhebungswelle auszuwählen, die auch im Rahmen einer zweiten Erhebung sinnvoll eingesetzt werden sollten. Zudem musste ein Teil der soziodemografischen Items entfernt (z.B. Fragen nach Alter, Geschlecht oder Schulausbildung) oder modifiziert (z.B. Fragen zur Häufigkeit von Ortswechseln) werden, um nicht eine ablehnende Haltung der Versuchspersonen dadurch zu provozieren, dass sie mit solchen Items konfrontiert werden, die sich seit der Ersterhebung zwangsläufig nicht hätten ändern können (z.B. Geschlecht). Anderenfalls wäre möglicherweise die Motivation, den Fragebogen ein weiteres Mal auszufüllen, geringer ausgefallen. Insgesamt konnte die Gesamtlänge des Fragebogens um ca. 2 Seiten durch Entfernung bzw. Veränderung von Items reduziert werden, so dass er insgesamt 20 Seiten umfasste (vgl. Anhang E).

In einem zweiten Schritt wurde dann den Teilnehmern der Ersterhebung, die ihren Namen und ihre vollständige Anschrift angegeben hatten, postalisch der zweite Fragebogen zugesandt. Die ersten Fragebögen der zweiten Welle wurden bereits Ende Mai 2003 an die Probanden verschickt, da diese den ersten Fragebogen bereits Mitte/Ende November 2002 ausgefüllt hatten. Der zweite Teil der Fragebögen der zweiten Welle wurde den Teilnehmern Mitte Juli 2003 zugestellt, da diese auch später an der Ersterhebung teilgenommen hatten. Versuchspersonen, die nicht innerhalb eines Zeitraums von anderthalb Monaten geantwortet hatten, wurde der Fragebogen ein weiteres Mal zugesandt, um die Rücklaufquote zu erhöhen. All jenen Probanden, die die Online-Version am Computer sechs Monate zuvor ausgefüllt hatten, wurde eine Online-Version des neuen Fragebogens zur Verfügung gestellt. Insgesamt lag somit ein Zeitraum von 6 bis 9 Monaten zwischen der Erst- und Zweiterhebung.

14.3.2 Stichprobe

Die Stichprobe setzte sich aus 46 Arbeitnehmern und 33 Arbeitslosen ($n = 1$ ohne Angabe; $N_5 = 80$) der Studien 2 und 3 zusammen. Davon waren 19 Personen zum Befragungszeitpunkt ledig, 5 geschieden, 42 verheiratet und 13 in Lebensgemeinschaft ($n = 1$ ohne Angabe). Die Partner der zusammenlebenden Probanden waren zum Zeitpunkt der zweiten Erhebungswelle zu 70 % vollbeschäftigt, 11,7 % teilbeschäftigt und 18,3 % nicht beschäftigt.

54 Arbeitslose und Arbeitnehmer hatten zwischen der Erst- und der Zweitbefragung keine neue berufliche Qualifikation erworben, 5 Personen hatten nach Teilnahme an einer Umschulung durch das Arbeitsamt oder einen Bildungsträger einen Abschluss erworben und

weitere 20 gaben an, einen sonstigen Abschluss erreicht zu haben ($n = 1$ ohne Angabe). Die finanzielle Situation gestaltete sich folgendermaßen. Von den 74 Personen, die bereit waren, diese Frage zu beantworten, verfügten 17.6 % über weniger als 500 €, 35.1 % über 500 bis 1000 €, 33.8 % über 1000 bis 2000 €, 10.8 % über 2000 bis 3000 € und weitere 2.7 % über mehr als 4000 € Netto pro Monat. Ein Nettoeinkommen zwischen 3000 und 4000 € wurde nicht erzielt.

42 Personen lebten in einer Mietwohnung, 5 in einem gemieteten Haus, 3 in einer Eigentumswohnung und 29 in einem eigenen Haus ($n = 1$ ohne Angabe). 26 Teilnehmer kamen aus Ortschaften mit weniger als 20.000 Einwohnern, 22 aus Ortschaften mit 20.000 bis 100.000 Einwohnern, 28 aus Ortschaften mit 100.000 bis 500.000 Einwohnern und 2 aus Ortschaften mit mehr als 500.000 Einwohnern ($n = 2$ ohne Angabe). Nur eine Person gab an, seit der ersten Befragung aus familiären Gründen umgezogen zu sein. Zwei Personen hatten zwischenzeitlich aus beruflichen Gründen einen Ortswechsel vorgenommen.

Von den *Arbeitnehmern* hatten 8 Teilnehmer während der letzten Monate ihren Arbeitgeber gewechselt. Bezogen auf die aktuelle berufliche Position ist festzuhalten, dass 3 Arbeitnehmer eine leitende Führungsposition ausübten und vier oder mehr Ebenen an Mitarbeitern unter sich hatten. Eine Person leitete drei Ebenen, 8 Personen zwei Ebenen und 6 Personen eine Ebene von Mitarbeitern. Die anderen Arbeitnehmer hatten ausschließlich Vorgesetzte.

Der überwiegende Teil der *arbeitslosen Teilnehmer* war bereits über einen Zeitraum von 16 Monaten hinweg ohne Arbeit ($M = 22.79$; $SD = 25.60$). 11 Personen gaben an, an einer Umschulung bzw. Weiterbildung teilzunehmen. Von den 33 Arbeitslosen waren zum Befragungszeitpunkt 26 Personen auf Arbeitssuche, eine Person wollte zunächst ihre Umschulung beenden, zwei Personen warteten auf ihre Frühberentung und vier weitere Personen hatten bereits eine neue Stelle in Aussicht.

14.3.3 Dropout

Von den insgesamt 181 Personen⁶, die den Fragebogen zum Zeitpunkt T1 ausgefüllt hatten, gaben 59 (32.6 %) ihren Namen und ihre Adresse nicht an, so dass die Anzahl der ein weiteres Mal rekrutierbaren Personen auf 67.4 % der Ausgangsstichprobe sank. Von den 122 per Brief oder Mail verschickten Fragebögen zu T2, wurden 80 ausgefüllt und zurückgeschickt.

⁶ Dass die Stichproben $N_2 = 90$ und $N_3 = 81$ summiert nicht 181 ergeben, liegt daran, dass $n = 10$ Versuchspersonen bei der Erstbefragung nicht angaben, ob sie zum Erhebungszeitpunkt erwerbstätig oder arbeitslos waren.

Demnach betrug die Rücklaufquote 65.6 % der potentiell möglichen Zweitbefragungen. Insgesamt reduzierte sich damit jedoch die endgültige Stichprobe mit den zur Verfügung stehenden Längsschnittdaten ($N_5 = 80$) im Vergleich zur Ausgangsstichprobe ($N = 181$) auf 44.2 %.

Um kontrollieren zu können, ob nicht per se bereits Unterschiede in wichtigen kontextuellen, soziodemografischen und biografischen Variablen zum Befragungszeitpunkt T1 zwischen den Personen bestanden, die ihre Adresse bzw. alternativ einen Code angaben (und somit zunächst die generelle Bereitschaft äußerten, sich der Untersuchung noch ein weiteres Mal zu unterziehen), und jenen Personen, die darauf verzichteten, wurden die Mittelwerte und Häufigkeitsverteilungen herangezogen. Als Vergleichsvariablen wurden insbesondere solche Merkmale ausgewählt, die sowohl Arbeitslose als auch Arbeitnehmer betreffen. Die Ergebnisse der Mittelwertsvergleiche und Häufigkeitsverteilungen sind in Tabelle 14.1 (auf der linken Seite) aufgeführt. Weiterhin wurde überprüft, inwieweit generelle Differenzen zwischen Personen mit Längsschnittdaten und jenen ohne Längsschnittdaten bestehen. Dazu wurden die 80 Versuchspersonen, von denen Daten zu T1 und T2 vorhanden sind, mit den 101 Versuchspersonen, von denen nur Daten zu T1 vorliegen, verglichen. Die Ergebnisse finden sich in Tabelle 14.1 (auf der rechten Seite).

Da der Stichprobenverlust unerwünscht war und somit nicht gezielt manipuliert wurde, sollten sich möglichst keine systematischen Unterschiede zwischen den Gruppen ergeben. In diesem Fall ist die Nullhypothese als eine Art "Wunschhypothese" (vgl. Bortz, 1993, S. 117) zu betrachten. Demzufolge ist weniger der Alpha-Fehler, sondern vielmehr der Beta-Fehler von Interesse. Um den Beta-Fehler möglichst gering zu halten, wurde aufgrund der bestehenden Zusammenhänge zwischen beiden Fehlerarten das Signifikanzniveau auf 20 Prozent liberalisiert.

Im überwiegenden Teil der ausgewählten Merkmale (z.B. Geschlecht, Arbeits- und familiäre Situation) ergaben sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den jeweils verglichenen Stichproben. Aufgrund des thematischen Bezugs dieser Arbeit war es abgesehen von den kontextuellen und soziodemografischen Variablen von besonderem Interesse, dass sich frühere Mobilitätserfahrungen (= biografische Merkmale) nicht in den Stichproben systematisch voneinander unterscheiden. Wie Tabelle 14.1 zu entnehmen ist, zeigten sich zwischen den Gruppen keine Unterschiede innerhalb der biografischen Merkmale. Weder bei den Mobilitätserfahrungen geografischer Art (familiäre und berufliche Umzüge) noch bei den Mobilitätserfahrungen beruflicher Art (Arbeitgeber- bzw. Berufsfeldwechsel) ließen sich Differenzen zwischen an der Zweiterhebung nicht teilnahmebereiten und teilnahmebereiten bzw. teilnehmenden und nicht teilnehmenden Versuchspersonen ausmachen.

Tabelle 14.1. Zusammensetzung der Stichproben mit und ohne Möglichkeiten der wiederholten Rekrutierung sowie mit und ohne Längsschnittdaten (*t*-Test; χ^2 -Test)

Variable	Adresse/Code zu T1		Signifi- kanztest	Fragebogen zu T2		Signifi- kanztest
	angegeben			ausgefüllt		
	ja (<i>n</i> ₁ = 122)	nein (<i>n</i> ₂ = 59)		nein (<i>n</i> ₁ = 101)	ja (<i>n</i> ₂ = 80)	
Geschlecht						
männlich	n = 49	n = 23	$\chi^2 = 0.02$	n = 37	n = 35	$\chi^2 = 0.94$
weiblich	n = 73	n = 36	<i>p</i> = .879	n = 64	n = 45	<i>p</i> = .331
Alter						
<i>M</i>	38.66	37.39	<i>t</i> = 0.66	36.42	40.54	<i>t</i> = -2.29
<i>SD</i>	12.18	11.91	<i>p</i> = .512	12.14	11.67	<i>p</i> = .023
Bildungsniveau						
<i>M</i>	3.98	3.19	<i>t</i> = 3.04	3.62	3.86	<i>t</i> = -0.95
<i>SD</i>	1.65	1.59	<i>p</i> = .003	1.63	1.73	<i>p</i> = .345
Klassischer Berufsabschluss						
nicht vorhanden	n = 32	n = 16	$\chi^2 = 0.02$	n = 29	n = 19	$\chi^2 = 0.56$
vorhanden	n = 90	n = 43	<i>p</i> = .899	n = 72	n = 61	<i>p</i> = .453
Berufsabschluss in Umschulung						
nicht erworben	n = 89	n = 45	$\chi^2 = 0.25$	n = 76	n = 58	$\chi^2 = 0.27$
erworben	n = 31	n = 13	<i>p</i> = .620	n = 23	n = 21	<i>p</i> = .607
Aktuelle Arbeitssituation						
arbeitslos	n = 54	n = 27	$\chi^2 = 0.02$	n = 48	n = 33	$\chi^2 = 1.14$
erwerbstätig	n = 61	n = 29	<i>p</i> = .877	n = 46	n = 44	<i>p</i> = .285
Anzahl bisheriger Arbeitslosigkeit						
<i>M</i>	1.16	1.17	<i>t</i> = - 0.09	1.11	1.23	<i>t</i> = - 0.61
<i>SD</i>	1.28	1.16	<i>p</i> = .931	1.12	1.39	<i>p</i> = .544
Familiäre Situation						
zusammenlebend	n = 37	n = 18	$\chi^2 = 0.01$	n = 31	n = 24	$\chi^2 = 0.05$
alleinlebend	n = 82	n = 41	<i>p</i> = .937	n = 67	n = 56	<i>p</i> = .815
Berufstätigkeit des Partners						
arbeitslos	n = 16	n = 8	$\chi^2 = 0.00$	n = 15	n = 9	$\chi^2 = 0.89$
berufstätig	n = 70	n = 36	<i>p</i> = .953	n = 55	n = 51	<i>p</i> = .346
Anzahl der Kinder						
<i>M</i>	1.20	1.11	<i>t</i> = 0.55	1.08	1.27	<i>t</i> = -1.09
<i>SD</i>	1.10	0.86	<i>p</i> = .581	0.89	1.16	<i>p</i> = .278

Anmerkung. Fortsetzung von Tabelle 14.1 auf der nächsten Seite.

Fortsetzung Tabelle 14.1

Variable	Adresse/Code zu T1		Signifi- kanztest	Fragebogen zu T2		Signifi- kanztest
	angegeben			ausgefüllt		
	ja ($n_1 = 122$)	nein ($n_2 = 59$)		nein ($n_1 = 101$)	ja ($n_2 = 80$)	
Regionale Herkunft						
alte Bundesländer	n = 20	n = 21	$\chi^2 = 9.73$	n = 31	n = 10	$\chi^2 = 8.83$
neue Bundesländer	n = 100	n = 34	$p = .002$	n = 66	n = 68	$p = .003$
Wohnsituation						
Miete	n = 74	n = 33	$\chi^2 = 0.37$	n = 61	n = 46	$\chi^2 = 0.16$
Eigentum	n = 48	n = 26	$p = .545$	n = 40	n = 34	$p = .694$
Anzahl familiärer Umzüge						
<i>M</i>	0.62	0.76	$t = -0.92$	0.69	0.63	$t = 0.40$
<i>SD</i>	0.89	1.05	$p = .358$	0.94	0.95	$p = .688$
Anzahl beruflicher Umzüge						
<i>M</i>	0.58	0.54	$t = 0.26$	0.50	0.65	$t = -1.11$
<i>SD</i>	0.93	0.80	$p = .798$	0.80	0.98	$p = .271$
Bereitschaft, generell umzuziehen						
nein	n = 38	n = 21	$\chi^2 = 0.32$	n = 32	n = 27	$\chi^2 = 0.01$
ja	n = 81	n = 37	$p = .571$	n = 65	n = 53	$p = .915$
Anzahl bisheriger Berufsfelder						
<i>M</i>	2.31	2.32	$t = -0.03$	2.19	2.45	$t = -1.12$
<i>SD</i>	1.46	1.87	$p = .977$	1.64	1.54	$p = .263$
Anzahl der Arbeitgeberwechsel						
<i>M</i>	2.28	2.07	$t = 0.63$	2.06	2.40	$t = -1.09$
<i>SD</i>	2.00	2.10	$p = .533$	2.07	1.97	$p = .278$
Höhe des Nettoeinkommen						
<i>M</i>	1.42	1.42	$t = 0.02$	1.29	1.57	$t = -1.81$
<i>SD</i>	1.01	0.97	$p = .984$	0.89	1.09	$p = .073$

Anmerkung. Die Variable Bildungsniveau reicht von 0 „kein Schulabschluss“ bis 7 „Promotion“. Bei Familiäre Situation steht „zusammenlebend“ für verheiratet oder in Partnerschaft lebend und „alleinlebend“ für ledig, geschieden oder verwitwet. Die Höhe des Nettoeinkommens variiert zwischen 0 „weniger als 500 € Netto monatlich“ und 5 „mehr als 4.000 € Netto monatlich“.

Erhebliche Abweichungen gab es hingegen insbesondere bei der regionalen Herkunft. Personen aus den neuen Bundesländern waren im Vergleich zu Personen aus den alten Bundesländern bereits zu T1 eher bereit, ihre Anschrift anzugeben und somit ein weiteres Kontaktieren per Post oder Mail zu ermöglichen. Dieser Unterschied in T1 setzte sich auch

in T2 in der Antworthäufigkeit fort, wo wiederum Arbeitnehmer und Arbeitslose aus den neuen Bundesländern den Fragebogen eher ausgefüllt zurückschickten. Über die unerwarteten Differenzen bezüglich der regionalen Herkunft kann nur spekuliert werden.

Die Bereitschaft, den Fragebogen ein zweites Mal zu bearbeiten, hing zudem mit dem Alter und dem Nettoeinkommen zusammen. Obwohl sich zunächst zu T1 keine alters- oder einkommensbezogenen Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Angabe der Adresse finden ließen, zeigte sich zu T2, dass ältere Teilnehmer bzw. diejenigen mit einem höheren monatlichen Einkommen den Fragebogen häufiger ein zweites Mal ausfüllten. Ein gegenteiliges Bild warf die Bildungssituation auf. Hier gab es einen systematischen Unterschied lediglich zu T1 und zwar in der Art, dass Personen mit höherem Schulabschluss weniger Probleme damit hatten, ihre Adresse anzugeben und somit erneut kontaktiert werden konnten. Dieser Effekt hat sich bei der Zweitbefragung zu T2 ausgeglichen. Insgesamt zeigen die Analysen jedoch, dass in der überwiegenden Zahl der verglichenen Variablen zwischen den Stichproben keine signifikanten Unterschiede zutage traten und somit nicht von einem systematischen Dropout auszugehen ist.

14.3.4 Standardisierte Erhebungsinstrumente

Sämtliche zu T1 eingesetzte Verfahren wurden zu T2 erneut zur Anwendung gebracht. Da es sich um eine wiederholte Datenerhebung an einer Stichprobe handelt, werden hier nicht wie bei den Querschnittstudien die internen Konsistenzen der Skalen berichtet, sondern stattdessen der Stabilitätskoeffizient angegeben. Als *arbeitsbezogene Merkmale* wurden die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung (Collani & Schyns, 2001; $r_{t1t2} = .67$), die Identifikation mit dem Beruf (Eigenkonstruktion; $r_{t1t2} = .52$), die Arbeitszufriedenheit⁷ (Neuberger, 1974; $r_{t1t2} = .69$), das Involvement (Moser & Schuler, 1993; Work-Involvement: $r_{t1t2} = .71$; Job-Involvement: $r_{t1t2} = .43$) und das Commitment (Moser, 1996; $r_{t1t2} = .70$) erfasst.

Als *soziale Merkmale* wurden die soziale Orientierung (Singelis, et al., 1995, dt. von Dalbert & Grob, 2000; Vertikaler Kollektivismus: $r_{t1t2} = .80$; Horizontaler Individualismus: $r_{t1t2} = .66$), die Familienorientierung (Deutsche Shell, 2000; $r_{t1t2} = .86$) und die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur Mobilität untersucht (Eigenkonstruktionen; Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität: $r_{t1t2} = .77$; Einstellung des Umfeldes zur jobbedingten Mobilität: $r_{t1t2} = .75$; Einstellung des Umfeldes zur beruflichen Mobilität: $r_{t1t2} = .62$).

⁷ Die Skalen Job-Involvement, Work-Involvement, Arbeitszufriedenheit und Commitment wurden nur von erwerbstätigen Personen ausgefüllt.

Die *allgemeinen Persönlichkeitsmerkmale* wurden mit der Kurzform des NEO-FFI gemessen (Trautwein et al., 2000; Neurotizismus: $r_{t1t2} = .86$; Extraversion: $r_{t1t2} = .78$; Verträglichkeit: $r_{t1t2} = .66$; Offenheit für Erfahrungen: $r_{t1t2} = .85$; Gewissenhaftigkeit: $r_{t1t2} = .65$). Als weitere *personale Merkmale* wurden Ungewissheitstoleranz (Dalbert, 1999a, $r_{t1t2} = .70$), Lebenszufriedenheit (Dalbert et al., 1984, $r_{t1t2} = .80$), Selbstwert (Deusinger, 1986, $r_{t1t2} = .76$), Besorgnis (Stöber & Joormann, 2001; Zukunftssorgen: $r_{t1t2} = .59$; Sorgen um berufliche Inkompetenz: $r_{t1t2} = .65$; finanzielle Sorgen: $r_{t1t2} = .60$; Sorgen um zwischenmenschliche Beziehungen: $r_{t1t2} = .70$; Sorgen um mangelnde Zuversicht: $r_{t1t2} = .61$), soziale Ängstlichkeit (Merz, 1986, $r_{t1t2} = .80$) und berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung erfasst (Eigenkonstruktion; $r_{t1t2} = .70$).

Die *Mobilitätsbereitschaft* wurde als allgemeine Verhaltensbereitschaft (mod. nach Dalbert, 1999; geografische Mobilitätsbereitschaft: $r_{t1t2} = .89$; berufliche Mobilitätsbereitschaft: $r_{t1t2} = .71$; mod. nach Dette, 2001; jobbedingte Mobilitätsbereitschaft: $r_{t1t2} = .82$), als Bereitschaft bei Vorgabe von Anreizen (Eigenkonstruktionen; geografische Mobilitätsbereitschaft Inland: $r_{t1t2} = .73$; geografische Mobilitätsbereitschaft Ausland: $r_{t1t2} = .81$; Bereitschaft, eine andere Tätigkeit auszuüben: $r_{t1t2} = .53$; Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen: $r_{t1t2} = .54$) und in Entscheidungssituationen (Eigenkonstruktion; geografische Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen: $r_{t1t2} = .81$) untersucht.

14.4 Ergebnisse

Im Folgenden wird zuerst überprüft, inwiefern die Verfahren zur Messung der Mobilitätsbereitschaft mit objektiven Kriterien zusammenhängen. Daran anschließend werden die akzeptierten Regressionsmodelle zur Vorhersage der geografischen, beruflichen und jobbedingten Mobilitätsbereitschaft im Längsschnitt dargestellt und vergleichend diskutiert.

14.4.1 Kriteriumsbezogene Validität der Mobilitätsbereitschaft

Da es sich in Studie 5 um eine längsschnittliche Studie handelte, konnte mobiles Verhalten der Versuchspersonen zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt berücksichtigt werden. Dadurch wurde es möglich, die Verfahren zur Messung der geografischen Mobilitätsbereitschaft an sogenannten „Außenkriterien“ zu validieren. Hierzu wurden Mittelwertvergleiche in Bezug auf die geografischen Mobilitätsbereitschaftsdimensionen zwischen mobilen Personen, d.h. Personen, die zwischen T1 und T2 einen Umzug vorgenommen hatten, und nicht mobilen Personen bestimmt.

Dabei ließen sich in drei der vier eingesetzten Verfahren zur Erhebung der geografischen Mobilitätsbereitschaft Unterschiede zwischen der Gruppe der Mobilien (Umzug zwischen T1 und T2) und der Gruppe der Nicht-Mobilien (kein Umzug zwischen T1 und T2) finden:

Die mobilen Personen ($M = 4.81$; $SD = 0.27$) wiesen eine höhere Bereitschaft auf, bei Vorgabe von Anreizen ins Ausland zu gehen, als die zwischen T1 und T2 immobilien Personen ($M = 3.11$; $SD = 1.84$; $t = -6.04$; $p = .002$). Weiterhin zeigten sich Differenzen zwischen den Mobilien ($M = 4.94$; $SD = 0.08$) und den Nicht-Mobilien ($M = 3.43$; $SD = 1.43$; $t = -8.72$; $p < .001$) bezogen auf ihre allgemeine geografische Mobilitätsbereitschaft. Zudem unterschieden sich die mobilen Versuchspersonen ($M = 5.63$; $SD = 0.18$) von den nicht mobilen Versuchspersonen ($M = 3.30$; $SD = 1.35$; $t = -2.42$; $p = .018$) hinsichtlich ihrer geografischen Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen. Einzig die Inlandsmobilitätsbereitschaft bei Vorgabe von Anreizen war bei den Mobilien ($M = 5.25$; $SD = 1.06$) nicht signifikant stärker ausgeprägt als bei den Nicht-Mobilien ($M = 3.73$; $SD = 1.77$; $t = -1.21$; $p = .230$). Insgesamt kann also davon ausgegangen werden, dass es für den Bereich der geografischen Mobilitätsbereitschaft gelungen ist, kriteriumsvalide Dimensionen zu entwickeln.

14.4.2 Vorhersage der Mobilitätsbereitschaft im Längsschnitt

Im Rahmen des Längsschnittes sollen Veränderungen in den Mobilitätsbereitschaftsdimensionen zum Erhebungszeitpunkt T2 abgebildet werden. Hierfür wurden, analog zur bisherigen Vorgehensweise, multiple Regressionen bestimmt. Anders als in den vorausgegangenen Studien wurde hierbei im ersten Schritt der jeweilige Autoregressor (Kriterium zum Zeitpunkt T1) in das Regressionsmodell aufgenommen. In einem zweiten Schritt wurden dann die relevanten kontextuellen, soziodemografischen, biografischen, arbeitsbezogenen, sozialen und personalen Prädiktoren eingefügt.

14.4.2.1 Veränderung der allgemeinen Mobilitätsbereitschaft

Die Regressionsmodelle zur Vorhersage der allgemeinen Mobilitätsbereitschaft finden sich in Tabelle 14.2. Es konnten ca. 90 % der Varianz der geografischen, 74 % der Varianz der beruflichen und 76 % der Varianz der jobbedingten Mobilitätsbereitschaft erklärt werden.

Die *geografische Mobilitätsbereitschaft* konnte durch die Merkmale Fremdsprache Englisch, Anzahl der früheren Umzüge aus beruflichen Gründen, vertikaler Kollektivismus zu T1, die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zu T1 und die Ungewissheitstoleranz zu T1 vorhergesagt werden. Arbeitnehmer und Arbeitslose mit Englischkenntnissen, mit

häufigen Wohnortwechseln aus beruflichen Gründen, mit einem gering ausgeprägten Kollektivismus, mit einer hohen Ungewissheitstoleranz bzw. mit der Wahrnehmung, dass das Umfeld die eigene geografische Mobilität befürwortet, wiesen im Längsschnitt eine höhere geografische Mobilitätsbereitschaft auf.

Tabelle 14.2. Veränderung der Mobilitätsbereitschaft in Abhängigkeit von kontextuellen, soziodemografischen, biografischen, arbeitsbezogenen, sozialen und personalen Merkmalen (multiple Regressionen; akzeptierte Modelle; $p < .05$)

Prädiktoren	R	ΔR^2	B	SE B	t	p
Geografische Mobilitätsbereitschaft zu T2 ($F_{total} = 111.68$; $df = 6/71$; $p < .001$)						
Geografische Mobilitätsbereitschaft zu T1	.89	.78 _c	0.52	0.06	8.32	<.001
Fremdsprache Englisch	.90	.02 _b	0.30	0.13	2.38	.020
Anzahl der Umzüge aus beruflichen Gründen	.92	.04 _c	0.24	0.06	5.36	<.001
Vertikaler Kollektivismus zu T1	.93	.01 _a	-0.25	0.07	-3.29	.002
Einstellung Umfeld zur geografischen Mobilität zu T1	.95	.04 _c	0.30	0.06	5.31	<.001
Ungewissheitstoleranz zu T1	.95	.01 _a	0.23	0.09	2.62	.011
			0.58			
Berufliche Mobilitätsbereitschaft zu T2 ($F_{total} = 64.78$; $df = 3/70$; $p < .001$)						
Berufliche Mobilitätsbereitschaft zu T1	.71	.50 _c	0.45	0.07	6.09	<.001
Häufigkeit des Arbeitgeberwechsels	.77	.10 _c	0.12	0.03	3.84	<.001
Berufl. Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung zu T2	.86	.14 _c	0.39	0.06	6.03	<.001
			-0.09			
Jobbedingte Mobilitätsbereitschaft zu T2 ($F_{total} = 76.21$; $df = 3/74$; $p < .001$)						
Jobbedingte Mobilitätsbereitschaft zu T1	.82	.67 _c	0.66	0.08	7.93	<.001
Vertikaler Kollektivismus zu T1	.84	.03 _a	-0.29	0.10	-2.87	.005
Einstellung Umfeld zur jobbedingten Mobilität zu T1	.87	.06 _c	0.34	0.08	4.20	<.001
			1.49			

Anmerkung. Bei Fremdsprache Englisch steht 0 für „keine Englischkenntnisse“ und 1 „für Englischkenntnisse“. Die Anzahl der Umzüge aus beruflichen Gründen reicht von 0 „nie aus beruflichen Gründen umgezogen“ bis 3 „mehr als zweimal aus beruflichen Gründen umgezogen“. Häufigkeit des Arbeitgeberwechsels variiert zwischen 0 und 8. Sämtliche anderen Merkmale reichen von 1 bis 6, wobei ein hoher Wert jeweils für eine starke Konstruktausprägung steht.

a steht für $p \leq .05$; b steht für $p \leq .01$; c steht für $p \leq .001$.

Die Häufigkeit früherer Arbeitgeberwechsel und die berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung zu T2 prädizierten die *berufliche Mobilitätsbereitschaft*. Hohe Ausprägungen in beiden Variablen veränderten das Kriterium in positiver Richtung. Letztlich erwiesen sich die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur jobbedingten Mobilität zu T1

und der vertikale Kollektivismus zu T1 als bedeutsam zur Erklärung der *jobbedingten Mobilitätsbereitschaft*. Nahmen die Probanden wahr, dass ihr Umfeld ihre eigene jobbedingte Mobilität unterstützt, erhöhte sich ihre jobbedingte Mobilitätsbereitschaft im Laufe der Zeit. Berichteten die Arbeitnehmer und Arbeitslosen von einer hohen kollektivistischen Orientierung, reduzierte sich ihre Bereitschaft, einen mobilen Beruf auszuüben.

14.4.2.2 Veränderung der entscheidungsabhängigen Mobilitätsbereitschaft

Wie Tabelle 14.3 zeigt, konnte lediglich die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität zu T1 über den Autoregressor hinaus ihren Einfluss zur Vorhersage der *geografischen Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen* geltend machen. Die akzeptierte Vorhersagegleichung führte zu einer Varianzaufklärung von 71 %.

Tabelle 14.3. Veränderung der Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen in Abhängigkeit von kontextuellen, soziodemografischen, biografischen, arbeitsbezogenen, sozialen und personalen Merkmalen (multiple Regressionen; akzeptierte Modelle; $p < .05$)

Prädiktoren	<i>R</i>	ΔR^2	<i>B</i>	SE <i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Geografische Mobilitätsbereitschaft in						
Entscheidungssituationen zu T2 ($F_{total} = 88.79$; $df = 2/73$; $p < .001$)						
Geo. Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen zu T1	.81	.65 _c	0.64	0.08	8.01	<.001
Einstellung Umfeld zur geografischen Mobilität zu T1	.84	.06 _c	0.31	0.08	3.86	<.001
			0.37			

Anmerkung. Die Merkmale reichen von 1 bis 6, wobei ein hoher Wert für eine starke Konstruktausprägung steht. a steht für $p \leq .05$; b steht für $p \leq .01$; c steht für $p \leq .001$.

Die Einschätzung, dass das soziale Umfeld eine positive Sichtweise zur eigenen geografischen Mobilität aufweist, begünstigte langfristig bei den Versuchspersonen die Entscheidung für eine Alternative, die geografische Mobilität erfordern würde.

14.4.2.3 Veränderung der anreizbezogenen Mobilitätsbereitschaft

Durch die akzeptierten Regressionsgleichungen konnten 59 % der Varianz der geografischen Mobilitätsbereitschaft Inland, 74 % der Varianz der geografischen Mobilitätsbereitschaft Ausland, 33 % der Varianz der Bereitschaft, eine andere Tätigkeit auszuüben, und 36 % der Varianz der Bereitschaft, einen neuen Beruf auszuüben, erklärt werden. Die Vorhersagegleichungen für die einzelnen Kriterien sind in Tabelle 14.4 aufgeführt.

Einzig die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität zu T1 konnte im Längsschnitt die *geografische Mobilitätsbereitschaft Inland* beeinflussen. Ein mobilitätsunterstützendes Umfeld förderte die Bereitschaft, innerhalb Deutschlands mobil zu sein. Die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität zu T1 und die Anzahl früherer Umzüge aus beruflichen Gründen konnten signifikante Vorhersagebeiträge zur Erklärung der *geografischen Mobilitätsbereitschaft Ausland* leisten. Waren die Arbeitnehmer und Arbeitslosen bereits zuvor öfter aus beruflichen Gründen umgezogen und/oder lebten sie in einem mobilitätsbejahenden Umfeld, äußerten sie eine höhere Bereitschaft, bei Vorgabe von Karriereanreizen ins Ausland zu gehen.

Tabelle 14.4. Veränderung der Mobilitätsbereitschaft bei Vorgaben von Anreizen in Abhängigkeit von kontextuellen, soziodemografischen, biografischen, arbeitsbezogenen, sozialen und personalen Merkmalen (multiple Regressionen; akzeptierte Modelle; $p < .05$)

Prädiktoren	R	ΔR^2	B	SE B	t	p
Geo. Mobilitätsbereitschaft Inland zu T2 ($F_{total} = 51.81$; $df = 2/74$; $p < .001$)						
Geo. Mobilitätsbereitschaft Inland zu T1	.73	.54 _c	0.66	0.09	7.05	<.001
Einstellung Umfeld zur geografischen Mobilität zu T1	.76	.05 _b	0.33	0.11	2.91	.005
			0.32			
Geo. Mobilitätsbereitschaft Ausland zu T2 ($F_{total} = 70.80$; $df = 3/74$; $p < .001$)						
Geo. Mobilitätsbereitschaft Ausland zu T1	.81	.65 _c	0.64	0.08	8.24	<.001
Anzahl der Umzüge aus beruflichen Gründen	.84	.05 _c	0.45	0.13	3.52	.001
Einstellung Umfeld zur geografischen Mobilität zu T1	.86	.04 _c	0.34	0.10	3.48	.001
			-0.10			
Bereitschaft, andere Tätigkeit auszuüben zu T2 ($F_{total} = 17.96$; $df = 2/73$; $p < .001$)						
Bereitschaft, andere Tätigkeit auszuüben zu T1	.53	.28 _c	0.50	0.11	4.76	<.001
Identifikation mit dem Beruf zu T1	.57	.05 _a	-0.23	0.10	-2.30	.024
			3.37			
Bereitschaft, neuen Beruf zu erlernen zu T2 ($F_{total} = 20.38$; $df = 2/74$; $p < .001$)						
Bereitschaft, neuen Beruf zu erlernen zu T1	.54	.29 _c	0.52	0.10	5.02	<.001
Identifikation mit dem Beruf zu T1	.60	.07 _b	-0.30	0.11	-2.73	.008
			3.29			

Anmerkung. Die Anzahl der Umzüge aus beruflichen Gründen reicht von 0 „nie aus beruflichen Gründen umgezogen“ bis 3 „mehr als zweimal aus beruflichen Gründen umgezogen“. Sämtliche anderen Merkmale reichen von 1 bis 6, wobei ein hoher Wert jeweils für eine starke Konstruktausprägung steht.

a steht für $p \leq .05$; b steht für $p \leq .01$; c steht für $p \leq .001$.

Die *Bereitschaft, eine andere Tätigkeit auszuüben*, sowie die *Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen*, wurden durch die Variable Identifikation mit dem Beruf zu T1 erklärt.

Eine ausgeprägte Berufsidentifikation wirkte sich hemmend auf die berufliche Mobilitätsbereitschaft bei Vorgabe von Anreizen aus.

14.4.3 Vergleich der Vorhersagemodelle im Längsschnitt

Im Folgenden sollen die einzelnen Regressionsmodelle noch einmal vergleichend gegenübergestellt werden. Abbildung 14.1 spiegelt die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der multimethodal erhobenen geografischen Mobilitätsbereitschaft im Längsschnitt wider. Dabei lassen sich sehr große Übereinstimmungen zwischen den Modelle feststellen.

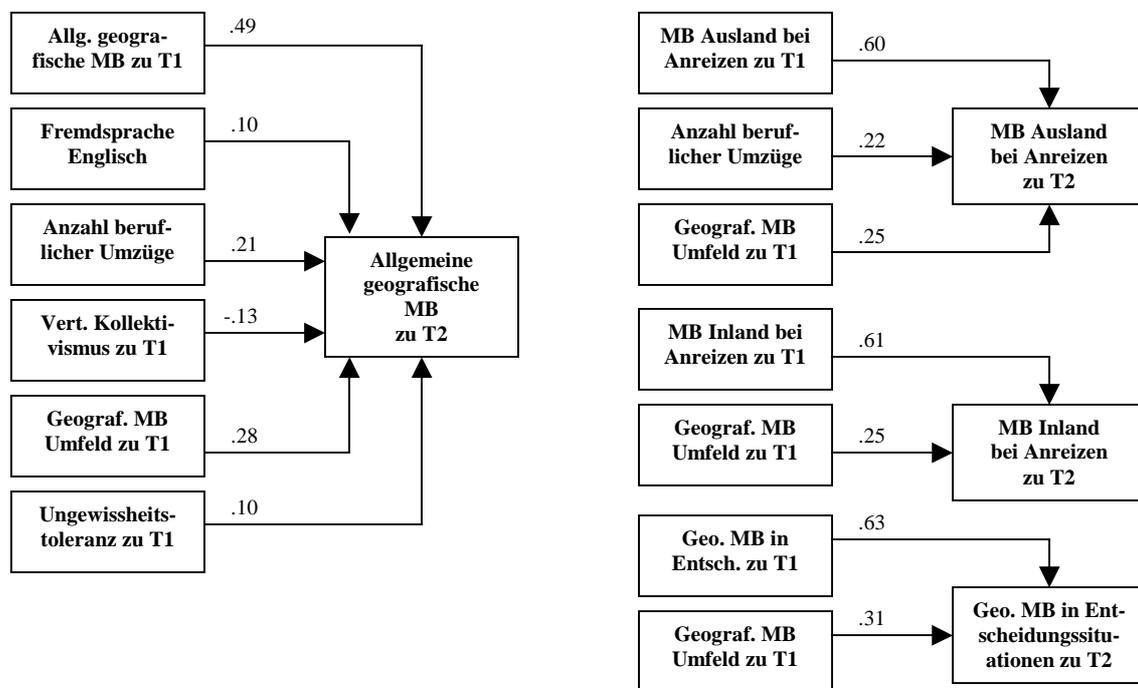


Abbildung 14.1. Darstellung der standardisierten Regressionskoeffizienten zur Vorhersage der geografischen Mobilitätsbereitschaft im Längsschnitt in Pfadmodellen. Für sämtliche Koeffizienten gilt $p < .05$.

Die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur eigenen geografischen Mobilität ließ sich hier in sämtlichen Regressionsanalysen als bedeutsamster Prädiktor zur Erklärung geografischer Mobilitätsbereitschaft im Längsschnitt identifizieren ($\beta = .25$ bis $.31$). Zur Vorhersage der allgemeinen geografischen Mobilitätsbereitschaft spielte zudem der vertikale Kollektivismus eine große Rolle. Befürwortete das Umfeld geografische Mobilität bzw. berich-

teten die Personen über eine geringe kollektivistische Orientierung zum ersten Erhebungszeitpunkt, gaben sie zum zweiten Erhebungszeitpunkt eine höhere Bereitschaft an, geografisch mobil zu sein. Insgesamt konnten damit die sozialen Faktoren erneut am erfolgreichsten zur Erklärung der geografischen Mobilitätsbereitschaft beitragen.

In zwei Modellen konnten zudem erstmalig biografische Faktoren zum Tragen kommen. Sowohl die allgemeine geografische Mobilitätsbereitschaft als auch die Auslandsmobilitätsbereitschaft bei Vorgabe von Anreizen wurde durch die Anzahl früherer Umzüge aus beruflichen Gründen positiv beeinflusst. Darüber hinaus konnten Fremdsprachenkenntnisse als soziodemografisches Merkmal und Ungewissheitstoleranz als personales Merkmal die allgemeine geografische Mobilitätsbereitschaft weiter aufklären. Solche Personen, die Englisch sprachen, sowie solche, die häufiger den Wohnort aus beruflichen Gründen gewechselt hatten, bzw. jene, die ungewissheitstoleranter waren, gaben eine höhere geografische Mobilitätsbereitschaft an.

Die drei Modelle zur Messung der beruflichen Mobilitätsbereitschaft sind in Abbildung 14.2 dargestellt. Vergleicht man die akzeptierten Regressionsgleichungen miteinander, stellt man fest, dass die beiden Modelle der anreizbezogenen beruflichen Mobilitätsbereitschaftsdimensionen übereinstimmen. Die arbeitsbezogene Variable Identifikation mit dem Beruf reduzierte sowohl die Bereitschaft, eine andere Tätigkeit auszuüben, als auch die Bereitschaft, einen gänzlich neuen Beruf zu erlernen.

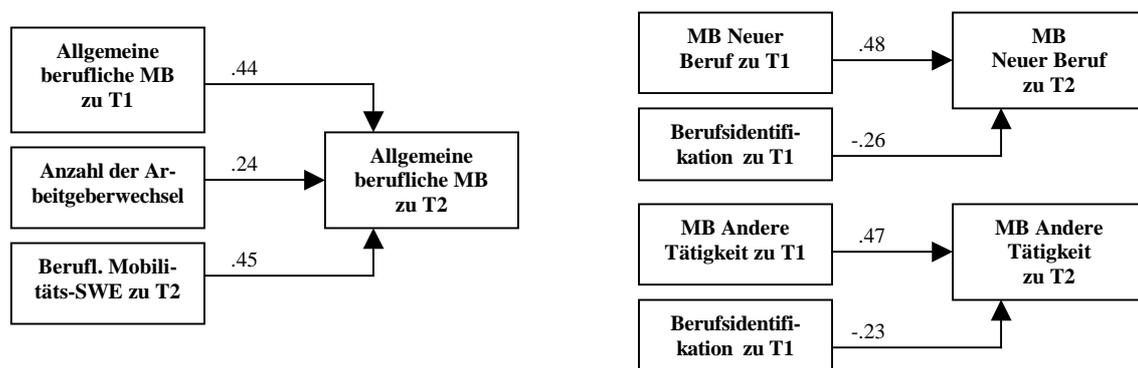


Abbildung 14.2. Darstellung der standardisierten Regressionskoeffizienten zur Vorhersage der beruflichen Mobilitätsbereitschaft im Längsschnitt in Pfadmodellen. Für sämtliche Koeffizienten gilt $p < .05$.

Die allgemeine berufliche Mobilitätsbereitschaft wurde hingegen durch das biografische Merkmal Häufigkeit bisheriger Arbeitgeberwechsel und das personale Merkmal berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung prädiziert. Personen, die sich mit ihrem (erlernten oder ausgeübten) Beruf weniger stark identifizierten, und solche, die in ihrem Berufsleben häufiger den Arbeitgeber gewechselt hatten, sowie jene, die über eine hohe berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung verfügten, waren eher bereit, einen Berufs- oder Tätigkeitswechsel anzustreben.

14.5 Diskussion

In Studie 5 wurden die in den Querschnittstudien an Arbeitnehmern, Auszubildenden und Arbeitslosen ermittelten Prädiktoren zur Erklärung der Mobilitätsbereitschaft im Arbeitsleben erstmalig in einem längsschnittlichen Vorgehen überprüft. Dabei konnten die wesentlichen Ergebnisse der Querschnittstudien repliziert werden. Die geografische Mobilitätsbereitschaft wurde über die verschiedenen Methoden hinweg durch die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur eigenen geografischen Mobilität erklärt. Dieser Befund belegt in seiner Konsistenz einmal mehr die Bedeutung der sozialen Norm für die Veränderung der geografischen Mobilitätsbereitschaft. Auch bei der jobbedingten Mobilitätsbereitschaft kristallisierte sich erneut die Einstellung des Umfeldes zur jobbedingten Mobilität ($\beta = .31$) als wesentlicher Prädiktor heraus.

Im Gegensatz zu den Querschnittstudien, in denen biografische Faktoren ihren Einfluss zur Erklärung der geografischen Mobilitätsbereitschaft nicht geltend machen konnten, zeigte sich im Längsschnitt, dass frühere Mobilitätserfahrungen durchaus die künftige Mobilitätsbereitschaft begünstigen (vgl. u.a. auch Dalbert & Dette, in press; Lee & Johnson, 1994; Myers, 1999). In Studie 5 konnten nämlich frühere Ortswechsel aus beruflichen Gründen sowohl die allgemeine geografische Mobilitätsbereitschaft als auch die Auslandsmobilitätsbereitschaft langfristig erhöhen. Dass biografische Faktoren zuvor keine Rolle spielten, könnte unter Umständen darauf zurückzuführen sein, dass Mobilitätserfahrungen sich auf den Prozess der Karrieregestaltung und der damit verbundenen Mobilitätsbereitschaft nur langfristig auswirken können. Auch zur Vorhersage der beruflichen Mobilitätsbereitschaft ließ sich die Bedeutung biografischer Faktoren (Häufigkeit des Arbeitgeberwechsels) neben arbeitsbezogenen und personalen Merkmalen nachweisen. Studien mit Untersuchungszeiträumen von mehreren Jahren wären jedoch notwendig, um die Bedeutung biografischer Faktoren für die Ausprägung der Mobilitätsbereitschaft abbilden zu können.

15 ABSCHLUSSDISKUSSION

In dieser Arbeit wurden erstmalig vielfältige Prädiktoren aus den Bereichen der kontextuellen, soziodemografischen, biografischen, arbeitsbezogenen, sozialen und personalen Variablen herangezogen, um die geografische, jobbedingte und berufliche Mobilitätsbereitschaft im Arbeitsleben zu erklären. Da eine Datenerhebung an Arbeitnehmern, Auszubildenden und Arbeitslosen erfolgte, konnten sämtliche am Arbeitsmarkt vorzufindende Gruppen in die Datenanalyse einbezogen werden. Durch die Anwendung eines vergleichbaren Prädiktorsatzes bot sich zudem die Möglichkeit, eine Kontrastierung der Wichtigkeit der einzelnen Prädiktoren in den verschiedenen Stichproben vorzunehmen. In einem ersten Schritt sollen deshalb im Folgenden die aufgeworfenen Fragestellungen und Hypothesen beantwortet und die einzelnen Befunde vergleichend gegenübergestellt werden. Daran anschließend werden methodische Probleme erörtert sowie die potentiellen theoretischen und praktischen Implikationen der Ergebnisse für die weitere Forschung diskutiert.

15.1 Kritische Würdigung der Befunde

Innerhalb dieser Untersuchung konnte gemäß der aufgestellten Hypothesen zur Struktur und Dimensionalität des Konstruktes der Mobilitätsbereitschaft gezeigt werden, dass eine inhaltliche Unterscheidung in die Facetten der geografischen, jobbedingten und beruflichen Mobilitätsbereitschaft sinnvoll vorgenommen werden kann und dass sich die einzelnen Dimensionen differentiell unterschiedlich vorhersagen lassen. Dabei hing aufgrund der Artverwandtschaft der Konstrukte erwartungsgemäß die jobbedingte Mobilitätsbereitschaft signifikant enger mit der geografischen Mobilitätsbereitschaft als mit der beruflichen Mobilitätsbereitschaft zusammen. Bei der multimethodal erhobenen beruflichen und geografischen Mobilitätsbereitschaft dominierte im Sinne des Multi-Trait-Multi-Method-Ansatzes (Campbell & Fiske, 1959) die konstruktsspezifische über die methodenspezifische Varianz (vgl. Kapitel 7), denn in einer Faktorenanalyse zweiter Ordnung über die Skalen zur beruflichen und geografischen Mobilitätsbereitschaft konnten klar zwei Dimensionen unterschieden werden. Die Hypothesen (1a, 1b und 1c) zur Struktur und Dimensionalität konnten somit bestätigt werden (vgl. Abschnitt 5.3.1). Weiterhin ließ sich zeigen, dass die eingesetzten Verfahren zur Operationalisierung der Mobilitätsbereitschaftsdimensionen nicht nur eine hohe Konstruktvalidität aufweisen sondern zudem hinreichend stabil und homogen sind (vgl. Kapitel 8), so dass auch die Hypothese (2) zur Homogenität und Stabilität der Mobilitätsbereitschaft eine Bestätigung fand (vgl. Abschnitt 5.3.2).

Bezogen auf die Hypothesen (3a bis 3f) zur Bedeutung kontextueller, soziodemografischer, biografischer, arbeitsbezogener, sozialer und personaler Merkmale zur Erklärung der Mobilitätsbereitschaft (vgl. Abschnitt 5.3.3) kann zusammenfassend Folgendes festgestellt werden. Die Prädiktoren zur Vorhersage der beruflichen und geografischen Mobilitätsbereitschaft ähnelten sich innerhalb des jeweiligen Konstruktes unabhängig von der gewählten Methode stärker als zwischen den beiden Konstrukten bei vergleichbaren Methoden.

15.1.1 Geografische Mobilitätsbereitschaft und die Bedeutung der sozialen Einbindung

Die Gestaltung der eigenen Erwerbsbiografie erfolgt mittels Investitionen in den beruflichen Werdegang. Die Bereitschaft, in einen anderen Teil Deutschlands oder in das Ausland umzuziehen, ist eine mögliche Investition, um eine erfolgreiche Berufskarriere zu gestalten oder um Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Die geografische Mobilitätsbereitschaft wurde in dieser Arbeit über vier Variablen operationalisiert. Dabei zeigte sich stichproben- und methodenunabhängig, dass soziale Faktoren im Wesentlichen die geografische Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern, Arbeitslosen und Auszubildenden bestimmen. Exemplarisch sollen die Vorhersagemodelle für die einzelnen Stichproben zur Erklärung der allgemeinen geografischen Mobilitätsbereitschaft aufgeführt und gegenüber gestellt werden.

Zur Vorhersage der geografischen Mobilitätsbereitschaft erwiesen sich in Studie 1 die Anzahl der Kinder, der vertikale Kollektivismus, die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität, die Extraversion und die Ungewissstoleranz als bedeutsam. Neben den sozialen Faktoren konnten insbesondere personale Merkmale zur Aufklärung des Konstruktes beitragen. Die Ungewissheitstoleranz, die sich zuvor bereits bei Schülern und Studenten als zentral zur Vorhersage der geografischen Mobilitätsbereitschaft gezeigt hatte (Dette & Dalbert, in press; Groh, 2003), erwies sich auch für die Arbeitnehmer als wertvolle Ressource im Umgang mit beruflichen Anforderungen und Mobilitätsdruck. Ungewissheitstolerante Arbeitnehmer nehmen einen Ortswechsel vermutlich eher als Herausforderung wahr, der mit einer Reihe von positiven neuen Erfahrungen einhergehen kann, wohingegen ungewissheitsintolerante Arbeitnehmer einen Umzug eher als Bedrohung erleben und wohl insbesondere die damit verbundenen negativen Konsequenzen betrachten.

Die wichtigsten Befunde konnten in Studie 2 an einer weiteren Arbeitnehmerstichprobe repliziert werden. Auch hier spielten der vertikale Kollektivismus, die Ungewissheitstoleranz und die Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität eine Rolle. Da in Studie 2 zusätzlich Fremdsprachenkenntnisse erhoben wurden, trugen diese erwartungsge-

mäß zur Erklärung der allgemeinen geografischen Mobilitätsbereitschaft bei. Fremdsprachenkenntnisse können dabei sowohl als Zeichen eines höheren Bildungsgrades betrachtet werden, als auch als Ressource im Umgang mit internationaler Mobilität fungieren. Dass, wie hier festgestellt, Fremdsprachenkenntnisse im Arbeitsleben für die Umzugsbereitschaft eine Rolle spielen, wurde bereits in einer österreichischen Studie dokumentiert (Nindl, 2003).

In Studie 3 konnten die Befunde aus Studie 2 im Wesentlichen an einer Arbeitslosenstichprobe repliziert werden. Die Prädiktoren der Studien 2 und 3 stimmen bis auf die Ungewissheitstoleranz überein. Wie sich bei einem direkten Vergleich zwischen Arbeitnehmern und Arbeitslosen herausstellte, spielte die Ungewissheitstoleranz zur Vorhersage der geografischen Mobilitätsbereitschaft eine nahezu vernachlässigbare Rolle für Arbeitslose (vgl. Kapitel 12), was gemäß Hypothese (4) auf differentielle Unterschiede in der Bedeutung einzelner Prädiktoren hinweist (vgl. Abschnitt 5.3.4). Anstatt der Ungewissheitstoleranz ließ sich hier die Einstellung zur wirtschaftlichen Globalisierung als ergänzender Prädiktor ermitteln.

Auch in Studie 4 an einer Auszubildendenstichprobe konnte sich die Einstellung zur Globalisierung neben der Ungewissheitstoleranz und der wahrgenommenen Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität behaupten. Die Einstellung zur Globalisierung war demnach für Arbeitslose und Auszubildende bedeutsam, konnte jedoch nicht zur Erklärung der geografischen Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern beitragen. Dies mag damit zusammenhängen, dass die Befürwortung der Globalisierung nur in besonders unsicheren beruflichen Situationen als Ressource für die Umzugsbereitschaft dienen kann. Auszubildende, die nur zu etwa 30 Prozent mit einer Übernahme nach ihrer Berufsausbildung rechnen können (Grünert & Lutz, 2003), und Arbeitslose befinden sich ohne Zweifel in einer unsicheren Situation in Bezug auf ihren weiteren beruflichen Werdegang. Möglicherweise kann deshalb bei diesem Personenkreis die Wahrnehmung der Globalisierung als Chance zu einem verbesserten Umgang mit Unsicherheit am Arbeitsmarkt und Mobilitätsdruck führen, wohingegen bei Arbeitnehmern diese Effekte gegebenenfalls nicht auftreten.

Die wesentlichen Befunde aus den Studien 1 bis 4 konnten im Rahmen der Längsschnittstudie repliziert werden. Sowohl die Fremdsprachenkenntnisse als auch der vertikale Kollektivismus, die Ungewissheitstoleranz, die Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität zum ersten Erhebungszeitpunkt und darüber hinaus frühere Mobilitätserfahrungen konnten die geografische Mobilitätsbereitschaft zum zweiten Erhebungszeitpunkt determinieren. Nunmehr übten auch wichtige biografische Faktoren ihren Einfluss zur Erklärung der Umzugsbereitschaft aus. Gerade der Erfahrung aus früheren Ortswechseln sollte eine wesentliche Funktion für die Einstellung zu einem erneuten Wechsel zugeschrieben werden.

Gelingt es einer Person nämlich nur sehr schwer, die mit einem Umzug verbundenen Probleme adäquat zu bewältigen, wird ihre künftige Mobilitätsbereitschaft unweigerlich von dieser Erfahrung betroffen sein, wobei z.B. Anpassungsschwierigkeiten in der neuen Umgebung einen derartigen Effekt auslösen können (u.a. Fisher & Shaw, 1994). Dass zumindest bei einem erfolgreichen Umgang mit Mobilität in der Vergangenheit eine positivere Einstellung gegenüber einem künftigen Transfer resultiert, wurde in der Forschung häufig belegt (z.B. Dette & Dalbert, in press; Jacobs & Koeppel, 1974; Landau et al., 1992; Lee & Johnson, 1994). Im Rahmen dieser Arbeit wurden somit wichtige Befunde aus dem Bereich der geografischen Mobilitätsforschung repliziert. Mit Blick auf die aufgeworfenen Hypothesen kann zu den Prädiktoren der geografischen Mobilitätsbereitschaft (vgl. Abschnitt 5.3.3) subsumiert werden, dass sich die erwarteten Zusammenhänge für die biografischen, sozialen und personalen Faktoren in den Ergebnissen der Regressionsanalysen wiederfanden. Aufgrund der Bedeutung dieser Faktorenkomplexe kam der Einfluss der in früheren Studien vorrangig untersuchten kontextuellen und soziodemografischen Variablen nicht bzw. nur im geringen Ausmaß zum Tragen.

Wie auch in der Forschung zu Berufskarrieren von Männern und Frauen wiederholt Geschlechtseffekte zum Vorschein kamen (z.B. Andrä, 1999; Rabe-Kleberg, 1992, 1993, 1999, 2002), zeigten sich auch in vielen früheren Studien zur geografischen Mobilitätsbereitschaft Unterschiede zwischen Männern und Frauen (z.B. Nindl, 2003; Stroh et al., 1992). Auch der Wunsch, eine Familie zu gründen, oder die Tatsache, bereits in einer Partnerschaft zu leben, wirkte sich bei Jugendlichen (z.B. Friedel et al., 2003) und Erwachsenen (z.B. Swaen et al., 2002) als Hemmschwelle für die geografische Mobilitätsbereitschaft aus.

In der vorliegenden Arbeit konnten sich diese Variablen aufgrund der Bedeutung der personalen und sozialen Faktoren nicht durchsetzen. Jedoch zeigte sich, wie zuvor bereits bei Stroh (1999) und Nindl (2003), dass mit zunehmender Anzahl von Kindern die geografische Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern abnimmt. Eltern sorgen sich wohl häufig darum, dass ein Umzug sich auf die Entwicklung der Kinder nachteilig auswirken könnte, da sie ihre sozialen Beziehungen aufgeben müssen und sich in der neuen Umgebung zunächst integrieren müssen. Zudem müssen sie sich im Falle eines Umzugs nicht nur um eine neue Wohnmöglichkeit sondern auch um die Betreuungs- und Ausbildungsmöglichkeiten ihrer Kinder kümmern. Dies könnte zum Beispiel dadurch erleichtert werden, wenn die potentiellen Arbeitgeber sich der spezifischen Probleme von Familien, die durch die geografische Mobilität entstehen, annehmen würden und z.B. bei der Umschulung der Kinder oder dem Auffinden einer geeigneten Kindertagesstätte behilflich wären.

Obwohl wie oben dargestellt eine Vielzahl von Prädiktoren die Bereitschaft beeinflussen, einen Ortswechsels ins Auge zu fassen, darf dennoch ein stabiler Befund nicht unerwähnt bleiben, nämlich die ganz besondere Bedeutung der sozialen Einbettung für die geografische Mobilitätsbereitschaft. Deshalb soll an dieser Stelle etwas ausführlicher auf diesen wichtigen Forschungsbefund eingegangen werden. Zunächst ist festzustellen, dass sich dieses Ergebnis im Rahmen der vorliegenden Arbeit konsistent über die verschiedenen Stichproben hinweg nachweisen ließ. Auch in früheren Untersuchungen an Schülern, Studenten und Arbeitnehmern konnte die Wichtigkeit sozialer Parameter zur Erklärung geografischer Mobilitätsbereitschaft bisher unter Beweis gestellt werden (Dette & Dalbert, in press; Eby & Russel, 2000; Groh, 2003). Ferner zeigte der ungünstige Einfluss einer kollektivistischen Orientierung auf die geografische Mobilitätsbereitschaft sich sowohl in dieser Arbeit als auch bereits im Rahmen einer Schülerstichprobe (Dette & Dalbert, in press).

Diese Ergebnisse bestätigen zum einen wichtige sozialpsychologische Theorien, wie die Theorie des überlegten Handelns (Fishbein & Ajzen, 1975) und die Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen, 1991), und die Relevanz der Integration in ein soziales Gefüge für menschliches Denken und Verhalten. Die subjektive Norm, die sich hier in der wahrgenommenen Einstellung des Umfeldes zur Mobilität ausdrückt, erklärt einen Großteil der geografischen Mobilitätsbereitschaft. Dies bedeutet auch, dass Personen nur dann einen Umzug anstreben werden, wenn ihr Umfeld sie in ihrer Mobilitätsentscheidung bekräftigt.

Die Ergebnisse weisen aber zum anderen auch darauf hin, dass unter Umständen soziodemografische Faktoren deshalb in der vorliegenden Arbeit nicht zum Tragen kommen, da sie möglicherweise mit den sozialen Variablen zusammenhängen und diese einen stärkeren Aufklärungswert besitzen. So ließe sich vermutlich erwarten, dass in Partnerschaft lebende Personen, die in einer großen Familie eingebettet sind und Kinder haben, auch eher eine kollektivistische Orientierung aufweisen. Eines zeigen die Befunde zur Vorhersage der geografischen Mobilitätsbereitschaft im Berufsleben jedoch ganz klar, dass man nämlich auch in künftigen Untersuchungen berücksichtigen muss, dass Menschen nicht in einem Vakuum leben, sondern sozial integriert sind und der soziale Einfluss nicht hoch genug bewertet werden kann.

15.1.2 Jobbedingte Mobilitätsbereitschaft und die Qualität der Bildung

Innerhalb dieser Arbeit wurde zusätzlich eine der geografischen Mobilitätsbereitschaft verwandte Dimension nämlich die jobbedingte Mobilitätsbereitschaft untersucht. Da dies ein

relativ neues Konzept ist, gibt es in der Forschung bisher keine Befunde, an denen sich die Forschungsergebnisse anlehnen und relativieren lassen könnten. Doch obwohl diese spezifische Art der Mobilitätsbereitschaft bislang vernachlässigt wurde, gehört wohl gerade ihr die Zukunft. Außendienstmitarbeiter wie im Dienstleistungssektor und Fernfahrer wie im Transport- und Logistikbereich finden sich in wachsender Anzahl. Die Bereitschaft, einen mobilen Beruf auszuüben, das spiegeln die Ergebnisse dieser Arbeit jedoch wider, ist allgemein sehr gering ausgeprägt. Sowohl von den Arbeitnehmern, als auch von den Arbeitslosen und Auszubildenden wurde die jobbedingte Mobilitätsbereitschaft mittelmäßig bis stark abgelehnt (sämtliche $M_s \leq 3.23$). Bei den beiden anderen Mobilitätsbereitschaftsdimensionen wurden zumindest bei den Arbeitnehmern und Auszubildenden höhere Ausprägungen gefunden (sämtliche $M_s \geq 3.33$). Nur bei den Arbeitslosen war die jobbedingte Mobilitätsbereitschaft vergleichbar gering wie die Auslandsmobilitätsbereitschaft. Obwohl künftig die Anzahl an Personen mit einem Beruf, der bereits während der Berufsausübung Mobilität erfordert, vermutlich weiter zunehmen wird, scheint gegenwärtig das objektive Erfordernis am Arbeitsmarkt nicht mit der subjektiven Einschätzung der potentiellen Arbeitskräfte zu korrespondieren. Allein deshalb besteht hier auch künftig weiterer Forschungsbedarf.

Zudem handelt es sich bei dem Konzept der jobbedingten Mobilitätsbereitschaft um eine neue Facette. Dennoch ließ sich in den Regressionsanalysen eine beeindruckende stichprobenübergreifende Konsistenz in den Ergebnissen finden. Zur Erklärung der jobbedingten Mobilitätsbereitschaft zeigte sich nämlich übereinstimmend in den Studien 1 bis 4, dass bei sämtlichen auf dem Arbeitsmarkt vorzufindenden Gruppen das Bildungsniveau und die wahrgenommene Einstellung des sozialen Umfeldes zur eigenen jobbedingten Mobilität als entscheidende Ausgangsbedingungen für die eigene Bereitschaft, einen mobilitätsfordernden Beruf auszuüben, anzusehen sind. Die Bedeutung sozialer Faktoren für die eigene jobbedingte Mobilitätsbereitschaft verweist auf die Befunde zur geografischen Mobilitätsbereitschaft. Ganz klar zeigt sich hier, dass beide Dimensionen unter eine gemeinsame übergeordnete Kategorie, die mit räumlicher Mobilität zusammenhängt, subsumiert werden können (vgl. Abbildung 3.1 auf S. 11). Auch bei der jobbedingten Mobilitätsbereitschaft spielt demnach die wahrgenommene Meinung des Umfeldes im Sinne der sozialen Norm eine Rolle. Gerade für die Ausübung eines mobilen Berufes erscheint es zwingend notwendig, dass die Familie bzw. der Partner die mitunter schwer erreichbare Vereinbarung von Privat- und Berufsleben mit (er)trägt. Stellt man sich z.B. einen Fernfahrer vor, der nur in zwei- bis vierwöchigem Abstand für kurze Zeit bei seiner Familie sein kann, so ist es zweifellos nachvollziehbar, dass die partnerschaftliche Beziehung nur dann halten kann, wenn eine aktive Un-

terstützung oder zumindest eine Akzeptanz für die berufliche Situation des Partners vorherrscht. Lehnt das soziale Umfeld jobbedingte Mobilität ab, ist selbstverständlich auch die Bereitschaft einer Person gering ausgeprägt, einen mobilen Beruf auszuüben.

Bei den Arbeitnehmern in den Studien 1 und 2 sowie bei den Auszubildenden in Studie 4 beeinflusste zusätzlich die Ungewissheitstoleranz die jobbedingte Mobilitätsbereitschaft. Mobile Berufe, wie die des Außendienstmitarbeiters oder des Vertreters, beinhalten eine Vielzahl von neuen und ungewissen Situationen. Aktuelle Studien belegen, dass ungewissheitstolerante Personen den Umgang mit beruflichen Anforderungen erfolgreicher meistern (z.B. Friedel & Dalbert, 2003; König & Dalbert, 2003a, 2003b). Auch die Ausübung eines mobilen Berufes stellt eine solche Anforderung dar. Deshalb kann die Ungewissheitstoleranz als eine psychologische Ressource zur Erklärung der jobbedingten Mobilitätsbereitschaft beitragen. Bei den Arbeitslosen in Studie 3, spielte in Übereinstimmung mit den Ergebnissen zur geografischen Mobilitätsbereitschaft, die Ungewissheitstoleranz hingegen keine Rolle. Dafür war die soziale Ängstlichkeit bei den Arbeitslosen als Prädiktor hinzugekommen.

Die Befunde aus Arbeitnehmerstudie 1 konnten in Studie 2 vollständig repliziert werden. Zusätzlich führte die neu eingeführte Variable Anzahl der Berufsfelder zu einer Erhöhung der aufgeklärten Varianz. Auch hier zeigte sich also der Einfluss biografischer Faktoren. Bei den Auszubildenden in Studie 4 bewirkte als vierter Prädiktor die Familienorientierung eine zusätzliche Varianzaufklärung. Das übergreifend wichtigste Merkmal die soziale Norm, d.h. hier die Einstellung des Umfeldes zur jobbedingten Mobilität, konnte sich auch in Studie 5 im Längsschnitt durchsetzen, wobei sich hier zusätzlich der vertikale Kollektivismus als Prädiktor für die jobbedingte Mobilitätsbereitschaft herausstellte.

Festzuhalten bleibt, dass die jobbedingte Mobilitätsbereitschaft sich differentiell anders vorhersagen lässt als die geografische Mobilitätsbereitschaft. Das Bildungsniveau, das abgesehen vom Längsschnitt konsistent seinen Einfluss zur Erklärung der jobbedingten Mobilitätsbereitschaft geltend machen konnte, war nämlich bei der Vorhersage der geografischen Mobilitätsbereitschaft irrelevant. Dieser Befund verdient hier eine besondere Würdigung. Mit zunehmendem Bildungsgrad stieg über sämtliche Stichproben hinweg die jobbedingte Mobilitätsbereitschaft an. Bisherige Befunde aus der Literatur zur geografischen Mobilitätsbereitschaft weisen in eine ähnliche Richtung (u.a. Friedel et al., 2003; Nindl, 2003; Swaen, 2003). Hier stellt sich die Frage, ob mit einem höheren Bildungsgrad jene Berufe vorrangig assoziiert sind, die mit Mobilität während der Berufsausübung einhergehen. Um diese Frage genauer zu klären, ist weitere Forschung zur jobbedingten Mobilitätsbereitschaft nötig.

15.1.3 Berufliche Mobilitätsbereitschaft, Selbstwirksamkeitserwartung und Arbeitsvariablen

Die Gestaltung der beruflichen Karriere vollzieht sich während der Dauer des Arbeitslebens. Gerade in Zeiten des massiven technologischen Fortschritts und der Entwicklung neuer Beschäftigungsformen, kommt bereits der Wahl des richtigen Ausbildungsweges eine zentrale Bedeutung für den gesamten beruflichen Lebenslauf zu. Umschulungen, Weiterbildungen und/oder Berufs(feld)wechsel sind inzwischen fest mit einer erfolgreichen Erwerbsbiografie verwurzelt. Bereits Schüler, die noch keine eigenen Arbeitsmarkterfahrungen gemacht haben können, gehen schon mit überwiegender Mehrheit davon aus, später auch berufs- und qualifikationsfremde Tätigkeiten ausüben zu müssen (Lutz, 2001). Die generelle Bereitschaft zum Berufs- oder Tätigkeitswechsel wird auch künftig noch stärker von Arbeitslosen und Arbeitnehmern sowie bereits Auszubildenden abverlangt werden. Die berufliche Mobilitätsbereitschaft wurde im Rahmen dieser Arbeit mithilfe von drei Variablen untersucht.

Vergleicht man die Modelle in Abhängigkeit von der gewählten Methode über die Stichproben hinweg, ergibt sich insgesamt folgendes Bild. Zur Erklärung der beruflichen Mobilitätsbereitschaft erwiesen sich in unterschiedlicher Akzentuierung vor allem soziodemografische, arbeitsbezogene und personale Merkmale als bedeutsam. Auch an dieser Stelle soll exemplarisch nur Bezug auf die allgemeine berufliche Mobilitätsbereitschaft genommen werden. Die allgemeine berufliche Mobilitätsbereitschaft wurde in Studie 1 durch die Variablen regionale Herkunft, Identifikation mit dem Beruf, Extraversion, Ungewissheitstoleranz, Sorgen um berufliche Inkompetenz und berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung vorhergesagt. Bezogen auf die regionale Herkunft zeigte sich, dass Arbeitnehmer aus den neuen Bundesländern eine höhere berufliche Mobilitätsbereitschaft aufwiesen als Personen aus den alten Bundesländern. Dieses Ergebnis lässt sich vermutlich auf die ungünstigere wirtschaftliche Situation in Ostdeutschland zurückführen. Personen aus den neuen Bundesländern stehen unter einem höheren Mobilitätsdruck und stellen sich realistisch auf diese Anforderung ein. Damit konnte der Befund von Brixy und Christensen (2002) zur höheren Konzessionsbereitschaft ostdeutscher Arbeitsloser, die sich u.a. in einer höheren Bereitschaft äußerte, eine Tätigkeit unter der beruflichen Qualifikation anzunehmen, auf den Bereich der Arbeitnehmer übertragen werden.

In Studie 2, wo sich die Variablen Identifikation mit dem Beruf, Sorgen um berufliche Inkompetenz und berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung als wesentliche Prädiktoren herausstellen, ließen sich somit die Hauptbefunde aus der ersten Studien replizieren. Dass Sorgen um die eigenen beruflichen Fähigkeiten mit einer verminderten Bereitschaft

zum Berufswechsel einhergehen, lässt sich folgendermaßen veranschaulichen. Wenn die Arbeitnehmer sich bereits darüber sorgen, ob sie über genügend Kompetenzen verfügen, um im derzeit ausgeübten Beruf zurecht zu kommen, dann werden sie auch eine geringe Motivation aufweisen, einen Wechsel des Tätigkeitsfeldes anzustreben. Neben der beruflichen Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung, die in früheren Untersuchungen derart spezifisch noch nicht erhoben wurde, spielte auch die Identifikation mit dem Beruf in den Arbeitnehmerstichproben eine Rolle. Je stärker sich eine Person mit ihrem Beruf identifiziert, desto geringer sollte die Bereitschaft sein, diesen Beruf aufzugeben. Vergleichbare Befunde zeigten sich bereits bei Blau (2000), wo eine ausgeprägte Berufsidentifikation die Wahrscheinlichkeit reduzierte, einen Berufswechsel vornehmen zu wollen.

Bei den Arbeitslosen aus Studie 3 konnten die Häufigkeit früherer Arbeitgeberwechsel, die Ungewissheitstoleranz und die berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung ihren Einfluss zur Erklärung der beruflichen Mobilität geltend machen. Frühere Wechsel des Arbeitgebers bzw. eine ausgeprägte Ungewissheitstoleranz wirkten sich dabei positiv auf die Berufswechselbereitschaft aus. Obwohl die Ungewissheitstoleranz für die Arbeitslosen nicht als Ressource für geografische und jobbedingte Mobilitätsbereitschaft zu werten war, schien sie jedoch als Ressource für die berufliche Mobilitätsbereitschaft in Frage zu kommen. Auch ein Berufswechsel geht zunächst mit wenig klaren Anforderungen und neuen Aufgaben einher. Ungewissheitsintolerante werden solche Situation als Bedrohung erleben und mit einer verminderten Bereitschaft, beruflich mobil zu sein, reagieren. Dass die Ungewissheitstoleranz die Bereitschaft zur beruflichen Mobilität fördert, konnte bereits an Studierenden aus unterschiedlichen Kulturen gezeigt werden (Groh, 2003). Insgesamt lassen sich die hier ermittelten Befunde trotz der vergleichbar geringen Literatur zur beruflichen Mobilität in wichtige Forschungsergebnisse einbetten.

In Studie 4 an Auszubildenden offenbarte sich wiederum die berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung als entscheidender Prädiktor. Zusätzlich erklärte hier die Arbeitszufriedenheit einen Teil der beruflichen Mobilitätsbereitschaft. Die berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung, die bisher in allen vier Studien zur Erklärung des Konstruktes beigetragen hatte, konnte sich auch in Studie 5 im Rahmen des längsschnittlichen Vorgehens durchsetzen. Darüber hinaus trat hier noch einmal die Häufigkeit früherer Arbeitgeberwechsel als Prädiktor zutage.

Die größte Bedeutung zur Erklärung der beruflichen Mobilitätsbereitschaft muss hier abschließend der beruflichen Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung als wahrgenommener Verhaltenskontrolle (Ajzen, 1991) eingeräumt werden ($\beta = .37$ bis $.44$). Die Überzeugung

der Arbeitnehmer, Arbeitslosen und Auszubildenden, dazu in der Lage zu sein, berufliche Mobilität zu bewältigen, erhöhte ihre Bereitschaft, einen Berufswechsel vorzunehmen. Das Zutrauen, diese berufliche Anforderung zu meistern, vermochte damit mehr Varianz als wichtige arbeitbezogene Faktoren, wie die Identifikation mit dem Beruf oder die Arbeitszufriedenheit, aufzuklären. Auch in künftigen Untersuchungen sollte dieser Umstand entsprechend gewürdigt werden.

15.1.4 Allgemeine Mobilitätsbereitschaft vs. spezifische Formen der Mobilitätsbereitschaft

Neben der bisher dargestellten allgemeinen Mobilitätsbereitschaft wurden hier weitere spezifischere Formen der Mobilitätsbereitschaft erhoben. Dieses war zum einen die geografische Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen, bei der die Personen zwischen einer mehr oder weniger mobilitätserfordernden Alternative wählen sollte, und zum anderen die Dimensionen zur Erfassung der Mobilitätsbereitschaft bei Vorgabe von Anreizen.

Die Mobilitätsbereitschaft bei Vorgabe von Anreizen sollte sich in die vier Dimensionen „geografische Mobilitätsbereitschaft als Streben nach Selbstverwirklichung“, „geografische Mobilitätsbereitschaft als Streben nach Sicherheit“, „berufliche Mobilitätsbereitschaft als Streben nach Selbstverwirklichung“ und „berufliche Mobilitätsbereitschaft als Streben nach Sicherheit“ untergliedern lassen. Bei der Auswertung der anreizbezogenen Verfahren zur Erklärung der Mobilitätsbereitschaft verblieb nach der statistischen Betrachtung jedoch einzig die inhaltliche Unterscheidung zwischen Inland, Ausland, anderer Tätigkeit und neuem Beruf. Dies wirft unmittelbar die Frage nach der Sinnhaftigkeit dieser Einteilung auf.

Zweifelsohne kann sich die geografische Mobilitätsbereitschaft zwischen Inland und Ausland voneinander abgrenzen lassen. Gerade bei der Auslandsmobilitätsbereitschaft wirken oft nicht vorhandene Fremdsprachenkenntnisse oder fehlende Erfahrungen im Umgang mit anderen Kulturen als mobilitätshemmend, ohne dass dadurch die eigene Inlandsmobilitätsbereitschaft betroffen sein muss. Betrachtet man jedoch die Prädiktoren zur Vorhersage dieser beiden Mobilitätsbereitschaftsdimensionen, stellt man fest, dass sich nicht nur die Auslands- sondern auch die Inlandsmobilitätsbereitschaft durch Fremdsprachenkenntnisse erklären ließen. Starke Unterschiede zeigten sich hingegen in der Ausprägung der beiden Variablen. Über die Stichproben hinweg wiesen die Personen eine signifikant ($p < .001$) geringere Bereitschaft auf, einen Wechsel ins Ausland vorzunehmen ($M = 2.62$ bis 3.86) als im Inland mobil zu sein ($M = 3.72$ bis 4.74).

Eine sinnvolle inhaltliche Differenzierung zwischen der Bereitschaft, innerhalb Deutschland umzuziehen, und der Bereitschaft, ins Ausland zu gehen, zeigte sich auch bei Friedel et al. (2003). Groh (2003) konnte in einem Kulturvergleich hingegen nicht zwischen beiden Subdimensionen unterscheiden.

Doch selbst wenn diese Einteilung noch inhaltlich nachvollziehbar erscheint, bleibt die Frage offen, inwiefern von den Arbeitnehmern, Arbeitslosen und Auszubildenden zwischen der Bereitschaft, eine andere Tätigkeit auszuüben, und der Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen, differenziert werden kann. Betrachtet man die inhaltliche Ausgestaltung beider Skalen, so ähneln sie sich scheinbar sehr stark. Aus diesem Grund ist es umso bemerkenswerter, dass sich beide anreizbezogenen beruflichen Mobilitätsbereitschaftsdimensionen differentiell durch unterschiedliche Prädiktoren vorhersagen lassen. Die Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen, wird über die vier querschnittlichen Stichproben hinweg neben anderen Merkmalen konsistent durch die berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung prädiziert. Diese Variable spielt hingegen ebenfalls stichprobenübergreifend für die Vorhersage der Bereitschaft, eine andere Tätigkeit auszuüben, keine Rolle.

Die Bereitschaft zum Tätigkeitswechsel scheint von den Probanden eher in Richtung der Arbeitserweiterung (Job-Enlargement) oder der Arbeitsbereicherung (Job-Enrichment) verstanden und interpretiert zu werden (vgl. Schuler, 1998). Die Personen gehen möglicherweise davon aus, in ihrem „alten“ Beruf verbleiben zu können, jedoch mit neuen verantwortungsvolleren Aufgaben konfrontiert zu werden oder aber in einen „neuen“ Beruf zu wechseln, ohne diesen zuvor erlernen zu müssen.

Demgegenüber wird die Bereitschaft, einen neuen Beruf zu erlernen, viel stärker von dem Umstand begleitet werden, dass man etwas „neu erlernen“ muss. Die Vorstellung, einen Beruf im Laufe der Karriere gänzlich neu zu erlernen, wird unter Umständen mit aufwendigen Ausbildungs-, Umschulungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen assoziiert. Deshalb sollte hier eine wesentlich höhere Barriere zu überwinden sein, als beim Ausüben einer anderen Tätigkeit an sich. Auf Mittelwertsebene lassen sich jedoch in sämtlichen Stichproben zwischen den beiden Variablen keine signifikanten Unterschiede ausmachen ($p > .108$). Erlernt man einen Beruf neu, hat nicht nur die Identifikation mit dem „alten“ Beruf viel stärker abgenommen, sondern zusätzlich hat die Person für sich entschieden, einen neuen beruflichen Weg einzuschlagen. Da in unserer Gesellschaft das Umlernen künftig weiter zunehmen wird, besteht gerade in diesem Bereich weiterhin enormer Forschungsbedarf.

15.2 Methodenkritik

Im Folgenden sollen vor allem aufgetretene methodische Probleme bei den selbst konstruierten und standardisierten Verfahren, im Bereich der Datenerhebung und der Generalisierbarkeit thematisiert werden.

Bezogen auf die ad hoc entwickelten Mobilitätsverfahren ist Folgendes anzumerken. Ursprünglich sollten die anreizbezogenen und entscheidungsabhängigen Mobilitätsbereitschaftsskalen neben der inhaltlichen auch eine motivationale Unterscheidung zwischen dem Selbstverwirklichungsstreben und dem Sicherheitsbedürfnis gewährleisten (vgl. Abschnitt 6.2.1). Zur Differenzierung zwischen diesen zwei unterschiedlichen Motiven wurde auf eine Untersuchung von Landau et al. (1992) zurückgegriffen, bei der eine Unterscheidung zwischen der Bereitschaft, aus Karrieregründen umzuziehen, und der Bereitschaft umzuziehen, um auch weiterhin beschäftigt zu bleiben, vorgenommen wurde. An dieser theoretischen Konzeption konnte in der vorliegenden Arbeit aufgrund faktorenanalytischer Ergebnisse nicht festgehalten werden (vgl. die Abschnitte 7.4.2.6 und 7.4.2.7). Sieht man sich jedoch die Ergebnisse der von Landau et al. (1992) durchgeführten Faktorenanalyse genauer an, stellt man fest, dass auch diese Autoren eine solche Unterscheidung nicht hätten treffen dürfen, da der zweite interpretierte Faktor ein λ von 0.79 aufweist und somit statistisch wenig sinnvoll erscheint (vgl. Bortz, S. 481). Davon unabhängig zeigte sich in einer aktuellen Arbeit von Frieze et al. (2004), dass die Messung von Motiven (Leistungsmotiv; Machtmotiv) allein nicht ausreichend ist, um eine Vorhersage zu ermöglichen, welche Personen (geografisch) mobilitätsbereit sind und welche nicht.

Im Bereich der entscheidungsabhängigen Mobilitätsbereitschaft konnte nur die Skala geografische Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen gebildet werden, ohne dass dabei zwischen verschiedenen Ausgangsmotivationen differenziert werden konnte. Eine Skala zur beruflichen Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen konnte zwar zunächst eruiert werden, jedoch wies diese Skala unzureichende Gütekriterien auf und musste deshalb in den Zusammenhangsanalysen unberücksichtigt bleiben. Um auch die berufliche Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen, die mit mehr oder weniger beruflicher Mobilität einhergehen, erheben zu können, müssen neue optimierte Vignetten konstruiert werden.

Auch bezüglich des entwickelten Verfahrens zur geografischen Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung müssen neue Wege beschritten werden. In der vorliegenden Arbeit ließen sich die geografische Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung und die allgemeine geografi-

sche Mobilitätsbereitschaft nicht voneinander trennen (vgl. Abschnitt 7.4.3). Dies könnte damit zusammenhängen, dass die Selbstwirksamkeitserwartung hier als allgemeines Vertrauen darauf, mit geografischer Mobilität zurecht zu kommen, konzipiert wurde. Würden in einem alternativen Vorgehen stärker mögliche Barrieren, die sich im Umgang mit geografischer Mobilität ergeben können, berücksichtigt werden, könnte unter Umständen die geografische Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung einen bedeutsamen Beitrag zur Erklärung geografischer Mobilitätsbereitschaft leisten.

Bei den standardisierten Verfahren ergaben sich keine größeren Problemen. Zwei Dinge sollen dennoch in diesem Zusammenhang kurz erwähnt werden. Zum einen erfolgte die Erhebung der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung mit einer sehr langen Skala (Collani & Schyns, 2001; 19 Items), die sich in explorativen Faktorenanalysen nicht als ein-dimensional erwies, so dass künftig unter Umständen besser auf andere ökonomischere, validere und reliablere Verfahren zurückgegriffen werden sollte (z.B. Abele, Stief & Andrä, 2000). Zum anderen erwiesen sich vereinzelte Items aus den etablierten Skalen als wenig trennscharf. Um einen Vergleich mit anderen Forschungsergebnissen zu gewährleisten, wurde darauf verzichtet, die Skalen durch Ausschluss von Items zu optimieren. Bei der Skala horizontaler Individualismus (Singelis et al., 1995; dt. von Dalbert & Grob, 2000) musste dennoch ein Item in sämtlichen Stichproben entfernt werden.

Auch im Rahmen der Datenerhebung gab es eine Reihe von Problemen. Generell war die Unterstützungsbereitschaft der Unternehmen recht gering. Ein großer Teil der Organisationen, die angesprochen wurden, verweigerte die generelle Teilnahmebereitschaft (vgl. die Abschnitte 9.5.2 und 10.3.1). Viele Personen waren zudem nicht gewillt, ihre Personalien anzugeben. Dies erklärt auch die zum Teil recht geringen Stichprobenumfänge. Insbesondere in den Studien 3 und 4 kam es aufgrund der fehlenden Anonymität zu Bedenken bei den Versuchspersonen. Die Möglichkeit, einen Code anstatt des Namens und der Adresse angeben zu lassen, hätte hier unter Umständen zu größeren Stichproben führen können. Dies hätte allerdings das erneute Kontaktieren für den zweiten Messzeitpunkt erschwert und damit ggf. auch die Anzahl von Probanden mit Längsschnittdaten noch weiter gemindert.

Bezüglich der einzelnen Stichproben und der Zulässigkeit, die Befunde auf den gesamten Arbeitsmarkt zu verallgemeinern, muss Folgendes festgestellt werden. Die beiden Stichproben an Arbeitnehmern mit $N_1 = 137$ und $N_2 = 90$ wurden in unterschiedlichen Zeiträumen (Februar/April 2002, September 2002/Februar 2003) erhoben. Dabei wurden Personen aus verschiedenen Bundesländern und verschiedenen Altersstufen rekrutiert und berücksichtigt. Insofern ließe sich zunächst schlussfolgern, dass die beiden Arbeitnehmerstichpro-

ben, die ähnliche Ergebnisse erbrachten, eine Verallgemeinerung dieser Befunde auf sämtliche Arbeitnehmer der Bundesrepublik zulassen. Andererseits wurde jedoch bereits darauf hingewiesen, dass das Ausfüllen eines Fragenpaketes von 20 bzw. 22 Seiten an sich eine hohe Hürde darstellte. In diesem Zusammenhang kann nicht sicher ausgeschlossen werden, dass nicht bereits spezifische soziodemografische und personale Merkmale die Teilnahmebereitschaft in beiden Studien beeinflusst haben. Um diese Möglichkeit auszuräumen, hätten sämtliche nichtteilnahmebereiten Arbeitnehmer hinsichtlich der soziodemografischen und personalen Ausgangsparameter untersucht werden müssen. Nur wenn sich dann bestätigt hätte, dass sich die Gruppe der Teilnehmenden nicht wesentlich von der Gruppe der Nicht-Teilnehmenden unterscheidet, könnten die Ergebnisse als vollständig generalisierbar interpretiert werden.

In der Gruppe der Arbeitslosen mit $N_3 = 81$ Personen wurden im Vergleich zur realen Situation auf dem Arbeitsmarkt aufgrund der schwierigen Erhebungssituation durch die rechtlich unmöglich gewordene Hilfe der Arbeitsämter zu viele Umschüler und zu wenig nicht umschulende Arbeitslose befragt. Damit ist es fraglich, inwieweit die gezogene Stichprobe die Grundgesamtheit der Arbeitslosen repräsentiert und so eine Verallgemeinerung der Ergebnisse zulässt.

Auch bei den $N_4 = 72$ Auszubildenden stellt sich die Frage nach der Generalisierbarkeit. Abgesehen von der relativ kleinen Stichprobe muss hervorgehoben werden, dass hier ausschließlich Daten an Auszubildenden eines halleschen Bildungsträgers, der insbesondere kaufmännische und technische Berufe ausbildet, erhoben wurden. Inwieweit die Ergebnisse so auf weitere Auszubildende anderer Bildungsträger und anderer Berufsausbildungsrichtungen in der Region Halle oder gar auf Auszubildende des Landes Sachsen-Anhalt oder der gesamten Bundesrepublik übertragen werden können, kann erst nach weiteren Untersuchungen beantwortet werden.

Weiterhin muss kritisch gewürdigt werden, dass nur $N_5 = 80$ Personen in die Datenauswertung für den Längsschnitt eingingen. Dies ist eine relativ kleine und zweifelsohne selektive Stichprobe, was sich z.B. daran erkennen lässt, dass ältere Teilnehmer eine höhere Wahrscheinlichkeit aufwiesen, den Fragebogen ein zweites Mal auszufüllen. Abgesehen von dem Problem der Selektivität war es aufgrund der kleinen Stichprobe nicht möglich, getrennte Vorhersagemodelle für Arbeitnehmer und Arbeitslose im Längsschnitt zu berechnen. Abgesehen von einigen standardisierten arbeitsbezogenen Verfahren, die generell nur von Arbeitnehmern ausgefüllt wurden (z.B. Commitment, Arbeitszufriedenheit), gab es eine Reihe von einzelnen Items, die entweder nur für Arbeitslose (z.B. Dauer der Arbeitslosigkeit, Teilnah-

me an einer Umschulungsmaßnahme) oder nur für Arbeitnehmer (z.B. Dauer der Organisationszugehörigkeit, berufliche Position) relevant waren. Wie die Korrelationen verdeutlichen, würde sich jedoch gerade die Dauer der Organisationszugehörigkeit als ein wichtiger Prädiktor zur Vorhersage der beruflichen ($r = -.54$; $p < .001$) und geografischen Mobilitätsbereitschaft ($r = -.43$; $p = .004$) von Arbeitnehmern im Längsschnitt erweisen. Hier wurde jedoch aufgrund der geringen Stichprobengröße der Weg gewählt, Regressionsmodelle zur Vorhersage der Mobilitätsbereitschaft für die Gruppe der Arbeitnehmer und Arbeitslosen gemeinsam zu bestimmen. Demzufolge konnten nur jene Variablen berücksichtigt werden, die sich zuvor in beiden Stichproben zugleich als dominant herausgestellt hatten.

Doch da sich trotz dieser vielen Kritikpunkte die Ergebnisse in den fünf Stichproben weitgehend gleichen, erscheint es durchaus zulässig, eine Verallgemeinerung der Befunde vorzunehmen und hieraus Hypothesen für künftige Untersuchungen an anderen Stichproben abzuleiten.

15.3 Theoretische Implikationen und Ausblick

Umfassende Arbeiten zur Vorhersage der Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern, Arbeitslosen und Auszubildenden, die nicht nur soziodemografische und arbeitsbezogene Merkmale berücksichtigen sondern auch personale und soziale Faktoren in den Fokus nehmen, liegen nur in begrenztem Maße vor. Mit der vorliegenden Arbeit wurde deshalb der Versuch unternommen, die Forschungslücke in diesem Bereich zu schließen. Ziel war es dabei, zentrale Prädiktoren aufzuzeigen, die sich förderlich oder hemmend auf die berufliche, geografische und jobbedingte Mobilitätsbereitschaft auswirken. Dieses Ziel konnte in der Arbeit umgesetzt werden. Dennoch werfen die Ergebnisse eine Reihe von weiteren forschungsrelevanten Fragen auf und geben Denkanstöße für künftige Untersuchungen, auf die im Folgenden näher eingegangen werden soll.

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wurden mehrere Querschnittstudien und in Ergänzung eine Längsschnittuntersuchung über einen relativ kurzen Zeitraum (6 bis 9 Monate) durchgeführt. Die Ergebnisse sind konsistent und insgesamt aussagekräftig, aber dennoch mit dem entscheidenden Problem behaftet, dass die Gestaltung der beruflichen Karriere und damit einhergehend das Mobilitätserfordernis als Prozess, die in unterschiedlichen Lebensabschnitten unterschiedlich zutrage treten, zu bewerten ist. Insbesondere gravierende private Veränderungen, wie das Eingehen einer festen Partnerschaft, Heirat, die Geburt eines Kindes oder die Pflege eines erkrankten Familienangehörigen, aber auch Veränderungen in der

beruflichen Position oder die Tatsache, arbeitslos zu werden, könnten langfristig einen Einfluss auf die Mobilitätsbereitschaft nehmen. Solche Dinge konnten aufgrund der kurzen Dauer des Längsschnittes im Rahmen dieser Untersuchung jedoch nicht abgebildet werden. Längsschnittuntersuchungen, die über mehrere Jahre reichen sollten, sind deshalb notwendig, um das Zusammenspiel zwischen demografisch-familiären und beruflichen Veränderungen mit personalen und sozialen Ressourcen und ihrem Einfluss auf die Mobilitätsbereitschaft zu ergründen.

In dieser Untersuchung erwies sich die wahrgenommene Einstellung der Familie, der Freunden und der Bekannten gegenüber der Mobilität als eine bedeutende soziale Ressource für die Ausprägung der eigenen Mobilitätsbereitschaft. In zukünftigen Studien sollte nunmehr weiterhin geprüft werden, (a) inwieweit die eigenen Mobilitätsentscheidungen durch die Einstellungen des sozialen Umfeldes geprägt werden, (b) inwieweit die wahrgenommenen Einstellungen des sozialen Umfeldes eine Projektion der eigenen Einstellungen auf das soziale Umfeld darstellen, (c) in welchem Umfang die Mobilitätseinstellungen des sozialen Umfeldes durch eigene Mobilitätserfahrungen geprägt wurden, und (d) inwieweit unterschiedlich realistisch wahrgenommene Einstellungen (im Sinne von mit denen der Familie, Freunde und Bekannten übereinstimmend) differentielle Effekte aufweisen.

Die Anzahl bisheriger Forschungsergebnisse zur Erklärung der geografischen Mobilitätsbereitschaft übersteigt bei Weitem die bisherigen Publikationen zur Vorhersage der beruflichen Mobilitätsbereitschaft. Doch auch die Bereitschaft zum Berufswechsel wird von Politik und Unternehmen immer stärker gefordert. Deshalb sollte dieser Dimension ein stärkeres Forschungsinteresse gewidmet werden. Da berufliche Mobilität nicht nur horizontale Formen (Berufswechsel) sondern auch vertikale Formen (Auf- und Abstieg) annehmen kann, muss insbesondere der vertikalen Facetten, die in dieser Arbeit nicht differenziert genug berücksichtigt werden konnten, stärker Rechnung getragen werden. Eine wesentliche Aufgabe künftiger Untersuchungen aus diesem Bereich könnte deshalb u.a. darin bestehen, eine inhaltliche Fokussierung auf karriereförderliche und karriereabträgliche Formen vorzunehmen, um auch für die vertikalen beruflichen Mobilitätsdimensionen unterschiedliche Prädiktoren zu identifizieren.

Gerade im Bereich der beruflichen Karriere spielen Ziele eine große Rolle. So konnten Noe und Barber (1993) zeigen, dass Personen dann eine höhere geografische Mobilitätsbereitschaft aufweisen, wenn sie sich von ihrem Karriereziel noch weit entfernt sahen. Eine aktuelle Untersuchung belegt zudem, dass die Umzugsbereitschaft dann ansteigt, wenn Personen davon überzeugt sind, dass ihre beruflichen Ziele durch Mobilität unterstützt werden

(Glaser, 2004). Auch diese Befunde deuten darauf hin, dass sich selbst in dem von der Forschung bisher präferierten Bereich der geografischen Mobilitätsbereitschaft weitere Studien durchaus lohnen, um bekannte Befunde zu replizieren und zu neuen Erkenntnissen zu gelangen.

Die Daten der vorliegenden Arbeit belegen ganz klar den Einfluss von sozialen und personalen Faktoren auf die geografische Mobilitätsbereitschaft. Möglicherweise sind die ambivalenten Forschungsbefunde aus der bisherigen Literatur dem Umstand geschuldet, dass bisher personale Faktoren weitestgehend vernachlässigt wurden. Wie sich zeigte, spielten soziodemografische Merkmale eine wesentlich geringere Rolle, wenn zusätzlich andere Faktoren berücksichtigt werden. In diesem Zusammenhang hat diese Arbeit einen wesentlichen Beitrag zu Erhellung und Strukturierung wichtiger Befunde aus der Mobilitätsliteratur geliefert. Für künftige Studien muss geschlussfolgert werden, dass der Einfluss sozialer (Kollektivismus; Einstellung des Umfeldes zur geografischen Mobilität) und personaler Faktoren (Ungewissheitstoleranz; Einstellung zur Globalisierung) nicht unterschätzt werden darf. Welche zusätzlichen Merkmale aus den genannten Bereichen zur weiteren Aufklärung der geografischen Mobilitätsbereitschaft beitragen können, muss in künftigen Studien erforscht werden.

Zudem ergeben sich auch für Untersuchungen im Bereich der jobbedingten Mobilitätsbereitschaft viele neue Fragestellungen. Diese bisher noch unbeachtete Facette der Mobilitätsbereitschaft wird sich mit den in Zukunft noch stärker fortschreitenden Veränderungen in der Arbeits- und Berufsfeld als bedeutsam erweisen.

Unsere postmoderne Gesellschaft zeichnet sich durch eine zunehmende wirtschaftliche Globalisierung und massive berufliche Umbrüche aus. Im Zuge der Internationalisierung stellen Unternehmen verstärkt Mobilitätsanforderungen an ihre Mitarbeiter (Spieß & Wittmann, 1996). Von Politik (z.B. Torry, 2004) und Arbeitsämtern (z.B. Oschmiansky et al., 2002) wird zudem eine höhere Flexibilität von Arbeitslosen verlangt. Die Umstrukturierung der Arbeitsgesellschaft führt darüber hinaus zu einer Knappheit und regionalen Ungleichverteilung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen (Lappe, 1999). Einschränkungen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes erfordern von Arbeitnehmern, Arbeitslosen und Auszubildenden die Bereitschaft, sich auf die veränderten äußeren Bedingungen einzustellen. Der Förderung von beruflicher und geografischer Mobilitätsbereitschaft muss deshalb eine zentrale Rolle zugeschrieben werden, da diese mit erfolgreichen Berufsbiografien und demzufolge der Vermeidung bzw. Überwindung von Arbeitslosigkeit sowie dem Finden einer Anschlussbeschäftigung nach Abschluss einer Lehrausbildung einhergehen kann.

Die vorgelegten Ergebnisse dieser Arbeit geben erste Hinweise darauf, in welche Richtung Interventionsbemühungen zielen könnten. Eine Stärkung von personalen Ressourcen wie Ungewissheitstoleranz, Mobilitätselbstwirksamkeitserwartung sowie die Förderung einer positiven Einstellung zur Globalisierung scheinen Möglichkeiten zu sein, die Mobilitätsbereitschaft in positiver Richtung zu beeinflussen. Solche Ressourcen lassen sich höchstwahrscheinlich dadurch verbessern, dass man den Arbeitnehmern, Arbeitslosen und Auszubildenden aufzeigt, dass Mobilität als Herausforderung und nicht nur als Bedrohung wahrgenommen werden kann, dass mit ihr eine Reihe von Chancen und neuen Erfahrungen verbunden sein können, dass die Globalisierung Vorteile bringen kann und dass es Wege zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch bei einem anstehenden Umzug geben wird. Schafft man es, den Personen diese Einstellungen und Fähigkeiten zu vermitteln, werden sie die Anforderungen der postmodernen Arbeitswelt womöglich besser bewältigen können.

LITERATURVERZEICHNIS

- Abele, A. E. (2002). Ein Modell und empirische Befunde zur beruflichen Laufbahnentwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechtsvergleichs. *Psychologische Rundschau*, 53, 109-118.
- Abele, A. E., Stief, M. & Andrä, M. S. (2000). Zur ökonomischen Erfassung beruflicher Selbstwirksamkeitserwartungen – Neukonstruktion einer BSW-Skala. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 44, 145-151.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Ajzen, I. & Madden, T. J. (1986). Prediction of goal-directed behavior: Attitudes, intentions, and perceived behavioral control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 453-474.
- Aleamoni, L. M. (1976). The relation of sample size to the number of variables in using factor analysis techniques. *Educational and Psychological Measurement*, 36, 879-883.
- Allen, T. D., Eby, L. T., Douthitt, S. S. & Noble, C. L. (2002). Applicant gender and family structure: Effects on perceived relocation commitment and spouse resistance. *Sex Roles*, 47, 543-552.
- Allport, G. W. (1935). Attitudes. In C. Murchison (Ed.), *A handbook of social psychology*. Worcester, Mass.: Clark University Press.
- Amelang, M. & Zielinski, W. (1997). *Psychologische Diagnostik und Intervention*. Berlin: Springer.
- Anderson, N. (2001). Towards a theory of socialization impact: Selection as pre-entry socialization. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 124-137.
- Andrä, M. S. (1999). Androgynie, berufliche Motivation und erfolgreicher Berufseinstieg: Ergebnisse der Erlanger Karrierestudien. In U. Bock & D. Alfermann, *Querelles: Jahrbuch für Frauenforschung. Androgynie: Vielfalt der Möglichkeiten* (S. 156-172). Stuttgart: J.W. Metzler.
- Arnett, J. J. (2002). The psychology of globalization. *American Psychologist*, 57, 774-783.
- Arnett, J. J. (2003). The moral dimensions of globalization. *American Psychologist*, 58, 815-816.
- Arrington, K. (2000). Middle grades career planning programs. *Journal of Career Development*, 27, 103-109.

- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295-306.
- Arzberger, K., Murck, M. & Schumacher, J. (1979). Die Bürger: Bedürfnisse, Einstellungen, Verhalten. *Sozialwissenschaftliche Studien zur Stadt- und Regionalpolitik*, 14. Königstein: Hain.
- Asendorpf, J. B. (1996). *Psychologie der Persönlichkeit: Grundlagen*. Berlin: Springer.
- Bach, H.-U., Gaggermeier, Ch., Pusse, L., Rothe, Th., Spitznagel, E. & Wanger, S. (2004). *Der Arbeitsmarkt 2004 und 2005* (IAB-Kurzbericht Nr. 5). Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Baethge, M., Hantsche, B., Pellul, W. & Voskamp, U. (1988). *Jugend: Arbeit und Identität. Lebensperspektiven und Interessenorientierungen bei Jugendlichen*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bartel, A. P. (1982). Wages, nonwage job characteristics, and labor mobility. *Industrial and Labor Relations Review*, 35, 578-589.
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Bergström, O. (2001). Externalization of employees: Thinking about going somewhere else. *International Journal of Human Resource Management*, 12, 378-388.
- Beyer, H.-T. (1990). *Personalexikon*. München: Oldenbourg.
- Blau, G. (2000). Job, organizational, and professional context antecedents as predictors of intent for interrole work transitions. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 330-345.
- Blien, U., Maierhofer, E., Vollkommer, D. & Wolf, K. (2002a). *Determinanten der regionalen Beschäftigungsentwicklung* (IAB-Kurzbericht Nr. 12). Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Blien, U., Maierhofer, E., Vollkommer, D. & Wolf, K. (2002b). *Effekte der Arbeitsmarktpolitik auf die regionale Beschäftigung* (IAB-Kurzbericht Nr. 13). Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Blossfeld, H.-P. & Mayer, K. U. (1988). Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 40, 262-283.

- Borkenau, P. & Ostendorf, F. (1993). *NEO-Fünf-Faktoren Inventar (NEO-FFI)*. Göttingen: Hogrefe.
- Bortz, J. (1993). *Statistik für Sozialwissenschaftler*. Berlin: Springer.
- Bortz, J. & Döring, N. (2002). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. Berlin: Springer.
- Brett, J. M. (1982). Job transfer and well-being. *Journal of Applied Psychology*, 67, 450-463.
- Brett, J. M. & Reilly, A. H. (1988). On the road again: Predicting the job transfer decision, *Journal of Applied Psychology*, 73, 614-620.
- Brixy, U. & Christensen, B. (2002). *Wie viel würden Arbeitslose für einen Arbeitsplatz in Kauf nehmen?* (IAB-Kurzbericht Nr. 25). Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Brown, P. (1995). Cultural capital and social exclusion: Some observations on recent trends in education, employment, and the labour market. *Work, Employment, and Society*, 9, 29-51.
- Budner, S. (1962). Intolerance of ambiguity as a personality variable. *Journal of Personality*, 31, 29-50.
- Büyürü, C. (2002). Die Zauberformel „Mobilität“ als „notwendiges Übel“: Mobilität ohne Grenzen. *Journal Arbeit* [Online], 2, 14-15. Verfügbar unter: <http://www.journal-arbeit.de> [05.02.04].
- Cable, D. M. & Murray, B. (1999). Tournaments versus sponsored mobility as determinants of job search success. *Academy of Management Journal*, 42, 439-449.
- Campbell, D. T. & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56, 81-105.
- Chang, E. (1999). Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention. *Human Relations*, 52, 1257-1278.
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36, 459-484.
- Clark, W. A. V. & Davies Withers, S. (2002). Disentangling the interaction of migration, mobility, and labor-force participation. *Environment and Planning*, 34, 923-945.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York: Erlbaum.
- Cohen-Scali, V. (2003). The influence of family, social, and work socialization on the construction of the professional identity of young adults. *Journal of Career Development*, 29, 237-249.

- Collani, G. v. & Schyns, B. (2001). Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung. In: A. Glöckner-Rist, & P. Schmidt (Hrsg.) *ZUMA-Informationssystem. Version 5.1. Ein elektronisches Handbuch sozialwissenschaftlicher Erhebungsinstrumente, Version 5.1.* Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen.
- Comrey, A. L. & Lee, B. L. (1992). *A first course in factor analysis.* Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Copeland, A. P. & Norell, S. K. (2002). Spousal adjustment on international assignments: The role of social support. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 255-272.
- Cotton, J. L. & Majchrzak, A. (1990). Psychological predictors of geographical relocation: Case study of a plant shutdown. *Journal of Business and Psychology*, 4, 375-385.
- Dalbert, C. (1999a). *Die Ungewissheitstoleranzskala: Skaleneigenschaften und Validierungsbefunde* (Hallesche Berichte zur Pädagogischen Psychologie Nr. 1). Halle: Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Pädagogik.
- Dalbert, C. (1999b). The world is more just for me than generally: About the personal belief in a just world scale's validity. *Social Justice Research*, 12, 79-98.
- Dalbert, C. (1999c). *Mobilitätsbereitschaften (MOB-BG)*. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Unveröffentlichte Daten.
- Dalbert, C. & Grob, A. (2000). *Deutsche Übersetzung der Individualismus-Kollektivismus Skalen von Singelis*. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Unveröffentlichte Skala.
- Dalbert, C., Montada, L. & Schmitt, M. (1987). Glaube an eine gerechte Welt als Motiv: Validierungskorrelate zweier Skalen. *Psychologische Beiträge*, 29, 596-615.
- Dalbert, C., Montada, L., Schmitt, M. & Schneider, A. (1984). *Existentielle Schuld: Ergebnisse der Item- und Skalenanalysen*. (Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit, Moral" Nr. 24). Trier: Universität Trier, FB I - Psychologie.
- Daumenlang, K. (1995). Querschnitt- und Längsschnittmethoden. In E. Roth (Hrsg.), *Sozialwissenschaftliche Methoden: Lehr- und Handbuch für Forschung und Praxis*. München: Oldenbourg.
- Detle, D. (2001). *Personale und situative Prädiktoren der Mobilitätsbereitschaft von Real-schulabgängerInnen. Eine empirische Analyse*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Detle, D. & Dalbert, C. (in press). Moving for their first job or staying put? Predictors for high school students' attitudes towards geographic mobility. *Journal of Applied Social Psychology*.

- Deusinger, I. M. (1986). *Die Frankfurter Selbstkonzeptskalen (FSKN)*. Göttingen: Hogrefe.
- Deutsche Shell (Hrsg.) (2000). *Jugend 2000*. Opladen: Leske + Budrich.
- Dibelus, O. (2003, Juni). *Forum: Ausbildung ohne Grenzen?* Vortrag gehalten auf dem DIHK Ausbildungskongress, Frankfurt a.M.
- Dietrich, H., Koch, S. & Stops, M. (2004). *Ausbildung muss sich lohnen – auch für die Betriebe* (IAB-Kurzbericht Nr. 6). Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- DiPrete, T. A., de Graaf, P. M., Luijkx, R., Tåhlin, M. & Blossfeld, H.-P. (1997). Collectivist versus individualist mobility regimes? Structural change and job mobility in four countries. *American Journal of Sociology*, 103, 318-358.
- Drescher, P. (1993). *Organisationale Sozialisation: Eine Studie über das Wohlbefinden von Betriebseinsteigern*. Münster: Waxmann.
- Ducki, A. (2003). Räumliche Bindungsphänomene bei Menschen mit hohen beruflichen Mobilitätserfordernissen – Zur Bedeutung alltäglichen Handelns für die Entstehung von Heimat. In C. Kumbruck, M. Dick, & H. Schulze (Hrsg.), *Arbeit – Alltag – Psychologie. Über den Bootsrand geschaut* (S. 183 – 201). Heidelberg: Asanger.
- Eagly, A. H. & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. New York: Harcourt.
- Eby, L. T., Allen, T. D. & Douthitt, S. S. (1999). The role of non-performance factors on job-related relocation opportunities: A field study and laboratory experiment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 79, 29-55.
- Eby, L. T. & DeMatteo, J. S. (2000). When the type of move matters: Employee outcomes under various relocation situations. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 677-687.
- Eby, L. T., Douthitt, S. S., Perrin, T., Noble, C. L., Atchley, K. P. & Ladd, R. T. (2002). Managerial Support for Dual-Career Relocation Dilemmas. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 354-373.
- Eby, L. T. & Russell, J. E. A. (2000). Predictors of employee willingness to relocate for the firm. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 42-61.
- Enzmann, D. (1997). RanEigen: A program to determine the parallel analysis criterion for the number of principal components. *Applied Psychological Measurement*, 21, 232.
- Erikson, E. H. (1976). *Identität und Lebenszyklus*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Felsman, D. E. & Blustein, D. L. (1999). The role of peer relatedness in late adolescent career development. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 279-295.
- Fend, H. (1991). *Identitätsentwicklung in der Adoleszenz. Lebensentwürfe, Selbstfindung und Weltaneignung in beruflichen, familiären und politisch-weltanschaulichen Bereichen*. (Bd. II). Bern: Huber.

- Fend, H. (2000). *Entwicklungspsychologie des Jugendalters*. Opladen: Leske + Budrich.
- Fenigstein, A., Scheier, M. F. & Buss, A. H. (1975). Public and private self-consciousness: Assessment and theory. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43, 522-527.
- Finegold, D., Mohrman, S. & Spreitzer, G. M. (2002). Age effects on the predictors of technical workers' commitment and willingness to turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 655-674.
- Fischer, A. & Kohr, H. (1980). *Politisches Verhalten und empirische Sozialforschung: Leistung und Grenzen von Befragungsinstrumenten*. München: Juventa.
- Fischer, R. (2004, 06. Juni). Heute hier, morgen fort: Mobilität: Das Leben der modernen Wanderarbeiter. *Stern* [Online]. Verfügbar unter: <http://www.stern.de/wirtschaft/unternehmen/magazin/index.html?id=524787> [05.06.04].
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Fisher, C. D. & Shaw, J. B. (1994). Relocation attitudes and adjustment: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 209-224.
- Fissamber, V. (2002). Neuer Aktionsplan der Europäischen Kommission: Mobilität in der EU. *Journal Arbeit* [Online], 2, 24. Verfügbar unter: <http://www.journal-arbeit.de> [05.02.04].
- Folkman, S. & Lazarus, R. S. (1988). Coping as a mediator of emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 466-475.
- Franz, P. (1984). *Soziologie der räumlichen Mobilität*. Frankfurt am Main: Campus.
- Freisl, J. (1994). *Die berufliche und räumliche Mobilität auf dem Arbeitsmarkt: Eine vergleichende Studie über die europäische Union und die USA*. München: tuduv.
- Frenkel-Brunswik, E. (1949). Intolerance of ambiguity as an emotional and perceptual personality variable. *Journal of Personality*, 18, 108-143.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K. & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 139-161.
- Frey, D., Stahlberg, D. & Gollwitzer, P. M. (1993). Einstellung und Verhalten: Die Theorie des überlegten Handelns und die Theorie des geplanten Verhaltens. In D. Frey & M. Irle (Hrsg.), *Theorien der Sozialpsychologie – Band I: Kognitive Theorien* (361-398). Bern: Huber.

- Friedel, A. & Dalbert, C. (2003). Belastung und Bewältigung bei Grundschullehrerinnen: Die Auswirkungen einer Versetzung an die Förderstufe und der Einfluss der Ungewissheitstoleranz. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 17, 55-68.
- Friedel, A., Otto, K. & Dalbert, C. (2003). *Geografische und berufliche Mobilitätsbereitschaft Jugendlicher. Eine Sekundäranalyse der 13. Shell-Jugendstudie 2000* (Hallesche Berichte zur Pädagogischen Psychologie Nr. 5). Halle: Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Pädagogik.
- Frieze, I. H., Boneva, B. S., Šalija, N., Horvat, J., Ferligoj, A., Kogovšek, T., Miluska, J., Popova, L., Korobanova, J., Sukhareva, N., Erokhina, L. & Jarošová, E. (2004). Psychological differences in stayers and leavers: Emigration desires in central and eastern European university students. *European Psychologist*, 9, 15-23.
- Fritzsche, Y. (2000). Modernes Leben: Gewandelt, vernetzt und verkabelt. In Deutsche Shell (Hrsg.), *Jugend 2000* (S. 181 – 220). Opladen: Leske + Budrich.
- Fuchs, J. & Weber, B. (2004). *Frauen in Ostdeutschland: Erwerbsbeteiligung weiterhin hoch* (IAB-Kurzbericht Nr. 4). Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Gattiker, U. E. & Larwood, L. (1989). Career success, mobility and extrinsic satisfaction of corporate managers. *The Social Science Journal*, 26, 75-92.
- Gebert, D. & Rosenstiel, L. v. (1996). *Organisationspsychologie*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Gerner, M., Perry, F., Moselle, M. A. & Archbold, M. (1992). Characteristics of internationally mobile adolescents. *Journal of School Psychology*, 30, 197-214.
- Gilbert, J. A. & Ivancevich, J. M. (1999). A re-examination of organizational commitment. *Journal of Social Behavior and Personality*, 14, 385-396.
- Glaser, D. (2004). *Die Bereitschaft zu geografischer Mobilität und beruflicher Selbstständigkeit – Eine empirische Untersuchung an Arbeitnehmern während der beruflichen Weiterbildung*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Goffee, R. & Scase, R. (1992). Organizational change and the corporate career: The restructuring of managers' job aspirations. *Human Relations*, 45, 363-385.
- Goldman, D. R. (1978). Career anchorage: Managerial mobility motivations – a replication. *Sociology of Work and Occupations*, 5, 193-208.
- Gottfredson, L. S. (1986). Occupational Aptitude Pattern Map: Development and implications for a theory of job aptitude requirements. *Journal of Vocational Behavior*, 29, 254-291.

- Groh, J. (2003). *Geografische Mobilitätsbereitschaft – Eine kulturvergleichende Analyse soziodemografischer und personaler Einflussvariablen*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Freie Universität Berlin.
- Grünert, H. & Lutz, B. (2003). Aus der Geschichte lernen? Neue Lösungen für die geburtenstarken Jahrgänge in Ostdeutschland. In K. Berger & G. Walden, (Hrsg.), *Öffentliche Ausbildungsförderung in Ostdeutschland unter der Lupe* (S. 132-155). Bielefeld: Bertelsmann.
- Guadagnoli, E. & Velicer, W. F. (1988). Relation of sample size to the stability of component patterns. *Psychological Bulletin*, 103, 265-275.
- Guttman, L. (1954). Some necessary conditions for common-factor analysis. *Psychometrika*, 19, 149-161.
- Haas, A. (2002). *Wohin nach der Berufsausbildung?* (IAB-Kurzbericht Nr. 7). Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Häfeli, K., Kraft, U. & Schallberger, U. (1988). *Berufsausbildung und Persönlichkeitsentwicklung. Eine Längsschnittstudie*. Bern: Huber.
- Hammer, A. & Scheiner, J. (2002). *Integrierte Betrachtung von Lebensstilen, Wohnmilieus und Raum-Zeitstrukturen für die zukunftsfähige Gestaltung von Mobilität. Lebensstile, Milieus und räumliche Mobilität*. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.rwth-aachen.de/stadtleben/Projektschritte/AP-05-02-2002.pdf> [05.02.04].
- Havighurst, R. J. (1972). *Developmental task and education*. New York: McKay.
- Headey, B. & Wearing, A. (1989). Personality, life events, and subjective well-being: Toward a dynamic equilibrium model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 731-739.
- Heckhausen, H. (1989). *Motivation und Handeln*. Berlin: Springer.
- Heckhausen, J. & Tomasik, M. J. (2002). Get an apprenticeship before school is out: How German adolescents adjust vocational aspirations when getting close to a developmental deadline. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 199-219.
- Heinemann, W. (1979). The assessment of private and public self-consciousness: A German replication. *European Journal of Social Psychology*, 9, 331-337.
- Heinz, W. R. (2002). Transition discontinuities and the biographical shaping of early work careers. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 220-240.
- Heinz, W. R., Krüger, H., Rettke, U., Wachtveitl, E. & Witzel, A. (1985). *Hauptsache eine Lehrstelle. Jugendliche vor den Hürden des Arbeitsmarktes*. Weinheim: Beltz.

- Herriot, P. & Scott-Jackson, W. (2002). Globalization, social identities and employment. *British Journal of Management*, 13, 249-257.
- Heyn, S., Schnabel, K. U. & Roeder, P. M. (1997). Von der Options- zur Realitätslogik. Stabilität und Wandel berufsbezogener Wertvorstellungen in der Statuspassage Schule-Beruf. In A. Meier, U. Rabe-Kleberg & K. Rodax (Hrsg.), *Transformation und Tradition in Ost und West* (S. 281-305). Opladen: Leske + Budrich.
- Horn, J. L. (1965). A rationale and test for the number of factors in factor analyses. *Psychometrika*, 30, 179-195.
- Hoshmand, L. T. (2003). Moral implications of globalization and identity. *American Psychologist*, 58, 814-815.
- Hui, C., Law, K. S. & Chen, Z. X. (1999). A structural equation model of the effects of negative affectivity, leader-member exchange, and perceived job mobility on in-role and extra-role performance: A Chinese case. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77, 3-21.
- Humke, C. & Schaefer, C. (1995). Relocation: A review of the effects of residential mobility on children and adolescents. *Psychology*, 32, 16-24.
- Jacobs, K. W. & Koepfel, J. C. (1974). Psychological correlates of the mobility decision. *Bulletin of the Psychonomic Society*, 3, 320-332.
- Jahn, E. J. & Windsheimer, A. (2004a). *Personal-Service-Agenturen – Teil 1: In der Fläche schon präsent* (IAB-Kurzbericht Nr. 1). Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Jahn, E. J. & Windsheimer, A. (2004b). *Personal-Service-Agenturen – Teil 2: Erste Erfolge zeichnen sich ab* (IAB-Kurzbericht Nr. 2). Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Jochmann, W. (1990). *Berufliche Veränderung von Führungskräften*. Stuttgart: Hogrefe.
- Johnson, L. S. (2000). The relevance of school to career: A study in student awareness. *Journal of Career Development*, 26, 263-276.
- Justen-Horsten, A. (2004). Heute hier – morgen fort: Psychologische Aspekte berufsbedingter Mobilität. *Report Psychologie*, 5, 310-315.
- Kälin, W., Semmer, N. K., Elfering, A., Tschan, F., Dauwalder, J.-P., Heunert, S. & Crettaz von Roten, F. (2000). Work characteristics and well-being of Swiss apprentices entering the labor market. *Swiss Journal of Psychology*, 59, 272-290.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39, 31-36.
- Kalleberg, A. L. & Mastekaasa, A. (2001). Satisfied movers, committed stayers: The impact of job mobility on work attitudes in Norway. *Work and Occupations*, 28, 183-209.

- Kalter, F. (1998). Partnerschaft und Migration: Zur theoretischen Erklärung eines empirischen Effekts. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50, 283-309.
- Katenkamp, O. (2002). Mobil sein – agil sein – frei sein! *Journal Arbeit* [Online], 2, 2. Verfügbar unter: <http://www.journal-arbeit.de> [05.02.04].
- Kirschenbaum, A. & Mano-Negrin, R. (1999). Underlying labor market dimensions of “opportunities”: The case of employee turnover. *Human Relations*, 52, 1233-1255.
- König, S. & Dalbert, C. (in Druck). Ungewissheitstoleranz, Belastung und Befinden bei BerufsschullehrerInnen. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*.
- König, S. & Dalbert, C. (2003). *Ungewissheitstoleranz und der Umgang mit beruflichen Anforderungen im Lehramt*. Manuskript eingereicht zur Publikation.
- Landau, J. C., Shamir, B. & Arthur, M. B. (1992). Predictors of willingness to relocate for managerial and professional employees. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 667-680.
- La Piere, R. T. (1934). Attitudes versus actions. *Social Forces*, 13, 230-237.
- Lappe, L. (1999). Berufliche Chancen Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 26, 30-39.
- Lee, T. W., Ashford, S. J., Walsh, J. P. & Mowday, R. T. (1992). Commitment propensity, organizational commitment, and voluntary turnover: A longitudinal study of organizational entry processes. *Journal of Management*, 18, 15-32.
- Lee, T. W. & Johnson, D. R. (1994). Reactions to job transfer by job type and career stage. *Journal of business and psychology*, 8, 377-390.
- Lienert, G. A. & Raatz, U. (1994). *Testaufbau und Testanalyse*. Weinheim: Beltz.
- Lodahl, T. & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Louis, M. R. (1980). Career transitions: Varieties and communalities. *Academy of Management Review*, 5, 329-340.
- Lu, M. (1999). Do people move when they say they will? Inconsistencies in individual migration behavior. *Population and Environment: A Journal of Interdisciplinary Studies*, 20, 467-488.
- Lutz, B. (2001). *Im Osten ist die zweite Schwelle hoch. Fehlende Arbeitsplätze und Nachwuchsstau vor den Toren des Arbeitsmarktes* (Forschungsberichte aus dem ZSH 01-2). Halle: Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. an der Martin-Luther-Universität.

- Magdol, L. (2002). Is moving gendered? The effects of residential mobility on the psychological well-being of men and women. *Sex Roles, 47*, 553-560.
- Maier, G. W., Rappensperger, G., Rosenstiel, L. v. & Zwarg, I. (1994). Berufliche Ziele und Werthaltungen des Führungsnachwuchses in den alten und neuen Bundesländern. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 38*, 4-12.
- Mano-Negrin, R. (2003). Gender-related opportunities and turnover: The case of medical sector employees. *Gender, Work, and Organization, 10*, 342-360.
- Marcia, J. E. (1980). Identity in adolescence. In J. Adelson (Ed.), *Handbook of adolescent psychology* (pp. 159-187). New York: Wiley.
- Martin, R. (1999). Adjusting to job relocation: Relocation preparation can reduce relocation stress. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 72*, 231-235.
- Maslow, A. H. (1978). *Motivation und Persönlichkeit*. Freiburg: Walter.
- McCormick, E. J., Jeanneret, P. R. & Mecham, R. C. (1972). A study of job characteristics and job dimensions as based on the Position Analysis Questionnaire (PAQ). *Journal of Applied Psychology, 56*, 347-368.
- McElroy, J. C., Morrow, P. C. & Mullen, E. J. (1996). Intraorganizational mobility and work related attitudes. *Journal of Organizational Behavior, 17*, 363-374.
- Merz, J. (1986). SAF: Fragebogen zur Messung von dispositioneller Selbstaufmerksamkeit. *Diagnostica, 32*, 142-152.
- Mikrozensus (2003). *Leben und Arbeiten in Deutschland*. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.destatis.de/presse/deutsch/pk/2004/mikrozensus2003b.htm> [29.05.04].
- Molitor, A. (2000). Heute hier, morgen fort: Wie Familien in Zeiten weltweiten Wirtschaftens mit dem Zwang zum Umzug umgehen. Besuche bei Arbeitsnomaden, Wochenendpendlern und Mobilitätsverweigerern. *Die Zeit, 33*.
- Morris, J. M. & Villemez, W. J. (1992). Mobility potential and job satisfaction: Mixing dispositional and situational explanations. *Work and Occupations, 19*, 35-58.
- Moser, K. & Schuler, H. (1993). Validität einer deutschsprachigen Involvement-Skala. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie, 14*, 27-36.
- Moser, K. (1996). *Commitment in Organisationen*. Bern: Huber.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Dubin, R. (1974). Unit performance, situational factors, and employee attitudes in spatially separated work units. *Organizational Behavior and Human Performance, 12*, 231-248.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*, 224-247.

- Moyle, P. & Parkes, K. (1999). The effects of transition stress: A relocation study. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 625-646.
- Munton, A. G. (1990). Job relocation, stress and the family. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 401-406.
- Murrell, A. J., Frieze, I. H. & Olson, J. E. (1996). Mobility strategies and career outcomes: A longitudinal study of MBAs. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 324-335.
- Myers, S. M. (1999). Residential Mobility as a way of life: Evidence of intergenerational similarities. *Journal of Marriage and Family*, 61, 871-880.
- Neto, F. & Mullet, E. (1998). Decision-making as regards migration: Wage differential, job opportunity, and the network effect. *Acta Psychologica*, 98, 57-66.
- Neuberger, O. (1974). *Messung der Arbeitszufriedenheit*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Neuberger, O. (1994). *Personalentwicklung*. Stuttgart: Enke.
- Nicholson, N., West, M. & Cawsey, T. F. (1985). Future uncertain: Expected versus attained job mobility among managers. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 313-320.
- Nindl, S. (2003). *Geografische und berufliche Mobilitätsbereitschaft: Eine empirische Analyse soziodemografischer und persönlichkeitspsychologischer Prädiktoren bei Berufstätigen und Studierenden in Stadt und Land Salzburg*. Unveröffentlichte Diplomarbeit Salzburg, Paris-Lodron-Universität Salzburg.
- Noe, R. A. & Barber, A. E. (1993). Willingness to accept mobility opportunities: Destination makes a difference. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 159-175.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Nurmi, J.-E., Salmela-Aro, K. & Koivisto, P. (2002). Goal importance and related achievement beliefs and emotions during the transition from vocational school to work: Antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 241-261.
- Oschmiansky, F., Kull, S. & Schmid, G. (2002). Neue Modelle und Anreize für Arbeitslose: Innovationen statt Sanktionen. Eine Alternative zur Faulheitsdebatte. *Journal Arbeit* [Online], 2, 10-11. Verfügbar unter: <http://www.journal-arbeit.de> [05.02.04].
- Ostroff, C. & Clark, M. A. (2001). Maintaining and internal market: Antecedents of willingness to change jobs. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 425-453.
- Otto, L. B. (2000). Youth perspectives on parental career influence. *Journal of Career Development*, 27, 111-118.
- Pinder, C. C. (1989). The dark side of executive relocation. *Organizational Dynamics*, 17, 48-58.

- Raab, E. (1997). Jugend sucht Arbeit: Eine Längsschnittuntersuchung zum Berufseinstieg Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 25, 3-12.
- Rabe-Kleberg, U. (1990). *Besser gebildet und doch nicht gleich. Frauen und Bildung in der Arbeitgesellschaft*. Bielefeld: Kleine.
- Rabe-Kleberg, U. (1992). *Frauenberufe: Zur Segmentierung der Berufswelt*. Bielefeld: Kleine.
- Rabe-Kleberg, U. (1993). *Verantwortlichkeit und Macht: Ein Beitrag zum Verhältnis von Geschlecht und Beruf angesichts der Krise traditioneller Frauenberufe*. Bielefeld: Kleine.
- Rabe-Kleberg, U. (1995). Auf dem Weg zur Bildungsbiographie? Oder warum Frauen immer länger auf bessere Schulen gehen und trotzdem als >> ungelernt << gelten. In E. M. Hoerning & M. Corsten, *Institution und Biographie: Die Ordnung des Lebens* (S. 6-38). Pfaffenweiler: Centaurus-Verlagsgesellschaft.
- Rabe-Kleberg, U. (1999). Wie aus Berufen für Frauen Frauenberufe werden: Ein Beitrag zur Transformation des Geschlechterverhältnisses. In H. M. Nickel, S. Völker & H. Hüning, *Transformation Unternehmensreorganisation Geschlechterforschung* (S. 93-107). Opladen: Leske + Budrich.
- Rabe-Kleberg, U. (2002). Professionalität und Geschlechterverhältnis. Oder: Was ist >> semi << an traditionellen Frauenberufen? In A. Combe & W. Helsper, *Pädagogische Professionalität: Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns* (S. 279-286). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Ranson, G. (2003). Beyond 'gender differences': A Canadian study of women's and men's careers in engineering. *Gender, Work, and Organization*, 10, 22-41.
- Rasclé, N. (2000). Testing the mediating role of appraised stress and coping strategies on employee adjustment in a context of job mobility. *European Review of Applied Psychology*, 50, 301-307.
- Rimann, M., Udriș, I. & Weiss, V. (2000). Values in transition from apprenticeship to occupational work. *Swiss Journal of Psychology*, 59, 291-302.
- Rives, J. M. & West, J. M. (1993). Wife's employment and worker relocation behavior. *The Journal of Socio-Economics*, 22, 13-22.
- Roberts, B. W., Caspi, A. & Moffitt, T. E. (2003). Work experiences and personality development in young adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 582-593.
- Roos, L. L. (1978). Institutional change, career mobility, and job satisfaction. *Administrative Science Quarterly*, 23, 318-330.

- Rosenfeld, R. A. (1992). Job mobility and career processes. *Annual Review of Sociology*, 18, 39-61.
- Rosenstiel, L. v. (1989). Selektions- und Sozialisationseffekte beim Übergang vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem. Ergebnisse einer Längsschnittstudie an jungen Akademikern. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 33, 21 – 32.
- Sagie, A., Krausz, M. & Weinstein, Y. (2001). To move or not to move: Factors affecting employees' actual relocation when an entire plant moves. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 343-358.
- Saunders, D. R. (1956). Moderator variables in prediction. *Educational and Psychological Measurement*, 16, 209-222.
- Saunders, M. N. K. & Thornbill, A. R. (1998). Assessing the effectiveness of relocation support: Some evidence from the UK. *Personal Review*, 27, 124-142.
- Schmitt-Rodermund, E. (2003). *Parenting, personality, and early entrepreneurial self-efficacy: Pathways to successful entrepreneurship*. Manuscript submitted for publication.
- Schneider, N. F. (2002). Berufsmobilität und Lebensform. Mobilität hat ihren Preis – für Beschäftigte und Unternehmen. *Journal Arbeit* [Online], 2, 8-9. Verfügbar unter: <http://www.journal-arbeit.de> [05.02.04]
- Schnur, P. & Zika, G. (2002). *Gute Chancen für moderaten Aufbau der Beschäftigung* (IAB-Kurzbericht Nr. 10). Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Schuler, H. (1995). *Organisationspsychologie*. Bern: Huber.
- Seeg, B. (2000). *Frauen und Karriere: Strategien des beruflichen Aufstiegs*. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Shikiar, R. & Freudenberg, R. (1982). Unemployment rates as a moderator of the job dissatisfaction-turnover relation. *Human Relations*, 35, 845-856.
- Singelis, T. H., Triandis, H. C., Bhawuk, D. P. S. & Gelfland, M. J. (1995). Horizontal and vertical dimensions of individualism and collectivism: A theoretical and measurement refinement. *Cross-Cultural Research*, 29, 240-275.
- Spieß, E. & Wittmann, A. (1996). Motivation zum Auslandseinsatz bei Führungsnachwuchskräften. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 40, 42-46.
- Statistisches Bundesamt Deutschland (2004). *Arbeitslosenquote*. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.destatis.de/cgi-bin/printview.pl> [29.05.04].
- Steinkamp, G. (1991). Sozialstruktur und Sozialisation. In K. Hurrelmann & D. Ulich (Hrsg.), *Neues Handbuch zur Sozialisationsforschung* (S. 251-277). Weinheim: Beltz.

- Steinkamp, G. & Stief, W. H. (1978). *Lebensbedingungen und Sozialisation. Die Abhängigkeit von Sozialisationsprozessen in der Familie von ihrer Stellung im Verteilungssystem ökonomischer, sozialer und kultureller Ressourcen und Partizipationschancen*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Sticht, T. G. & Fox, W. (1966). Geographical mobility and dogmatism, anxiety, and age. *The Journal of Social Psychology*, 68, 171-174.
- Stilwell, D., Liden, R., Parsons, C. & Deconinck, J. (1998). Transfer decision making: Different decision models depending on the transfer conditions? *Journal of Organizational Behavior*, 19, 539-557.
- Stöber, J. (1995). Besorgnis: Ein Vergleich dreier Inventare zur Erfassung allgemeiner Sorgen. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 16, 50-63.
- Stöber, J. (2000). *Wie viele Faktoren? Abteilungsinternes Arbeitspapier zum Diplomanden-colloquium am 06.12.00*. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Stöber, J. & Joormann, J. (2001). A short form of the Worry Domain Questionnaire: Construction and factorial validation. *Personality and Individual Differences*, 31, 591-598.
- Stroh, L. K. (1999). Does relocation still benefit corporations and employees? An overview of the literature. *Human Resource Management Review*, 9, 279-308.
- Stroh, L. K., Brett, J. M. & Reilly, A. H. (1992). All the right stuff: A comparison of female and male managers' career progression. *Journal of Applied Psychology*, 77, 251-260.
- Sutaria, R. (1977). Job Mobility: Its relationship with personality characteristics. *Indian Journal of Psychology*, 52, 336-341.
- Swaen, G. M. H., Kant, I., van Amelsvoort, L. G. P. M. & Beursken, A. J. H. M. (2002). Job mobility, its determinants, and its effects: Longitudinal data from the Maastricht cohort study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 121-129.
- Tabachnik, B. G. & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Taylor, M., Evans, K. & Behrens, M. (2000). What does it mean to become skilled for young people in Canada, England and Germany. *International Journal of Adolescence and Youth*, 2000, 109-128.
- Torry, P. (2004, 21. Januar). Standpunkte: Von Großbritannien lernen. *Frankfurter Allgemeine Zeitung* [Online]. Verfügbar unter: <http://www.britischebotschaft.de/de/news/items/040121a.htm> [09.02.04].

- Trautwein, U., Köller, O., Watermann, R., Lüdtke, O., Maaz, K., Nagy, G. & Baumert, J. (2000). *Bildungsverläufe und psychosoziale Entwicklung im Jugend- und jungen Erwachsenenalter* (BIJU), Längsschnitt 1. Dokumentation der 6. Datenerhebung. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Unveröffentlichte Skala.
- Triandis, H. C. (1994). Theoretical and methodological approaches to the study of collectivism and individualism. In U. Kim, H. C. Triandis, C. Kagitcibasi, S. C. Choi & G. Yoon (Eds.), *Individualism and Collectivism* (41-51). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Triandis, H. C., Bontempo, R., Villareal, M. J., Asai, M. & Lucca, N. (1988). Individualism and collectivism: Cross-cultural perspectives on self-ingroup relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 323-338.
- Ulich, E. (1998). *Arbeitspsychologie*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Vandenberg, R. J. & Barnes Nelson, J. (1999). Disaggregating the motives underlying turnover intentions: When do intentions predict turnover behavior. *Human Relations*, 52, 1313-1336.
- Van der Velde, M. E. G. & Feij, J. A. (1995). Change of work perceptions and work outcomes as a result of voluntary and involuntary job change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 273-290.
- Vardi, Y. & Hammer, T. H. (1977). Intraorganizational mobility and career perceptions among rank and file employees in different technologies. *Academy of Management Journal*, 20, 622-634.
- Veiga, J. F. (1983). Mobility influences during managerial career stages. *Academy of Management Journal*, 26, 64-85.
- Vercruyse, N. (2002). Report from Euroland: Assisting individuals, couples, and families on the move. *European Psychologist*, 7, 149-152.
- Wagner, M. (1989). *Räumliche Mobilität im Lebenslauf: Eine empirische Untersuchung sozialer Bedingungen der Migration*. Stuttgart: Enke.
- Walgenbach, P. (1994). *Mittleres Management: Aufgaben – Funktionen – Arbeitsverhalten*. Wiesbaden: Gabler.
- Wanous, J. P. (1976). Organizational entry: From native expectations to realistic beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 61, 22-29.
- Werbel, J. D. (1983). Job change: A study of an acute stressor. *Journal of Vocational Behavior*, 23, 242-250.

- Wermke, M., Klosa, A., Kunkel-Razum, K. & Scholze-Stubenrecht, W. (Hrsg.) (2001). *Duden. Das Herkunftswörterbuch: Etymologie der deutschen Sprache*. Mannheim: Dudenverlag.
- Werth, M. (1974). *Analyse mobilitätshemmender Motivationen*. Göttingen: Schwartz.
- West, M. A., Nicholson, N. & Rees, A. (1987). Transitions into newly created jobs. *Journal of Occupational Psychology*, 60, 97-113.
- Weyer, C., Hodapp, V. & Neuhäuser, S. (1980). Weiterentwicklung von Fragebogenskalen zur Erfassung der subjektiven Belastung und Unzufriedenheit im beruflichen Bereich. *Psychologische Beiträge*, 22, 335-355.
- Wheeler, K. G. & Miller, J. G. (1990). The relation of career and family factors to the expressed minimum percentage pay increase required for relocation. *Journal of Management*, 16, 825-834.
- Wicker, A. W. (1969). Attitudes versus actions: The relationship of verbal and overt behavioral responses to attitude objects. *Journal of Social Issues*, 25, 41-47.
- Wiendieck, G. & Wiswede, G. (1990). *Führung im Wandel: Neue Perspektiven für Führungsforschung und Führungspraxis*. Stuttgart: Enke.
- Wilk, S. L. & Sackett, P. R. (1996). Longitudinal analysis of ability-job complexity fit and job change. *Personnel Psychology*, 49, 937-967.
- Winkel, R. (2003, 17. Dezember). Ein Umzug ist zumutbar. *Süddeutsche Zeitung* [Online]. Verfügbar unter: <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/artikel/674/23651/> [11.02.04].

ANHANG

Anhang A – Firmenanschreiben zur Rekrutierung der Probanden für die Pilotstudie

Die nachfolgenden zwei Seiten enthalten das Anschreiben, das an verschiedene Unternehmen zur Gewinnung von Probanden für die Pilotstudie gesendet wurde. Um den Institutionen den Inhalt der Befragung näher zu bringen, wurde eine Beschreibung des Untersuchungsgegenstandes beigelegt.

Dipl.-Psych. Kathleen Otto
Institut für Pädagogik, AB Pädagogische
Psychologie
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Franckesche Stiftungen
D-06099 Halle (Saale)

Tel.: 0160/95962853
Fax: +49 (0) 345 55-27244
E-Mail: k.otto@paedagogik.uni-halle.de
Web: <http://www.erzwiss.uni-halle.de/gliederung/paed/ppsycho/otto1.html>

Betreff: Anfrage zur Datenerhebung für eine Untersuchung zur Mobilität

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Rahmen einer Forschungsstudie, die vom Land Sachsen-Anhalt gefördert wird, untersuche ich in meinem Dissertationsvorhaben die Mobilitätsbereitschaft Erwachsener in Sachsen-Anhalt und anderen Bundesländern.

Da die geografische und jobbezogene Mobilitätsbereitschaft mittlerweile als notwendige Voraussetzungen für das Bestehen im Arbeitsmarkt des 21. Jahrhunderts betrachtet werden, stellt sich die Frage, welche persönlichen Ressourcen die Mobilitätsbereitschaft erhöhen und inwieweit sich diese auf eine erfolgreiche berufliche Karriere auswirken. Besonderes Augenmerk möchte ich deshalb auch auf Umzuschulende bzw. Arbeitslose legen, da gerade effizient durchgeführte Qualifikationsmaßnahmen für eine erfolgsorientierte Erwerbsbiografie elementar sind.

Ich bin durch eine Zeitungsannonce und durch eine Internetrecherche auf Ihre Einrichtung aufmerksam geworden und würde mich sehr freuen, Ihnen mein Konzept und meinen Fragebogen vorzustellen zu dürfen und - wenn Interesse Ihrerseits besteht, den Organisationsablauf dieser Erhebung gemeinsam mit Ihnen und Ihren Mitarbeitern abzusprechen. Die Erhebung soll selbstverständlich so unkompliziert wie möglich ablaufen. Ich könnte mir vorstellen, die Fragebögen einfach bei Ihnen abzugeben, so dass Ihre Umzuschulenden und Mitarbeiter freiwillig entscheiden können, ob sie den Fragebogen ausfüllen möchten. Ich würde die Fragebögen später wieder bei Ihnen abholen. Selbstverständlich werden Ihnen dann bei Interesse die Ergebnisse der Untersuchung mit einer detaillierten unternehmensbezogenen Auswertung zur Verfügung gestellt.

Ich würde mich sehr freuen, wenn ich von Ihnen die Zustimmung bekommen würde, die Erhebung durchführen zu dürfen und stehe Ihnen auch gern zur Verfügung, weitere Einzelheiten mit Ihnen abzusprechen. Anbei schicke ich Ihnen eine Zusammenfassung des Inhalts dieser Untersuchung. Ich freue mich von Ihnen zu hören.

Mit freundlichen Grüßen,

Kathleen Otto

Anlage

Arbeitstitel: Persönlichkeit und Arbeitssituation als Prädiktoren der Mobilitätsbereitschaften Erwachsener

Im Zuge der Internationalisierung und zunehmenden Globalisierung der Arbeits- und Berufswelt stellen Unternehmen verstärkt Mobilitätsanforderungen an ihre Mitarbeiter. Dieser von Wirtschaft und Politik geforderten erhöhten Anpassungsbereitschaft und Ortsunabhängigkeit stehen in der Forschung jedoch Befunde entgegen, die eher für eine mäßige Mobilitätsbereitschaft sprechen.

Ziel dieser Untersuchung ist es deshalb, zentrale Faktoren aufzuzeigen, die insbesondere die geografischen aber auch die jobbezogenen Mobilitätsbereitschaften hemmen bzw. fördern. Zunächst lässt sich die **Mobilitätsbereitschaft** aus der Perspektive der Karriereorientierung im Sinne einer *Selbstverwirklichungstendenz* oder aus dem Blickwinkel der Erwerbssicherung im Sinne einer *Vermeidungsorientierung* betrachten. An dieser Stelle ist es von Interesse, welche Prädiktoren mit welcher Art der Handlungsorientierung korrespondieren. Bisherige Untersuchungen deuten darauf hin, dass vor allem familiäre und individuelle Merkmale einen Einfluss auf die Entscheidung haben, den Wohnort aus Karrieregründen zu wechseln, wohingegen jobabhängige Faktoren sehr viel stärker den Wohnortwechsel zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit vorhersagen.

Demzufolge sollen in der Arbeit eine Reihe von **Prädiktoren** ermittelt und in ihrer Bedeutung analysiert werden, wobei neben der *Mobilitätsvorerfahrung* nachfolgend *jobabhängige* und *jobunabhängige Faktoren* unterschieden werden. Zur Gruppe der *jobabhängigen Merkmale* gehören die organisationsbezogenen Bedingungen auf der einen Seite, wie *Commitment*, *Identifikation* mit dem Unternehmen oder *Karrieremöglichkeiten* innerhalb der Firma, und die tätigkeitsbezogenen Variablen auf der anderen Seite, wie *Job-Involvement*, *Arbeitszufriedenheit*, *Arbeitsselbstwirksamkeitserwartung*, *Arbeitsplatzsicherheit*, aus der Tätigkeit resultierende *Aufstiegsmöglichkeiten*, bestimmte *Arbeitsplatzmerkmale* etc. Zu den *jobunabhängigen Prädiktoren* lassen sich neben familiären, demographischen und ökonomischen Faktoren auch individuelle Bedingungen zählen. Von Bedeutung sind hier Merkmale wie *Ungewissheitstoleranz*, *Neurotizismus*, *Extraversion*, *Offenheit für Erfahrungen*, *Verträglichkeit*, *Gewissenhaftigkeit*, *Selbstwert*, *Lebenszufriedenheit*, *Partnerorientierung*, *Individualismus-Kollektivismus*.

Mit der Untersuchung wird weiterhin das Ziel verfolgt, die potentielle Auswirkung der jeweiligen **Arbeitssituation** auf die Handlungsorientierung zu beschreiben. Unter den Probanden sollen sich deshalb sowohl *arbeitssuchende* als auch *beruflich etablierte Erwachsene* befinden. Gerade für die Arbeitssuchenden kann sich eine hohe geografische aber auch jobbezogene Mobilitätsbereitschaft als zentral erweisen, um die Arbeitslosigkeit zu überwinden.

Anhang B – Fragebogen für die Probanden der Pilotstudie

Auf den folgenden Seiten ist der Fragebogen, der im Rahmen der Pilotstudie eingesetzt wurde, aufgeführt. Der Fragebogen umfasste eine Gesamtlänge von 20 Seiten. Er wurde in anonymisierter Form von den Versuchspersonen in Rahmen einer einmaligen Datenerhebung ausgefüllt.

Dipl.-Psych. Kathleen Otto
Prof. Dr. Claudia Dalbert

Institut für Pädagogik,
AB Pädagogische Psychologie
Martin-Luther-Universität
06099 Halle/Saale



M o b i l i t ä t

Anleitung

Zuerst möchten wir Ihnen für Ihre Bereitschaft zur Mitarbeit danken !

Der vor Ihnen liegende Fragebogen enthält eine Reihe von Aussagen und Fragen, die sich auf das Thema Mobilität Erwachsener beziehen. Ihre persönliche Meinung ist hier gefragt. Es handelt sich nicht um einen Test.

Da Ihr Name auf dem Fragebogen nicht vermerkt wird, kann eine direkte Zuordnung des Fragebogens zu einer Person nicht erfolgen. Alle Angaben werden vollständig anonym und unter Berücksichtigung des Datenschutzgesetzes ausgewertet.

Bitte achten Sie darauf, dass Sie im Fragebogen immer die Vorderseite und die Rückseite ausfüllen. Vielen Dank !

(1) Welches Geschlecht haben Sie?

- männlich weiblich

(2) Wie alt sind Sie?

..... Jahre

(3) Welchen Familienstand haben Sie derzeit?

- ledig verheiratet in Lebensgemeinschaft geschieden verwitwet

wenn allein lebend, weiter mit Frage 8

(4) Leben Sie mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin in einem gemeinsamen Haushalt?

- ja nein

(5) Ist Ihr Partner/Ihre Partnerin selbst berufstätig?

- ja-vollzeit-beschäftigt ja-teilzeit-beschäftigt nein

(6) Was ist Ihr Partner/Ihre Partnerin von Beruf?

.....

(7) Ist Ihnen Ihre eigene Karriere wichtiger als die Ihres Partners/Ihrer Partnerin?

- eher ja gleich wichtig eher nein

(8) Wie viele Kinder haben Sie?

.....

wenn Sie keine Kinder haben, weiter mit Frage 10

(9) Wie alt ist das jüngste Ihrer Kinder?

..... Jahre

(10) Wie viele Einwohner hat Ihr gegenwärtiger Wohnort?

- < 20.000 20.000–100.000 100.000-500.000 > 500.000

(11) In welchem Bundesland sind Sie geboren?

.....

(12) Wie weit ist der Ort Ihrer Berufsausübung von Ihrer Wohnung entfernt?

- < 10 km 10-50 km 50-100 km > 200 km

(13) Wie oft sind Sie selbst bereits aus familiären Gründen in einen anderen Ort umgezogen?

- gar nicht einmal zweimal mehr als zweimal

(14) Wie oft sind Sie selbst bereits aus beruflichen Gründen in einen anderen Ort umgezogen?

- gar nicht einmal zweimal mehr als zweimal

(15) Haben Sie schon einmal für einige Zeit (nicht nur im Urlaub) im Ausland gelebt?

- ja nein

(16) Welchen Schul- oder Hochschulabschluss haben Sie? Bitte höchsten Abschluss ankreuzen !

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> keinen Schulabschluss | <input type="checkbox"/> Fachhochschulabschluss |
| <input type="checkbox"/> Hauptschulabschluss | <input type="checkbox"/> Hochschulabschluss |
| <input type="checkbox"/> Realschulabschluss/
POS nach 10 Jahren | <input type="checkbox"/> Promotion |
| <input type="checkbox"/> Fachhochschulreife | <input type="checkbox"/> Sonstiger Abschluss: |
| <input type="checkbox"/> Hochschulreife/Abitur | |

(17) Haben Sie eine abgeschlossene Berufsausbildung?

- ja nein

(18) Sind Sie derzeit selbst berufstätig?

- ja, vollzeit-beschäftigt ja, teilzeit-beschäftigt nein, arbeitslos
wenn beschäftigt, weiter mit Frage 23

(19) Seit wann sind Sie arbeitslos?

..... Monate

(20) Nehmen Sie an einer Umschulungsmaßnahme/Weiterbildung teil?

- ja nein

wenn nein, weiter mit Frage 22

(21) Haben Sie sich freiwillig für diese Umschulungsmaßnahme entschieden?

- ja nein

(22) Sind Sie zurzeit auf Arbeitssuche?

- ja nein, weil ich erst die Umschulung beenden möchte
 nein, weil ich zur Zeit ein Kind betreue
 nein, weil ich auf die Frühberentung warte
 nein, weil ich bereits eine neue Stelle gefunden habe
 nein, weil ich mit dem Geld als Arbeitsloser auskomme und so anderen Tätigkeiten nachgehen kann

(23) Wie hoch ist Ihr persönliches monatliches Nettoeinkommen in Euro?

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> < 500 € | <input type="checkbox"/> 500-1.000 € | <input type="checkbox"/> 1.000-2.000 € |
| <input type="checkbox"/> 2.000-3.000 € | <input type="checkbox"/> 3.000-4.000 € | <input type="checkbox"/> > 4.000 € |

ENTSCHEIDUNGEN

Nachfolgend sind verschiedene berufliche Situationen aufgeführt. Die einzelnen Situationen gehören nicht zusammen. Bitte kreuzen Sie in jeder Situation eine Antwort an. Dabei gibt es keine richtigen oder falschen Antworten, es geht hier allein um Ihre Meinung.

Situation 1

Ihr Vorgesetzter unterbreitet Ihnen den Vorschlag, entweder weiterhin in Ihrer bisherigen Position am Ort beschäftigt zu werden oder alternativ in ein 500 km entferntes Zweigunternehmen Ihrer Organisation in einen ähnlichen Job, der jedoch mit größerer Verantwortung und Entscheidungskompetenzen ausgestattet ist, zu wechseln. Wofür entscheiden Sie sich?

	sehr wahrscheinlich	5	4	3	2	sehr unwahrscheinlich
Ich entscheide mich für meinen bisherigen Arbeitsplatz.	6					1

Situation 2

Sie haben in Ihrer Firma eine gute Position inne. Durch eine interne Stellenausschreibung erhalten Sie die Chance, sich auf eine Stelle zu bewerben, die eine neue Herausforderung für Sie ist und wo Sie Ihre Fähigkeiten angemessen einsetzen und weiterentwickeln können. Bei dieser neuen Tätigkeit handelt es sich jedoch für Sie um ein beruflich unbekanntes neues Gebiet. Wofür entscheiden Sie sich?

	sehr wahrscheinlich	5	4	3	2	sehr unwahrscheinlich
Ich entscheide mich dafür, mich auf das interne Stellenangebot zu bewerben.	6					1

Situation 3

In Ihrem Unternehmen besteht die Gefahr, dass in absehbarer Zeit Ihre Stelle wegrationalisiert wird. Es besteht jedoch die Möglichkeit, kurzfristig in ein 350 km entferntes Tochterunternehmen zu wechseln und dort weiterhin Ihren Beruf auszuüben, da diese Position dort gerade nicht besetzt ist. Wofür entscheiden Sie sich?

	sehr wahrscheinlich	5	4	3	2	sehr unwahrscheinlich
Ich entscheide mich auch weiterhin für die alte Beschäftigung vor Ort.	6					1

Situation 4

Sie haben Ihren Job verloren und sind auf Arbeitssuche. Das Arbeitsamt bietet Ihnen eine Umschulung in einen anderen Beruf mit der Option einer langfristigen Unternehmensintegration an. Andererseits haben Sie die Möglichkeit, befristet für ein halbes Jahr im alten Beruf zu arbeiten. Wofür entscheiden Sie sich?

	sehr wahrscheinlich	5	4	3	2	sehr unwahrscheinlich
Ich entscheide mich für die Umschulung.	6					1

Situation 5

Man unterbreitet Ihnen das Angebot, in einem im Ausland ansässigen Unternehmen tätig zu werden. Die Ihnen offerierte Position bietet Ihnen wesentlich bessere Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Unternehmenshierarchie als Ihre bisherige. Sie können selbstverständlich auch weiterhin Ihrer alten Beschäftigung am jetzigen Ort nachgehen. Wofür entscheiden Sie sich?

	sehr wahrscheinlich			sehr unwahrscheinlich		
Ich entscheide mich für die Position im Ausland.	6	5	4	3	2	1

Situation 6

Sie sind gut im Unternehmen integriert. Ein anderes Unternehmen tritt an Sie heran und möchte Sie gerne einstellen. Allerdings würde Ihr dortiges Tätigkeitsfeld einen vollständig anderen Aufgabenbereich als ihren bisherigen umfassen. Diese neue Tätigkeit würde Ihren Interessen und Neigungen eher entsprechen als die alte Tätigkeit. Wofür entscheiden Sie sich?

	sehr wahrscheinlich			sehr unwahrscheinlich		
Ich entscheide mich für die Weiterbeschäftigung im alten Unternehmen.	6	5	4	3	2	1

Situation 7

Ihre Stelle soll innerhalb der nächsten Monate möglicherweise gestrichen werden. Man bietet Ihnen als Sozialmaßnahme einen Job mit ein und demselben Aufgabenspektrum in einem weit entfernten Bundesland mit einer langfristigen Weiterbeschäftigungsmöglichkeit an. Ansonsten wären Sie gezwungen, sich auf dem Arbeitsmarkt eine neue Arbeitsstelle zu suchen. Wofür entscheiden Sie sich?

	sehr wahrscheinlich			sehr unwahrscheinlich		
Ich entscheide mich für den Umzug in ein anderes Bundesland.	6	5	4	3	2	1

Situation 8

Sie arbeiten in einem Unternehmen, in dem gerade Arbeitsplätze wegrationalisiert werden, auch Ihr Arbeitsplatz ist möglicherweise betroffen. Die Personalabteilung schlägt Ihnen vor, sich unternehmensintern umschulen zu lassen. Diese neue Beschäftigungsmöglichkeit entspricht nicht unbedingt Ihren Vorstellungen, bietet aber die Möglichkeit einer längerfristigen Arbeitsplatzsicherung ohne finanzielle Einbußen; andererseits droht Ihnen gegebenenfalls Arbeitslosigkeit. Wofür entscheiden Sie sich?

	sehr wahrscheinlich			sehr unwahrscheinlich		
Ich entscheide mich gegen die Umschulung.	6	5	4	3	2	1

Bitte beurteilen Sie jetzt einzelne Situationen noch einmal etwas genauer ! Nehmen Sie dabei bitte für jede Zeile eine Einschätzung vor !

Situation 9

Sie haben von einem Unternehmen das Angebot bekommen, eine neue Beschäftigung in einem 500 km entfernten Ort anzutreten. Wie wahrscheinlich nehmen Sie die entfernte Stelle an?

Ich nehme die entfernte Stelle an, wenn ich...		sehr wahrscheinlich				sehr unwahrscheinlich	
1	...dort eher eine Tätigkeit verrichten kann, die meinen Neigungen entspricht.	6	5	4	3	2	1
2	...dort finanziell stärker gesichert bin.	6	5	4	3	2	1
3	...dort meine Fähigkeiten angemessener einsetzen und weiterentwickeln kann.	6	5	4	3	2	1
4	...dort genauer weiß, was mir meine Zukunft bringt.	6	5	4	3	2	1
5	...dort eher über Dinge, die mich betreffen, mitentscheiden kann.	6	5	4	3	2	1
6	...dort genauer einschätzen kann, welche beruflichen Aufgaben und Pflichten ich erfüllen muss.	6	5	4	3	2	1
7	...dort eher eine berufliche Zukunft habe.	6	5	4	3	2	1
8	...dort mehr Zeit für Dinge habe, die mich interessieren und mir Freude bereiten.	6	5	4	3	2	1

Situation 10

Sie bekommen von einem Unternehmen ein attraktives berufliches Angebot mit vollkommen anderen Aufgaben als in Ihrem bisher ausgeübten Beruf. Wie wahrscheinlich werden Sie die angebotene Tätigkeit annehmen?

Ich werde die angebotene Tätigkeit annehmen, wenn ich...		sehr wahrscheinlich				sehr unwahrscheinlich	
1	...dadurch eher eine Tätigkeit verrichten kann, die meinen Neigungen entspricht.	6	5	4	3	2	1
2	...dadurch finanziell stärker gesichert bin.	6	5	4	3	2	1
3	...dadurch meine Fähigkeiten angemessener einsetzen und weiterentwickeln kann.	6	5	4	3	2	1
4	...dadurch genauer weiß, was mir meine Zukunft bringt.	6	5	4	3	2	1
5	...dadurch eher über Dinge, die mich betreffen, mitentscheiden kann.	6	5	4	3	2	1
6	...dadurch eher einschätzen kann, welche beruflichen Aufgaben und Pflichten ich erfüllen muss.	6	5	4	3	2	1
7	...dadurch eher eine berufliche Zukunft habe.	6	5	4	3	2	1
8	...dadurch mehr Zeit für Dinge habe, die mich interessieren und mir Freude bereiten.	6	5	4	3	2	1

Situation 11

Sie erhalten die Möglichkeit, eine Stelle in einem Zweigunternehmen Ihrer Organisation im Ausland anzutreten. Wie wahrscheinlich nehmen Sie diese Stelle an?

Ich nehme die Stelle im Ausland an, wenn ich...		sehr wahrscheinlich			sehr unwahrscheinlich		
1	...dort eher eine Tätigkeit verrichten kann, die meinen Neigungen entspricht.	6	5	4	3	2	1
2	...dort finanziell stärker gesichert bin.	6	5	4	3	2	1
3	...dort meine Fähigkeiten angemessener einsetzen und weiterentwickeln kann.	6	5	4	3	2	1
4	...dort genauer weiß, was mir meine Zukunft bringt.	6	5	4	3	2	1
5	...dort eher über Dinge, die mich betreffen, mitentscheiden kann.	6	5	4	3	2	1
6	...dort eher einschätzen kann, welche beruflichen Aufgaben und Pflichten ich erfüllen muss.	6	5	4	3	2	1
7	...dort eher eine berufliche Zukunft habe.	6	5	4	3	2	1
8	...dort mehr Zeit für Dinge habe, die mich interessieren und mir Freude bereiten.	6	5	4	3	2	1

Situation 12

Ihr Unternehmen möchte expandieren und macht eine interne Stellenausschreibung, in der Sie die Möglichkeit bekommen, auf Kosten des Unternehmens einen völlig neuen Beruf zu erlernen. Wie wahrscheinlich werden Sie diese Möglichkeit nutzen und den neuen Beruf erlernen?

Ich werde den völlig anderen Beruf erlernen, wenn ich...		sehr wahrscheinlich			sehr unwahrscheinlich		
1	...dadurch eher eine Tätigkeit verrichten kann, die meinen Neigungen entspricht.	6	5	4	3	2	1
2	...dadurch finanziell stärker gesichert bin.	6	5	4	3	2	1
3	...dadurch meine Fähigkeiten angemessener einsetzen und weiterentwickeln kann.	6	5	4	3	2	1
4	...dadurch genauer weiß, was mir meine Zukunft bringt.	6	5	4	3	2	1
5	...dadurch eher über Dinge, die mich betreffen, mitentscheiden kann.	6	5	4	3	2	1
6	...dadurch eher einschätzen kann, welche beruflichen Aufgaben und Pflichten ich erfüllen muss.	6	5	4	3	2	1
7	...dadurch eher eine berufliche Zukunft habe.	6	5	4	3	2	1
8	...dadurch mehr Zeit für Dinge habe, die mich interessieren und mir Freude bereiten.	6	5	4	3	2	1

Im Folgenden finden Sie unterschiedliche Aussagen zu verschiedenen Themen. Wahrscheinlich werden Sie einigen Aussagen sehr zustimmen und andere stark ablehnen. Bei wieder anderen sind Sie vielleicht unentschieden.

Nehmen Sie bitte auch hier wieder zu jeder der folgenden Aussagen Stellung und entscheiden Sie, inwieweit diese auf Sie ganz persönlich zutrifft. Kreuzen Sie dazu bitte jeweils eine Zahl zwischen 6 und 1 an. Lassen Sie bitte keine Aussage aus.

ARBEITSLEBEN I							
		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
1	Mein ganzes Arbeitsleben in ein und demselben Beruf tätig zu sein, stelle ich mir langweilig vor.	6	5	4	3	2	1
2	Ich kann mir nicht vorstellen, in meinem Beruf viel herumfahren zu müssen.	6	5	4	3	2	1
3	Ich hoffe, dass ich im Verlauf meines Arbeitslebens ganz unterschiedlichen Jobs nachgehen kann.	6	5	4	3	2	1
4	Es gibt viele Orte in Deutschland, an denen ich mir vorstellen könnte zu leben und zu arbeiten.	6	5	4	3	2	1
5	Ein fester Job mit festen Arbeitszeiten an ein und demselben Ort wäre besser als eine Stelle im Außendienst	6	5	4	3	2	1
6	Eine Tätigkeit im Ausland auf unbestimmte Zeit käme für mich nicht in Betracht.	6	5	4	3	2	1
7	Ich hoffe, dass ich in ein und demselben Beruf so lange wie möglich arbeiten kann.	6	5	4	3	2	1
8	Einen Wechsel in neue Berufsfelder vorzunehmen, wäre für mich kein Problem.	6	5	4	3	2	1
9	Ich würde gern innerhalb meines Berufes an regional unterschiedlichen Orten arbeiten.	6	5	4	3	2	1
10	Ich kann mir gut vorstellen, für eine begrenzte Zeit im Ausland zu arbeiten.	6	5	4	3	2	1
11	Ich kann mir nicht vorstellen, meinen Arbeitsplatz berufsbedingt für ein oder zwei Wochen verlassen zu müssen.	6	5	4	3	2	1
12	Als Arbeitssuchender würde ich auch anderswo in Deutschland eine Arbeit annehmen.	6	5	4	3	2	1
13	Die Vorstellung, einen völlig anderen Beruf ausüben zu müssen, ist mir ein Gräuel.	6	5	4	3	2	1
14	In meinem Job wäre ich gern viel unterwegs, auch mal über Nacht.	6	5	4	3	2	1

		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
15	Für mich wäre ein Beruf erstrebenswert, bei dem ich meine ganze Arbeit an einem Ort erledigen kann.	6	5	4	3	2	1
16	Ich hoffe nicht, dass ich im Verlauf meines Arbeitslebens oft den Wohnort wechseln muss.	6	5	4	3	2	1
17	Ich kann mir vorstellen, mein ganzes Arbeitsleben dasselbe zu machen.	6	5	4	3	2	1
18	Es würde mir schwer fallen, wegen eines Arbeitsplatzes meine Heimat zu verlassen.	6	5	4	3	2	1
19	Ich kann mir vorstellen, irgendwann im Arbeitsleben einen völlig neuen Beruf zu erlernen	6	5	4	3	2	1
20	Ein Beruf, bei dem ich viel umherreisen muss, wäre nichts für mich.	6	5	4	3	2	1
21	Ich würde nur ungern wegen meines Berufes in eine andere Gegend ziehen.	6	5	4	3	2	1
22	Die Vorstellung, aus beruflichen Gründen umziehen zu müssen, ist mir ein Gräuel.	6	5	4	3	2	1
23	Ich kann mir gut vorstellen, in meinem Beruf ständig auf Achse zu sein.	6	5	4	3	2	1
24	Ich hoffe, dass ich in meinem Arbeitsleben nur selten die Berufsbranche wechseln muss.	6	5	4	3	2	1
25	Ich kann mir vorstellen, dass ich wegen meines Berufs auch mal ein oder zwei Wochen wegfahre.	6	5	4	3	2	1
26	Für einen besseren Arbeitsplatz würde ich an einen anderen Ort ziehen.	6	5	4	3	2	1
27	Wenn ich meinen Job verlieren sollte, möchte ich wieder im selben oder in einem ähnlichen Beruf arbeiten.	6	5	4	3	2	1
28	Um beruflich vorwärts zu kommen, wäre ich auch bereit, eine andere Tätigkeit (anderer Job mit anderen Aufgaben) auszuüben.	6	5	4	3	2	1
29	Ich hoffe, dass ich im Verlauf meines Arbeitslebens an ganz unterschiedlichen Orten arbeiten kann.	6	5	4	3	2	1
30	Ich kann mir gut vorstellen, für meine Arbeit viel unterwegs zu sein.	6	5	4	3	2	1
31	Manchmal ist es mir fast unangenehm, zu sagen, was ich von Beruf bin.	6	5	4	3	2	1
32	Ich habe einen wirklich interessanten Beruf.	6	5	4	3	2	1
33	Mein Beruf entspricht genau meinem Traumjob.	6	5	4	3	2	1
34	Wenn ich könnte, würde ich gerne den Beruf wechseln.	6	5	4	3	2	1

ARBEITSLEBEN II

		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
1	Wenn ich Pläne bezüglich meiner beruflichen Zukunft mache, dann kann ich diese auch selbst umsetzen.	6	5	4	3	2	1
2	Wenn ich mir selbst berufliche Ziele setze, erreiche ich diese nur selten.	6	5	4	3	2	1
3	Wenn bei meiner Arbeit unerwartete Probleme auftauchen, kann ich diese schlecht bewältigen.	6	5	4	3	2	1
4	Ich versuche, es zu vermeiden, für meinen Beruf neue Dinge zu lernen, die mir zu schwierig erscheinen.	6	5	4	3	2	1
5	Wenn etwas bei meiner Arbeit nicht direkt funktioniert, probiere ich es nur noch stärker.	6	5	4	3	2	1
6	Ich fühle mich unsicher bezüglich meiner beruflichen Fähigkeiten.	6	5	4	3	2	1
7	Was meinen Beruf betrifft, bin ich ziemlich selbstsicher.	6	5	4	3	2	1
8	Wenn etwas im Beruf nicht so gut läuft, gebe ich leicht auf.	6	5	4	3	2	1
9	Ich scheine nicht in der Lage zu sein, mit den meisten beruflichen Problemen, die auftauchen, umzugehen.	6	5	4	3	2	1
10	Bei meiner Arbeit gelingt mir auch die Lösung schwieriger Aufgaben, wenn ich mich darum bemühe.	6	5	4	3	2	1
11	Wenn im Beruf unerwartete Situationen auftauchen, weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.	6	5	4	3	2	1
12	Für jedes Problem bei meiner Arbeit habe ich eine Lösung.	6	5	4	3	2	1
13	Beruflichen Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.	6	5	4	3	2	1
14	Wenn ich bei meiner Arbeit mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde.	6	5	4	3	2	1
15	Wenn ich bei der Arbeit mit einer neuen Sache konfrontiert werde, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.	6	5	4	3	2	1
16	Was auch immer in meinem Berufsleben passiert, ich werde schon klarkommen.	6	5	4	3	2	1
17	Durch meine vergangenen beruflichen Erfahrungen bin ich gut auf meine berufliche Zukunft vorbereitet.	6	5	4	3	2	1

	stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
18 Ich erreiche die beruflichen Ziele, die ich mir setze.	6	5	4	3	2	1
19 Ich fühle mich den meisten beruflichen Anforderungen gewachsen.	6	5	4	3	2	1
Ich traue mir zu, ...						
20 ...einen völlig anderen Beruf auszuüben als bisher.	6	5	4	3	2	1
21 ...für eine bestimmte Zeit im Ausland zu arbeiten.	6	5	4	3	2	1
22 ...im Verlauf meines Arbeitslebens ganz unterschiedlichen Tätigkeiten nachzugehen.	6	5	4	3	2	1
23 ...wegen meines Arbeitsplatzes meine Heimat zu verlassen.	6	5	4	3	2	1
24 ...irgendwann im Arbeitsleben einen völlig neuen Beruf zu erlernen.	6	5	4	3	2	1
25 ...für einen besseren Arbeitsplatz an einen anderen Ort zu ziehen.	6	5	4	3	2	1
26 ...einen Wechsel in neue Berufsfelder vorzunehmen.	6	5	4	3	2	1
27 ...im Verlauf meines Arbeitslebens an ganz unterschiedlichen Orten zu arbeiten.	6	5	4	3	2	1
Bessere berufliche Erfolgsaussichten (Karriere, Geld, etc.) erlangt man, wenn man bereit ist, ...						
28 ...auch mal den Beruf zu wechseln.	6	5	4	3	2	1
29 ...für eine bestimmte Zeit im Ausland zu arbeiten.	6	5	4	3	2	1
30 ...im Verlauf eines Arbeitslebens ganz unterschiedlichen Tätigkeiten nachzugehen.	6	5	4	3	2	1
31 ...wegen eines Arbeitsplatzes seine Heimat zu verlassen.	6	5	4	3	2	1
32 ...irgendwann im Arbeitsleben einen völlig neuen Beruf zu erlernen.	6	5	4	3	2	1
33 ...für einen besseren Arbeitsplatz an einen anderen Ort zu ziehen.	6	5	4	3	2	1
34 ...einen Wechsel in neue Berufsfelder vorzunehmen.	6	5	4	3	2	1
35 ...im Verlauf eines Arbeitslebens an ganz unterschiedlichen Orten zu arbeiten.	6	5	4	3	2	1

SOZIALES UMFELD

Mein Umfeld (Familie, Freunde, Bekannte) findet es gut, ...		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
1	...wenn ich nicht mein ganzes Arbeitsleben in ein und demselben Beruf tätig wäre.	6	5	4	3	2	1
2	...wenn ich an vielen Orten in Deutschland bereit wäre zu leben und zu arbeiten.	6	5	4	3	2	1
3	...wenn ich innerhalb meines Berufes an regional unterschiedlichen Orten arbeiten könnte.	6	5	4	3	2	1
4	...wenn ich im Verlauf meines Arbeitslebens ganz unterschiedlichen Tätigkeiten nachgehen könnte.	6	5	4	3	2	1
5	...wenn ich für eine begrenzte Zeit im Ausland arbeiten würde.	6	5	4	3	2	1
6	...wenn ich in meinem Job viel unterwegs wäre, auch mal über Nacht.	6	5	4	3	2	1
7	...wenn ich einen Wechsel in neue Berufsfelder vornehmen würde.	6	5	4	3	2	1
8	...wenn ich als Arbeitssuchender auch anderswo in Deutschland eine neue Arbeit in meinem Job annehmen würde.	6	5	4	3	2	1
9	...wenn ich in meinem Beruf ständig auf Achse wäre.	6	5	4	3	2	1
10	...wenn ich irgendwann im Arbeitsleben einen völlig neuen Beruf erlernen würde.	6	5	4	3	2	1
11	...wenn ich für einen besseren Arbeitsplatz an einen anderen Ort ziehen würde.	6	5	4	3	2	1
12	...wenn ich wegen meines Berufes auch mal ein oder zwei Wochen wegfahren könnte.	6	5	4	3	2	1
13	...wenn ich, um beruflich vorwärts zu kommen, eine andere Tätigkeit (anderer Job mit anderen Aufgaben) ausüben würde.	6	5	4	3	2	1
14	...wenn ich im Verlauf meines Arbeitslebens an ganz unterschiedlichen Orten arbeiten könnte.	6	5	4	3	2	1
15	...wenn ich für meine Arbeit viel unterwegs wäre.	6	5	4	3	2	1

Falls Sie momentan NICHT ERWERBSTÄTIG sind,

d.h. arbeitslos sind oder sich in Umschulung befinden, können Sie den folgenden Fragebogen zur berufsbezogenen Einstellung auslassen ! Bitte machen Sie dann auf Seite 15 weiter !

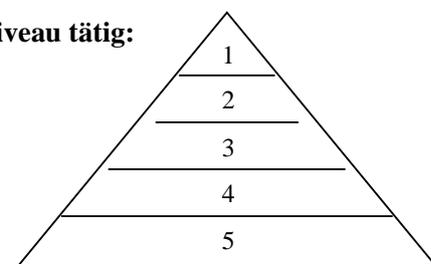
BERUFSBEZOGENE EINSTELLUNGEN

		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
1	Ich bin bereit, mich viel mehr anzustrengen als es üblicherweise erwartet wird, um beim Erfolg dieser Organisation zu helfen.	6	5	4	3	2	1
2	Ich sehe meine Firma als Platz zum Arbeiten an, der völlig von meinem Privatleben getrennt ist.	6	5	4	3	2	1
3	Gegenüber meinen Freunden spreche ich darüber, dass es großartig ist, für diese Organisation zu arbeiten.	6	5	4	3	2	1
4	Mit meinen Arbeitskollegen bin ich zufrieden.	6	5	4	3	2	1
5	Ich empfinde sehr wenig Loyalität gegenüber dieser Organisation.	6	5	4	3	2	1
6	Die Arbeit bedeutet für mich sehr viel mehr als bloß Geld.	6	5	4	3	2	1
7	Ich würde nahezu jegliche Art von Arbeitstätigkeit akzeptieren, um weiterhin für diese Organisation arbeiten zu können.	6	5	4	3	2	1
8	Mit meinem unmittelbaren Vorgesetzten bin ich zufrieden.	6	5	4	3	2	1
9	Ich denke, dass meine eigenen Wertvorstellungen und die Wertvorstellungen der Organisation sehr ähnlich sind.	6	5	4	3	2	1
10	Die Firma ist die zweite Familie in meinem Leben.	6	5	4	3	2	1
11	Ich bin stolz darauf, anderen zu erzählen, dass ich zu dieser Organisation gehöre.	6	5	4	3	2	1
12	Mit meiner Tätigkeit bin ich zufrieden (Inhalt der Tätigkeit, Art der Arbeitsaufgaben).	6	5	4	3	2	1
13	Ich könnte genauso gut für eine andere Organisation arbeiten, solange die Art der Arbeit ähnlich wäre.	6	5	4	3	2	1
14	Ich bin an meiner Arbeit wirklich interessiert.	6	5	4	3	2	1
15	Diese Organisation fordert mein Bestes von mir im Erbringen meiner Arbeitsleistung heraus.	6	5	4	3	2	1
16	Mit meinen Arbeitsbedingungen bin ich zufrieden (Arbeitsraum, Umgebung, usw.).	6	5	4	3	2	1
17	Es müsste sich nur sehr wenig in meinem gegenwärtigen Leben verändern, um mich dazu zu bringen, diese Organisation zu verlassen.	6	5	4	3	2	1
18	Für mich vergehen die ersten Arbeitsstunden wie im Flug.	6	5	4	3	2	1

		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
19	Ich bin sehr froh, dass ich es vorgezogen habe, für diese Organisation zu arbeiten und nicht für andere, die zur Wahl standen, als ich in diese Organisation eintrat.	6	5	4	3	2	1
20	Mit der Organisation und Leitung in der Firma bin ich zufrieden (Vorschriften, Zusammenarbeit einzelner Abteilungen, usw.).	6	5	4	3	2	1
21	Es bringt nicht besonders viel, in dieser Organisation für eine begrenzte Zeit zu bleiben.	6	5	4	3	2	1
22	Die meisten Dinge im Leben sind wichtiger als die Arbeit.	6	5	4	3	2	1
23	Mir fällt es öfter schwer, damit einverstanden zu sein, wie die Politik dieser Organisation in wichtigen Angelegenheiten in Bezug auf ihre Mitarbeiter aussieht.	6	5	4	3	2	1
24	Mit meinen Entwicklungsmöglichkeiten in der Firma bin ich zufrieden (bisherige bzw. zukünftige Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Möglichkeiten der Übernahme verantwortungsvoller Aufgaben).	6	5	4	3	2	1
25	Ich mache mir wirklich Gedanken über das Schicksal dieser Organisation.	6	5	4	3	2	1
26	Die bedeutendsten Dinge, die ich erlebe, haben mit meiner Arbeit zu tun.	6	5	4	3	2	1
27	Für mich ist das die beste aller möglichen Organisationen, für die man arbeiten kann.	6	5	4	3	2	1
28	Mit meiner Bezahlung bin ich zufrieden.	6	5	4	3	2	1
29	Die Entscheidung, für diese Organisation zu arbeiten, war meinerseits ein definitiver Fehler.	6	5	4	3	2	1
30	Die Gefahr meinen Arbeitsplatz zu verlieren ist groß.	6	5	4	3	2	1

(31) In meiner derzeitigen Organisation bin ich auf folgendem Niveau tätig:

- Ⓛ (unter mir sind 4 oder mehr Ebenen von Mitarbeitern)
 : Ⓜ (unter mir sind 3 Ebenen von Mitarbeitern)
 Ⓝ (unter mir sind 2 Ebenen von Mitarbeitern)
 Ⓞ (habe eine Ebene von Mitarbeitern unter mir)
 Ⓟ (habe nur Vorgesetzte, keine Unterebenen)



(32) Bitte schreiben Sie auf, welchen Beruf Sie derzeit ausüben:

SOZIALES EINSTELLUNGEN

		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
1	Man soll die Eltern bei sich zu Hause haben, wenn sie alt sind.	6	5	4	3	2	1
2	Ich genieße es einzigartig zu sein und mich von anderen in vielen Dingen zu unterscheiden.	6	5	4	3	2	1
3	Bevor ich eine größere Reise unternehme, berate ich mich mit meiner Familie und Freunden.	6	5	4	3	2	1
4	Man sollte sein eigenes Leben von anderen unabhängig führen.	6	5	4	3	2	1
5	Meistens stelle ich meine eigenen Interessen zum Wohl der Gruppe zurück.	6	5	4	3	2	1
6	Was mir zustößt ist auf mein eigenes Tun zurückzuführen.	6	5	4	3	2	1
7	Kinder sollten sich geehrt fühlen, wenn ihre Eltern eine Auszeichnung erhalten.	6	5	4	3	2	1
8	Ich bin ein einzigartiges Individuum.	6	5	4	3	2	1
9	Wenn ich erfolgreich bin, dann liegt das meistens an meinen Fähigkeiten.	6	5	4	3	2	1
10	Ich mache oft „mein eigenes Ding“.	6	5	4	3	2	1
11	Ich würde das tun, was meiner Familie Freude macht, auch wenn ich diese Aktivität verabscheuen würde.	6	5	4	3	2	1
12	Wenn ich mit Leuten diskutiere, bin ich lieber direkt und geradeheraus.	6	5	4	3	2	1
13	Kinder sollten lernen, Pflicht vor Vergnügen zu stellen.	6	5	4	3	2	1
14	Ich hasse es, wenn wir in der Gruppe nicht einer Meinung sind.	6	5	4	3	2	1
15	Ich würde eine Aktivität, die mir großen Spaß macht, aufgeben, wenn meine Familie damit nicht einverstanden wäre.	6	5	4	3	2	1
16	Ich mag meine Privatsphäre.	6	5	4	3	2	1

MEINUNGEN

		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
1	Ich probiere gerne Dinge aus, auch wenn nicht immer etwas dabei herauskommt.	6	5	4	3	2	1
2	Ich beschäftige mich nur mit Aufgaben, die lösbar sind.	6	5	4	3	2	1
3	Ich mag es, wenn unverhofft Überraschungen auftreten.	6	5	4	3	2	1
4	Ich lasse die Dinge gerne auf mich zukommen.	6	5	4	3	2	1
5	Ich habe es gerne, wenn die Arbeit gleichmäßig verläuft.	6	5	4	3	2	1
6	Ich warte geradezu darauf, dass etwas Aufregendes passiert.	6	5	4	3	2	1
7	Wenn um mich herum alles drunter und drüber geht, fühle ich mich so richtig wohl.	6	5	4	3	2	1
8	Ich weiß gerne, was auf mich zukommt.	6	5	4	3	2	1
Ich mache mir Sorgen, dass...							
9	...ich meine Ziele nie erreichen werde.	6	5	4	3	2	1
10	...ich mein Arbeitspensum nicht schaffe.	6	5	4	3	2	1
11	...ich mir nichts leisten kann.	6	5	4	3	2	1
12	...ich mich unsicher fühle.	6	5	4	3	2	1
13	...ich meine Rechnungen nicht bezahlen kann.	6	5	4	3	2	1
14	...ich Arbeit liegen lasse.	6	5	4	3	2	1
15	...ich nicht genügend Zuversicht habe.	6	5	4	3	2	1
16	...ich unattraktiv bin.	6	5	4	3	2	1
17	...ich gute Freunde verliere.	6	5	4	3	2	1
18	...ich nicht viel erreicht habe.	6	5	4	3	2	1

SELBSTEINSCHÄTZUNG

	stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
1 Manchmal glaube ich, dass ich zu überhaupt nichts gut bin.	6	5	4	3	2	1
2 Mein Leben könnte kaum glücklicher sein, als es ist.	6	5	4	3	2	1
3 Ich bin ein Niemand.	6	5	4	3	2	1
4 Ich verachte mich.	6	5	4	3	2	1
5 Ich glaube, dass sich vieles erfüllen wird, was ich mir für mich erhoffe.	6	5	4	3	2	1
6 Eigentlich bin ich mit mir ganz zufrieden.	6	5	4	3	2	1
7 Wenn ich an mein bisheriges Leben zurückdenke, so habe ich viel von dem erreicht, was ich erstrebe.	6	5	4	3	2	1
8 Manchmal wünschte ich, ich wäre nicht geboren.	6	5	4	3	2	1
9 Ich bin mit meinem Leben zufrieden.	6	5	4	3	2	1
10 Ich wollte, ich könnte mehr Achtung vor mir haben.	6	5	4	3	2	1
11 Ich glaube, dass mir die Zeit noch einige interessante und erfreuliche Dinge bringen wird.	6	5	4	3	2	1
12 Manchmal fühle ich mich zu nichts nütze.	6	5	4	3	2	1
13 Ich bin mit meiner Lebenssituation zufrieden.	6	5	4	3	2	1
14 Wenn ich mich mit anderen Menschen meines Alters vergleiche, schneide ich eigentlich ganz gut ab.	6	5	4	3	2	1
15 Wenn ich so auf mein bisheriges Leben zurückblicke, bin ich zufrieden.	6	5	4	3	2	1
16 Ich finde mich ganz in Ordnung.	6	5	4	3	2	1
17 Ich bin zufrieden mit mir.	6	5	4	3	2	1

BESCHREIBUNG DER EIGENEN PERSON
--

		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
1	Ich finde, dass es auf der Welt im Allgemeinen gerecht zugeht.	6	5	4	3	2	1
2	Manchmal fühle ich mich völlig wertlos.	6	5	4	3	2	1
3	Im Großen und Ganzen finde ich, dass ich mein Schicksal verdiene.	6	5	4	3	2	1
4	Ich habe gerne viele Leute um mich herum.	6	5	4	3	2	1
5	Ich glaube, dass die Leute im Großen und Ganzen das bekommen, was ihnen gerechterweise zusteht.	6	5	4	3	2	1
6	Ich versuche zu jedem, dem ich begegne, freundlich zu sein.	6	5	4	3	2	1
7	In der Regel fühle ich mich gerecht behandelt.	6	5	4	3	2	1
8	Ich finde philosophische Diskussionen langweilig.	6	5	4	3	2	1
9	Meiner Meinung nach bekomme ich im Großen und Ganzen, was mir gerechterweise zusteht.	6	5	4	3	2	1
10	Wenn ich unter starkem Stress stehe, fühle ich mich manchmal, als ob ich zusammenbräche.	6	5	4	3	2	1
11	Ungerechtigkeiten sind nach meiner Auffassung in allen Lebensbereichen (z.B. Beruf, Familie, Politik) eher die Ausnahme als die Regel.	6	5	4	3	2	1
12	Ich halte mich nicht für besonders fröhlich.	6	5	4	3	2	1
13	Mein Leben verläuft im Großen und Ganzen gerecht.	6	5	4	3	2	1
14	Mich begeistern die Motive, die ich in der Kunst und in der Natur finde.	6	5	4	3	2	1
15	Ich bin überzeugt, dass irgendwann jeder für erlittene Ungerechtigkeit entschädigt wird.	6	5	4	3	2	1
16	Manche Leute halten mich für selbstsüchtig und selbstgefällig.	6	5	4	3	2	1
17	Ich denke, dass sich bei wichtigen Entscheidungen alle Beteiligten um Gerechtigkeit bemühen.	6	5	4	3	2	1
18	Ich unterhalte mich wirklich gerne mit anderen Menschen.	6	5	4	3	2	1
19	In meinem Leben sind Ungerechtigkeiten eher die Ausnahme als die Regel.	6	5	4	3	2	1

		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
20	Ich bin sicher, dass immer wieder die Gerechtigkeit in der Welt die Oberhand gewinnt.	6	5	4	3	2	1
21	Ich versuche, alle mir übertragenen Aufgaben sehr gewissenhaft zu erledigen.	6	5	4	3	2	1
22	Meiner Meinung nach geht es in meinem Leben im Allgemeinen gerecht zu.	6	5	4	3	2	1
23	Ich fühle mich oft angespannt und nervös.	6	5	4	3	2	1
24	Ich finde, dass mir bei wichtigen Entscheidungen im Großen und Ganzen Gerechtigkeit widerfährt.	6	5	4	3	2	1
25	Ich bin gerne im Zentrum des Geschehens.	6	5	4	3	2	1
26	Ich werde leicht verlegen.	6	5	4	3	2	1
27	Poesie beeindruckt mich wenig oder gar nicht.	6	5	4	3	2	1
28	Es fällt mir schwer zu arbeiten, wenn mir jemand dabei zusieht.	6	5	4	3	2	1
29	Im Hinblick auf die Absichten anderer bin ich eher zynisch und skeptisch.	6	5	4	3	2	1
30	Ich habe eine Reihe von klaren Zielen und arbeite systematisch auf sie zu.	6	5	4	3	2	1
31	Oft muss ich mich überwinden, um jemanden um Auskunft zu fragen.	6	5	4	3	2	1
32	Ich bin ein fröhlicher, gut gelaunter Mensch.	6	5	4	3	2	1
33	Ich bin oft sehr gehemmt, wenn ich mit einer wichtigen Person sprechen muss.	6	5	4	3	2	1
34	Ich verträdele eine Menge Zeit, bevor ich mit einer Arbeit beginne.	6	5	4	3	2	1
35	Ich arbeite hart, um meine Ziele zu erreichen.	6	5	4	3	2	1
36	Größere Gruppen von Menschen machen mich nervös.	6	5	4	3	2	1
37	Ich bin ein Befürworter der wirtschaftlichen Globalisierung von Unternehmen.	6	5	4	3	2	1
38	Es fällt mir leicht, mit Fremden ins Gespräch zu kommen.	6	5	4	3	2	1
39	Manche Leute halten mich für kalt und berechnend.	6	5	4	3	2	1
40	Zu häufig bin ich entmutigt und will aufgeben, wenn etwas schief geht.	6	5	4	3	2	1

		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
41	Ich bin kein gut gelaunter Optimist.	6	5	4	3	2	1
42	Wenn ich vor einer Gruppe sprechen muss, ist mir sehr unbehaglich zumute.	6	5	4	3	2	1
43	Wenn ich Literatur lese oder ein Kunstwerk betrachte, empfinde ich manchmal ein Frösteln oder eine Welle der Begeisterung.	6	5	4	3	2	1
44	Im Umgang mit anderen Menschen bin ich oft ungeschickt.	6	5	4	3	2	1
45	Ich bin selten traurig oder deprimiert.	6	5	4	3	2	1
46	Ich habe wenig Interesse, über die Natur des Universums oder die Lage der Menschheit zu spekulieren.	6	5	4	3	2	1
47	Wenn mich Leute auf der Straße oder in einem Geschäft beobachten, ist mir das unangenehm.	6	5	4	3	2	1
48	Ich versuche, stets rücksichtsvoll und sensibel zu handeln.	6	5	4	3	2	1
49	Wenn ich mit anderen Menschen zusammen bin, halte ich mich meist im Hintergrund auf.	6	5	4	3	2	1
50	Ich bin eine tüchtige Person, die ihre Arbeit immer erledigt.	6	5	4	3	2	1
51	Ich fühle mich oft hilflos und wünsche mir eine Person, die meine Probleme löst.	6	5	4	3	2	1
52	Ich brauche einige Zeit, bis ich in ungewohnten Situationen meine Schüchternheit überwinde.	6	5	4	3	2	1
53	Ich habe oft Spaß daran, mit Theorien oder abstrakten Ideen zu spielen.	6	5	4	3	2	1
54	Es macht mir nichts aus, in einer Diskussion mit unbekanntem Leuten meine Meinung zu äußern.	6	5	4	3	2	1
55	Um zu bekommen, was ich will, bin ich notfalls bereit, Menschen zu manipulieren.	6	5	4	3	2	1
56	Bei allem, was ich tue, strebe ich nach Perfektion.	6	5	4	3	2	1

Ende des Fragebogens

Blättern Sie jetzt bitte noch einmal alle Seiten durch und schauen Sie nach, ob Sie auch jeweils immer Vorder- und Rückseite ausgefüllt haben. Das wäre sehr nett !!!

😊 VIELEN DANK FÜR IHRE MITARBEIT 😊

Anhang C – Firmenanschreiben zur Rekrutierung der Probanden für die Hauptstudie

Auf der folgenden Seite ist das Anschreiben an die Firmen und Bildungsträger für die Hauptuntersuchung enthalten. Dieses wurde im Vorfeld der Untersuchung an die Institutionen versandt, um die Unternehmen bzw. Bildungsträger anzuwerben und sie über den Inhalt des Untersuchungsgegenstandes und den Ablauf der Befragung zu informieren.



**MARTIN-LUTHER-UNIVERSITÄT
HALLE-WITTENBERG**

Fachbereich Erziehungswissenschaften
Institut für Pädagogik

Martin-Luther-Universität Halle - Wittenberg, 06099 Halle (Saale)

Ihre Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen, unsere Nachricht vom

Telefon, Name

Datum

Befragung zur Mobilitätsbereitschaft Erwachsener im Zusammenhang mit dem beruflichen Werdegang

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Rahmen einer Forschungsstudie der Martin Luther Universität Halle, die vom Land Sachsen-Anhalt gefördert wird, befragt die Abteilung der Pädagogischen Psychologie der Franckeschen Stiftungen an der MLU gegenwärtig eine größere Zahl von Firmen, Arbeitsämtern und Bildungsträgern innerhalb Deutschlands zur Mobilitätsbereitschaft Erwachsener.

Untersuchungsgegenstand bzw. Sinn und Zweck dieser Erhebung ist dabei die Beantwortung folgender Fragen:

- Welche persönlichen (jobbezogenen, sozialen, familiären) Ressourcen erhöhen die Mobilitätsbereitschaft und inwieweit wirken sich diese positiv bzw. negativ auf die berufliche Karriere aus?
- Gibt es Unterschiede in der Mobilitätsbereitschaft zwischen Führungskräften, anderen Arbeitnehmern und Arbeitssuchenden und wie wird die eingeschätzte Mobilitätsbereitschaft in tatsächliches Verhalten umgesetzt?
- Wie stabil sind mobilitätsfördernde bzw.-hemmende Prädiktoren?

Da das Forschungsvorhaben von enormer sozial- und arbeitsmarktpolitischer Bedeutung ist, würden wir uns sehr freuen, wenn Sie uns mit Ihren Erfahrungen, Ihrem Sachverstand und mit Ihrem Unternehmen helfen würden und sich an dieser Untersuchung beteiligen. Wir sind durch eine Internetrecherche auf Ihr Unternehmen aufmerksam geworden. Gern würden wir Ihnen das Konzept des Fragebogens vorstellen und falls Interesse Ihrerseits besteht, den Organisationsablauf dieser Erhebung gemeinsam mit Ihnen und Ihren Mitarbeitern planen und absprechen. Die Erhebung soll selbstverständlich so unkompliziert wie möglich ablaufen. Bei Interesse würden wir Ihnen die Ergebnisse der Untersuchung mit einer detaillierten unternehmensbezogenen Auswertung zur Verfügung stellen.

In den nächsten Tagen wird ein Mitarbeiter der Abteilung Sie telefonisch kontaktieren, um Sie persönlich um Ihre Zustimmung zur Erhebung in Ihrem Unternehmen zu bitten bzw. um einen Gesprächstermin zu vereinbaren. Gerne würden wir die Möglichkeit eines Gespräches mit Ihnen nutzen, um auf eventuelle Fragen Ihrerseits einzugehen.

In der Hoffnung, dass Sie es möglich machen, sich im Interesse der Zukunft unseres Landes an der Untersuchung zu beteiligen, verbleibe ich mit freundlichen Grüßen.

Kathleen Otto

Postanschrift:
06099 Halle(Saale)

Dipl.-Psych. Kathleen Otto
Tel.: (03 45) 2 98-42 71
Fax: (03 45) 5 52-71 35

E-Mail: k.otto@paedagogik.uni-halle.de
Web: <http://www.erzwiss.uni-halle.de/gliederung/paed/ppsych/otto1.html>

Anhang D – Fragebogen für die Probanden der Hauptstudie (Erster Messzeitpunkt)

Auf den folgenden Seiten ist der in der Untersuchung eingesetzte Fragebogen für den ersten Erhebungszeitpunkt der Hauptuntersuchung aufgeführt. Dieser umfasste insgesamt 22 Seiten. Neben diesem gedruckten Format existiert eine identische Online-Version, auf deren zusätzliche Darstellung an dieser Stelle verzichtet wird.

MARTIN-LUTHER- UNIVERSITÄT HALLE-WITTENBERG



Dipl.-Psych. Kathleen Otto
Prof. Dr. Claudia Dalbert
Institut für Pädagogik, AB Pädagogische
Psychologie, Martin-Luther-Universität,
06099 Halle/Saale

MOBILITÄT

Einleitung

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen, sich an dieser Untersuchung zu beteiligen ! Der vor Ihnen liegende Fragebogen enthält eine Reihe von Aussagen und Fragen, die sich auf das Thema Mobilität Erwachsener beziehen. Uns ist es wichtig, Ihre ganz persönliche Meinung zu erfahren. Es handelt sich dabei nicht um einen Test. Das heißt, es gibt keine richtigen oder falschen Antworten.

Da der Erfolg dieser Untersuchung maßgeblich von Ihrer Bereitschaft abhängt, sich ein weiteres Mal an der Erhebung zu beteiligen, möchten wir Sie bitten, Ihre Adressdaten im unten aufgeführten Kästchen einzutragen. In einem Zeitraum von 4 bis 6 Monaten erhalten Sie auf postalischem Wege die Zusendung des letzten Teils des Fragebogens. Alle Angaben werden unter Berücksichtigung des Datenschutzgesetzes verwaltet und ausgewertet. Vielen Dank für Ihr Vertrauen und Verständnis im Voraus !

Bitte achten Sie darauf, dass Sie im Fragebogen immer die Vorderseite und die RÜCKSEITE ausfüllen. Vielen Dank !



(Wird vom Projektleiter abgetrennt.)

Tragen Sie dann hier bitte Ihren Namen und Ihre Anschrift ein – bitte alles in DRUCKBUSTABEN und deutlich lesbar. Danke !

Name.....

Straße/Hausnummer.....

Postleitzahl/Ort.....

Bitte weiter auf der Rückseite ➔

(1) Welches Geschlecht haben Sie?

- männlich weiblich

(2) Wie alt sind Sie?

..... Jahre

(3) In welcher familiären Situation leben Sie derzeit?

- Single verheiratet in Lebensgemeinschaft geschieden verwitwet

wenn allein lebend, weiter mit Frage 8

(4) Leben Sie mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin in einem gemeinsamen Haushalt?

- ja nein

(5) Ist Ihr Partner/Ihre Partnerin selbst berufstätig?

- ja-vollzeit-beschäftigt ja-teilzeit-beschäftigt nein

(6) Was ist Ihr Partner/Ihre Partnerin von Beruf?

.....

(7) Ist Ihnen Ihre eigene Karriere wichtiger als die Ihres Partners/Ihrer Partnerin?

- eher wichtiger gleich wichtig eher unwichtiger

(8) Wie viele Kinder haben Sie?

.....

wenn Sie keine Kinder haben, weiter mit Frage 10

(9) Wie alt ist das jüngste Ihrer Kinder?

..... Jahre

(10) Wie viele Einwohner hat Ihr gegenwärtiger Wohnort?

- < 20.000 20.000–100.000 100.000–500.000 > 500.000

(11) In welchem Bundesland sind Sie geboren?

.....

(12) Wie weit ist der Ort Ihrer Berufsausübung von Ihrer Wohnung ungefähr entfernt?

..... Kilometer

Bitte weiter auf der nächsten Seite ⇨

(13) Wohnen Sie in einer/m:

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Mietwohnung | <input type="checkbox"/> Eigentumswohnung |
| <input type="checkbox"/> gemieteten Haus | <input type="checkbox"/> eigenen Haus/Eigenheim |

(14) Wie oft sind Sie selbst bereits aus familiären Gründen in einen anderen Ort umgezogen?

- gar nicht einmal zweimal mehr als zweimal

(15) Wie oft sind Sie selbst bereits aus beruflichen Gründen in einen anderen Ort umgezogen?

- gar nicht einmal zweimal mehr als zweimal

(16) Haben Sie schon einmal für einige Zeit (nicht nur im Urlaub) im Ausland gelebt?

- ja nein

(17) Sprechen Sie eine oder mehrere Fremdsprachen?

- nein ja und zwar die Folgende(n):

.....

(18) Wären Sie generell bereit, woanders hinzuziehen, um dort zu wohnen und zu arbeiten?

- ja nein

(19) Welchen Schul- oder Hochschulabschluss haben Sie? Bitte nur den höchsten Abschluss ankreuzen !

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> keinen Schulabschluss | <input type="checkbox"/> Fachhochschulabschluss |
| <input type="checkbox"/> Hauptschulabschluss | <input type="checkbox"/> Hochschulabschluss |
| <input type="checkbox"/> Realschulabschluss/
POS nach 10 Jahren | <input type="checkbox"/> Promotion |
| <input type="checkbox"/> Fachhochschulreife | <input type="checkbox"/> Sonstiger Abschluss: |
| <input type="checkbox"/> Hochschulreife/Abitur | |

(20) Haben Sie einen Berufsabschluss durch ein duales Ausbildungsverhältnis bzw. durch eine Facharbeiterausbildung erworben (klassische Berufsausbildung)?

- ja nein

(21) Haben Sie (zusätzlich) einen Berufsabschluss durch eine Umschulung erworben?

- ja nein

Bitte weiter auf der Rückseite ➔

ENTSCHEIDUNGEN

Nachfolgend sind verschiedene berufliche Situationen aufgeführt. Die einzelnen Situationen gehören nicht zusammen. Bitte kreuzen Sie in jeder Situation eine Antwort an. Dabei gibt es keine richtigen oder falschen Antworten, es geht hier allein um Ihre Meinung.

Situation 1

Ihr Vorgesetzter unterbreitet Ihnen den Vorschlag, entweder weiterhin in Ihrer bisherigen Position am Ort beschäftigt zu werden oder alternativ in ein 500 km entferntes Zweigunternehmen Ihrer Organisation in einen ähnlichen Job, der jedoch mit größerer Verantwortung und Entscheidungskompetenzen ausgestattet ist, zu wechseln. Wofür entscheiden Sie sich?

	sehr wahr- scheinlich				sehr unwahr- scheinlich
Ich entscheide mich für meinen bisherigen Arbeitsplatz.	6	5	4	3	2 1

Situation 2

Sie haben in Ihrer Firma eine gute Position inne. Durch eine interne Stellenausschreibung erhalten Sie die Chance, sich auf eine Stelle zu bewerben, die eine neue Herausforderung für Sie ist und wo Sie Ihre Fähigkeiten angemessen einsetzen und weiterentwickeln können. Bei dieser neuen Tätigkeit handelt es sich jedoch für Sie um ein beruflich unbekanntes neues Gebiet. Wofür entscheiden Sie sich?

	sehr wahr- scheinlich				sehr unwahr- scheinlich
Ich entscheide mich dafür, mich auf das interne Stellenangebot zu bewerben.	6	5	4	3	2 1

Situation 3

In Ihrem Unternehmen besteht die Gefahr, dass in absehbarer Zeit Ihre Stelle wegrationalisiert wird. Es besteht jedoch die Möglichkeit, kurzfristig in ein 350 km entferntes Tochterunternehmen zu wechseln und dort weiterhin Ihren Beruf auszuüben, da diese Position dort gerade nicht besetzt ist. Wofür entscheiden Sie sich?

	sehr wahr- scheinlich				sehr unwahr- scheinlich
Ich entscheide mich auch weiterhin für die alte Beschäftigung vor Ort.	6	5	4	3	2 1

Situation 4

Sie haben Ihren Job verloren und sind auf Arbeitssuche. Das Arbeitsamt bietet Ihnen eine Umschulung in einen anderen Beruf mit der Option einer langfristigen Unternehmensintegration an. Andererseits haben Sie die Möglichkeit, befristet für ein halbes Jahr im alten Beruf zu arbeiten. Wofür entscheiden Sie sich?

	sehr wahr- scheinlich				sehr unwahr- scheinlich
Ich entscheide mich für die Umschulung.	6	5	4	3	2 1

Bitte weiter auf der nächsten Seite ⇨

Situation 5

Man unterbreitet Ihnen das Angebot, in einem im Ausland ansässigen Unternehmen tätig zu werden. Die Ihnen offerierte Position bietet Ihnen wesentlich bessere Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Unternehmenshierarchie als Ihre bisherige. Sie können selbstverständlich auch weiterhin Ihrer alten Beschäftigung am jetzigen Ort nachgehen. Wofür entscheiden Sie sich?

	sehr wahr- scheinlich			sehr unwahr- scheinlich		
Ich entscheide mich für die Position im Ausland.	6	5	4	3	2	1

Situation 6

Sie sind gut im Unternehmen integriert. Ein anderes Unternehmen tritt an Sie heran und möchte Sie gerne einstellen. Allerdings würde Ihr dortiges Tätigkeitsfeld einen vollständig anderen Aufgabenbereich als ihren bisherigen umfassen. Diese neue Tätigkeit würde Ihren Interessen und Neigungen eher entsprechen als die alte Tätigkeit. Wofür entscheiden Sie sich?

	sehr wahr- scheinlich			sehr unwahr- scheinlich		
Ich entscheide mich für die Weiterbeschäftigung im alten Unternehmen.	6	5	4	3	2	1

Situation 7

Ihre Stelle soll innerhalb der nächsten Monate möglicherweise gestrichen werden. Man bietet Ihnen als Sozialmaßnahme einen Job mit ein und demselben Aufgabenspektrum in einem weit entfernten Bundesland mit einer langfristigen Weiterbeschäftigungsmöglichkeit an. Ansonsten wären Sie gezwungen, sich auf dem Arbeitsmarkt eine neue Arbeitsstelle zu suchen. Wofür entscheiden Sie sich?

	sehr wahr- scheinlich			sehr unwahr- scheinlich		
Ich entscheide mich für den Umzug in ein anderes Bundesland.	6	5	4	3	2	1

Situation 8

Sie arbeiten in einem Unternehmen, in dem gerade Arbeitsplätze wegrationalisiert werden, auch Ihr Arbeitsplatz ist möglicherweise betroffen. Die Personalabteilung schlägt Ihnen vor, sich unternehmensintern umschulen zu lassen. Diese neue Beschäftigungsmöglichkeit entspricht nicht unbedingt Ihren Vorstellungen, bietet aber die Möglichkeit einer längerfristigen Arbeitsplatzsicherung ohne finanzielle Einbußen; andererseits droht Ihnen gegebenenfalls Arbeitslosigkeit. Wofür entscheiden Sie sich?

	sehr wahr- scheinlich			sehr unwahr- scheinlich		
Ich entscheide mich gegen die Umschulung.	6	5	4	3	2	1

Bitte weiter auf der Rückseite ➔

Bitte beurteilen Sie jetzt einzelne Situationen noch einmal etwas genauer ! Nehmen Sie dabei bitte für jede Zeile eine Einschätzung vor !

Situation 9

Sie haben von einem Unternehmen das Angebot bekommen, eine neue Beschäftigung in einem 500 km entfernten Ort anzutreten. Wie wahrscheinlich nehmen Sie die entfernte Stelle an?

Ich nehme die entfernte Stelle an, wenn ich...		sehr wahr- scheinlich				sehr unwahr- scheinlich	
1	...dort eher eine Tätigkeit verrichten kann, die meinen Neigungen entspricht.	6	5	4	3	2	1
2	...dort finanziell stärker gesichert bin.	6	5	4	3	2	1
3	...dort meine Fähigkeiten angemessener einsetzen und weiterentwickeln kann.	6	5	4	3	2	1
4	...dort genauer weiß, was mir meine Zukunft bringt.	6	5	4	3	2	1
5	...dort eher über Dinge, die mich betreffen, mitentscheiden kann.	6	5	4	3	2	1
6	...dort genauer einschätzen kann, welche beruflichen Aufgaben und Pflichten ich erfüllen muss.	6	5	4	3	2	1
7	...dort eher eine berufliche Zukunft habe.	6	5	4	3	2	1
8	...dort mehr Zeit für Dinge habe, die mich interessieren und mir Freude bereiten.	6	5	4	3	2	1

Situation 10

Sie bekommen von einem Unternehmen ein attraktives berufliches Angebot mit vollkommen anderen Aufgaben als in Ihrem bisher ausgeübten Beruf. Wie wahrscheinlich werden Sie die angebotene Tätigkeit annehmen?

Ich werde die angebotene Tätigkeit annehmen, wenn ich...		sehr wahr- scheinlich				sehr unwahr- scheinlich	
1	...dadurch eher eine Tätigkeit verrichten kann, die meinen Neigungen entspricht.	6	5	4	3	2	1
2	...dadurch finanziell stärker gesichert bin.	6	5	4	3	2	1
3	...dadurch meine Fähigkeiten angemessener einsetzen und weiterentwickeln kann.	6	5	4	3	2	1
4	...dadurch genauer weiß, was mir meine Zukunft bringt.	6	5	4	3	2	1
5	...dadurch eher über Dinge, die mich betreffen, mitentscheiden kann.	6	5	4	3	2	1
6	...dadurch eher einschätzen kann, welche beruflichen Aufgaben und Pflichten ich erfüllen muss.	6	5	4	3	2	1
7	...dadurch eher eine berufliche Zukunft habe.	6	5	4	3	2	1
8	...dadurch mehr Zeit für Dinge habe, die mich interessieren und mir Freude bereiten.	6	5	4	3	2	1

Bitte weiter auf der nächsten Seite ⇨

Situation 11

Sie erhalten die Möglichkeit, eine Stelle in einem Zweigunternehmen Ihrer Organisation im Ausland anzutreten. Wie wahrscheinlich nehmen Sie diese Stelle an?

Ich nehme die Stelle im Ausland an, wenn ich...		sehr wahr- scheinlich				sehr unwahr- scheinlich	
		6	5	4	3	2	1
1	...dort eher eine Tätigkeit verrichten kann, die meinen Neigungen entspricht.	6	5	4	3	2	1
2	...dort finanziell stärker gesichert bin.	6	5	4	3	2	1
3	...dort meine Fähigkeiten angemessener einsetzen und weiterentwickeln kann.	6	5	4	3	2	1
4	...dort genauer weiß, was mir meine Zukunft bringt.	6	5	4	3	2	1
5	...dort eher über Dinge, die mich betreffen, mitentscheiden kann.	6	5	4	3	2	1
6	...dort eher einschätzen kann, welche beruflichen Aufgaben und Pflichten ich erfüllen muss.	6	5	4	3	2	1
7	...dort eher eine berufliche Zukunft habe.	6	5	4	3	2	1
8	...dort mehr Zeit für Dinge habe, die mich interessieren und mir Freude bereiten.	6	5	4	3	2	1

Situation 12

Ihr Unternehmen möchte expandieren und macht eine interne Stellenausschreibung, in der Sie die Möglichkeit bekommen, auf Kosten des Unternehmens einen völlig neuen Beruf zu erlernen. Wie wahrscheinlich werden Sie diese Möglichkeit nutzen und den neuen Beruf erlernen?

Ich werde den völlig anderen Beruf erlernen, wenn ich...		sehr wahr- scheinlich				sehr unwahr- scheinlich	
		6	5	4	3	2	1
1	...dadurch eher eine Tätigkeit verrichten kann, die meinen Neigungen entspricht.	6	5	4	3	2	1
2	...dadurch finanziell stärker gesichert bin.	6	5	4	3	2	1
3	...dadurch meine Fähigkeiten angemessener einsetzen und weiterentwickeln kann.	6	5	4	3	2	1
4	...dadurch genauer weiß, was mir meine Zukunft bringt.	6	5	4	3	2	1
5	...dadurch eher über Dinge, die mich betreffen, mitentscheiden kann.	6	5	4	3	2	1
6	...dadurch eher einschätzen kann, welche beruflichen Aufgaben und Pflichten ich erfüllen muss.	6	5	4	3	2	1
7	...dadurch eher eine berufliche Zukunft habe.	6	5	4	3	2	1
8	...dadurch mehr Zeit für Dinge habe, die mich interessieren und mir Freude bereiten.	6	5	4	3	2	1

Bitte weiter auf der Rückseite ➔

Im Folgenden finden Sie unterschiedliche Aussagen zu verschiedenen Themen. Wahrscheinlich werden Sie einigen Aussagen sehr zustimmen und andere stark ablehnen. Bei wieder anderen sind Sie vielleicht unentschieden.

Nehmen Sie bitte auch hier wieder zu jeder der folgenden Aussagen Stellung und entscheiden Sie, inwieweit diese auf Sie ganz persönlich zutrifft. Kreuzen Sie dazu bitte jeweils eine Zahl zwischen 6 und 1 an. Lassen Sie bitte keine Aussage aus.

ARBEITSLEBEN I							
		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
1	Mein ganzes Arbeitsleben in ein und demselben Beruf tätig zu sein, stelle ich mir langweilig vor.	6	5	4	3	2	1
2	Ich kann mir nicht vorstellen, in meinem Beruf viel herumfahren zu müssen.	6	5	4	3	2	1
3	Ich hoffe, dass ich im Verlauf meines Arbeitslebens ganz unterschiedlichen Jobs nachgehen kann.	6	5	4	3	2	1
4	Es gibt viele Orte in Deutschland, an denen ich mir vorstellen könnte zu leben und zu arbeiten.	6	5	4	3	2	1
5	Ein fester Job mit festen Arbeitszeiten an ein und demselben Ort wäre besser als eine Stelle im Außendienst	6	5	4	3	2	1
6	Eine Tätigkeit im Ausland auf unbestimmte Zeit käme für mich nicht in Betracht.	6	5	4	3	2	1
7	Ich hoffe, dass ich in ein und demselben Beruf so lange wie möglich arbeiten kann.	6	5	4	3	2	1
8	Einen Wechsel in neue Berufsfelder vorzunehmen, wäre für mich kein Problem.	6	5	4	3	2	1
9	Ich kann mir gut vorstellen, für eine begrenzte Zeit im Ausland zu arbeiten.	6	5	4	3	2	1
10	Als Arbeitssuchender würde ich auch anderswo in Deutschland eine Arbeit annehmen.	6	5	4	3	2	1
11	Die Vorstellung, einen völlig anderen Beruf ausüben zu müssen, ist mir ein Gräuel.	6	5	4	3	2	1
12	In meinem Job wäre ich gern viel unterwegs, auch mal über Nacht.	6	5	4	3	2	1
13	Für mich wäre ein Beruf erstrebenswert, bei dem ich meine ganze Arbeit an einem Ort erledigen kann.	6	5	4	3	2	1
14	Ich kann mir vorstellen, mein ganzes Arbeitsleben dasselbe zu machen.	6	5	4	3	2	1

Bitte weiter auf der nächsten Seite ⇨

		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
15	Es würde mir schwer fallen, wegen eines Arbeitsplatzes meine Heimat zu verlassen.	6	5	4	3	2	1
16	Ich kann mir vorstellen, irgendwann im Arbeitsleben einen völlig neuen Beruf zu erlernen	6	5	4	3	2	1
17	Ein Beruf, bei dem ich viel umherreisen muss, wäre nichts für mich.	6	5	4	3	2	1
18	Ich würde nur ungern wegen meines Berufes in eine andere Gegend ziehen.	6	5	4	3	2	1
19	Die Vorstellung, aus beruflichen Gründen umziehen zu müssen, ist mir ein Gräuel.	6	5	4	3	2	1
20	Ich kann mir gut vorstellen, in meinem Beruf ständig auf Achse zu sein.	6	5	4	3	2	1
21	Ich hoffe, dass ich in meinem Arbeitsleben nur selten die Berufsbranche wechseln muss.	6	5	4	3	2	1
22	Für einen besseren Arbeitsplatz würde ich an einen anderen Ort ziehen.	6	5	4	3	2	1
23	Wenn ich meinen Job verlieren sollte, möchte ich wieder im selben oder in einem ähnlichen Beruf arbeiten.	6	5	4	3	2	1
24	Ich hoffe, dass ich im Verlauf meines Arbeitslebens an ganz unterschiedlichen Orten arbeiten kann.	6	5	4	3	2	1
25	Ich kann mir gut vorstellen, für meine Arbeit viel unterwegs zu sein.	6	5	4	3	2	1
26	Ich habe einen wirklich interessanten Beruf.	6	5	4	3	2	1
27	Mein Beruf entspricht genau meinem Traumjob.	6	5	4	3	2	1
28	Wenn ich könnte, würde ich gerne den Beruf wechseln.	6	5	4	3	2	1

ARBEITSLEBEN II

		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
1	Wenn ich Pläne bezüglich meiner beruflichen Zukunft mache, dann kann ich diese auch selbst umsetzen.	6	5	4	3	2	1
2	Wenn ich mir selbst berufliche Ziele setze, erreiche ich diese nur selten.	6	5	4	3	2	1
3	Wenn bei meiner Arbeit unerwartete Probleme auftauchen, kann ich diese schlecht bewältigen.	6	5	4	3	2	1
4	Ich versuche, es zu vermeiden, für meinen Beruf neue Dinge zu lernen, die mir zu schwierig erscheinen.	6	5	4	3	2	1
5	Wenn etwas bei meiner Arbeit nicht direkt funktioniert, probiere ich es nur noch stärker.	6	5	4	3	2	1
6	Ich fühle mich unsicher bezüglich meiner beruflichen Fähigkeiten.	6	5	4	3	2	1
7	Was meinen Beruf betrifft, bin ich ziemlich selbstsicher.	6	5	4	3	2	1
8	Wenn etwas im Beruf nicht so gut läuft, gebe ich leicht auf.	6	5	4	3	2	1
9	Ich scheine nicht in der Lage zu sein, mit den meisten beruflichen Problemen, die auftauchen, umzugehen.	6	5	4	3	2	1
10	Bei meiner Arbeit gelingt mir auch die Lösung schwieriger Aufgaben, wenn ich mich darum bemühe.	6	5	4	3	2	1
11	Wenn im Beruf unerwartete Situationen auftauchen, weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.	6	5	4	3	2	1
12	Für jedes Problem bei meiner Arbeit habe ich eine Lösung.	6	5	4	3	2	1
13	Beruflichen Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.	6	5	4	3	2	1
14	Wenn ich bei meiner Arbeit mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde.	6	5	4	3	2	1
15	Wenn ich bei der Arbeit mit einer neuen Sache konfrontiert werde, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.	6	5	4	3	2	1
16	Was auch immer in meinem Berufsleben passiert, ich werde schon klarkommen.	6	5	4	3	2	1
17	Durch meine vergangenen beruflichen Erfahrungen bin ich gut auf meine berufliche Zukunft vorbereitet.	6	5	4	3	2	1

Bitte weiter auf der nächsten Seite ⇨

	stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
18 Ich erreiche die beruflichen Ziele, die ich mir setze.	6	5	4	3	2	1
19 Ich fühle mich den meisten beruflichen Anforderungen gewachsen.	6	5	4	3	2	1
Ich traue mir zu, ...						
20 ...einen völlig anderen Beruf auszuüben als bisher.	6	5	4	3	2	1
21 ...für eine bestimmte Zeit im Ausland zu arbeiten.	6	5	4	3	2	1
22 ...im Verlauf meines Arbeitslebens ganz unterschiedlichen Tätigkeiten nachzugehen.	6	5	4	3	2	1
23 ...wegen meines Arbeitsplatzes meine Heimat zu verlassen.	6	5	4	3	2	1
24 ...irgendwann im Arbeitsleben einen völlig neuen Beruf zu erlernen.	6	5	4	3	2	1
25 ...für einen besseren Arbeitsplatz an einen anderen Ort zu ziehen.	6	5	4	3	2	1
26 ...einen Wechsel in neue Berufsfelder vorzunehmen.	6	5	4	3	2	1
27 ...im Verlauf meines Arbeitslebens an ganz unterschiedlichen Orten zu arbeiten.	6	5	4	3	2	1
Bessere berufliche Erfolgsaussichten (Karriere, Geld, etc.) erlangt man, wenn man bereit ist, ...						
28 ...auch mal den Beruf zu wechseln.	6	5	4	3	2	1
29 ...für eine bestimmte Zeit im Ausland zu arbeiten.	6	5	4	3	2	1
30 ...im Verlauf eines Arbeitslebens ganz unterschiedlichen Tätigkeiten nachzugehen.	6	5	4	3	2	1
31 ...wegen eines Arbeitsplatzes seine Heimat zu verlassen.	6	5	4	3	2	1
32 ...irgendwann im Arbeitsleben einen völlig neuen Beruf zu erlernen.	6	5	4	3	2	1
33 ...für einen besseren Arbeitsplatz an einen anderen Ort zu ziehen.	6	5	4	3	2	1
34 ...einen Wechsel in neue Berufsfelder vorzunehmen.	6	5	4	3	2	1
35 ...im Verlauf eines Arbeitslebens an ganz unterschiedlichen Orten zu arbeiten.	6	5	4	3	2	1

SOZIALES UMFELD

Mein Umfeld (Familie, Freunde, Bekannte) findet es gut, ...		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
1	...wenn ich an vielen Orten in Deutschland bereit wäre zu leben und zu arbeiten.	6	5	4	3	2	1
2	...wenn ich im Verlauf meines Arbeitslebens ganz unterschiedlichen Tätigkeiten nachgehen könnte.	6	5	4	3	2	1
3	...wenn ich für eine begrenzte Zeit im Ausland arbeiten würde.	6	5	4	3	2	1
4	...wenn ich in meinem Job viel unterwegs wäre, auch mal über Nacht.	6	5	4	3	2	1
5	...wenn ich einen Wechsel in neue Berufsfelder vornehmen würde.	6	5	4	3	2	1
6	...wenn ich als Arbeitssuchender auch anderswo in Deutschland eine neue Arbeit in meinem Job annehmen würde.	6	5	4	3	2	1
7	...wenn ich in meinem Beruf ständig auf Achse wäre.	6	5	4	3	2	1
8	...wenn ich irgendwann im Arbeitsleben einen völlig neuen Beruf erlernen würde.	6	5	4	3	2	1
9	...wenn ich für einen besseren Arbeitsplatz an einen anderen Ort ziehen würde.	6	5	4	3	2	1
10	...wenn ich, um beruflich vorwärts zu kommen, eine andere Tätigkeit (anderer Job mit anderen Aufgaben) ausüben würde.	6	5	4	3	2	1
11	...wenn ich für meine Arbeit viel unterwegs wäre.	6	5	4	3	2	1
Mir ist es wichtig, ...							
12	...in einer glücklichen Partnerschaft zu leben.	6	5	4	3	2	1
13	...Kinder zu haben.	6	5	4	3	2	1
14	...mir eine eigene Familie aufzubauen, in der man sich wohlfühlt.	6	5	4	3	2	1
15	...mir ein angenehmes Zuhause zu schaffen.	6	5	4	3	2	1
16	...meinen Kindern ein sicheres Zuhause zu bieten.	6	5	4	3	2	1
17	...treu zu sein.	6	5	4	3	2	1

SOZIALES EINSTELLUNGEN

		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
1	Man soll die Eltern bei sich zu Hause haben, wenn sie alt sind.	6	5	4	3	2	1
2	Ich genieße es einzigartig zu sein und mich von anderen in vielen Dingen zu unterscheiden.	6	5	4	3	2	1
3	Bevor ich eine größere Reise unternehme, berate ich mich mit meiner Familie und Freunden.	6	5	4	3	2	1
4	Man sollte sein eigenes Leben von anderen unabhängig führen.	6	5	4	3	2	1
5	Meistens stelle ich meine eigenen Interessen zum Wohl der Gruppe zurück.	6	5	4	3	2	1
6	Was mir zustößt ist auf mein eigenes Tun zurückzuführen.	6	5	4	3	2	1
7	Kinder sollten sich geehrt fühlen, wenn ihre Eltern eine Auszeichnung erhalten.	6	5	4	3	2	1
8	Ich bin ein einzigartiges Individuum.	6	5	4	3	2	1
9	Wenn ich erfolgreich bin, dann liegt das meistens an meinen Fähigkeiten.	6	5	4	3	2	1
10	Ich mache oft „mein eigenes Ding“.	6	5	4	3	2	1
11	Ich würde das tun, was meiner Familie Freude macht, auch wenn ich diese Aktivität verabscheuen würde.	6	5	4	3	2	1
12	Wenn ich mit Leuten diskutiere, bin ich lieber direkt und geradeheraus.	6	5	4	3	2	1
13	Kinder sollten lernen, Pflicht vor Vergnügen zu stellen.	6	5	4	3	2	1
14	Ich hasse es, wenn wir in der Gruppe nicht einer Meinung sind.	6	5	4	3	2	1
15	Ich würde eine Aktivität, die mir großen Spaß macht, aufgeben, wenn meine Familie damit nicht einverstanden wäre.	6	5	4	3	2	1
16	Ich mag meine Privatsphäre.	6	5	4	3	2	1

Bitte weiter auf der Rückseite ➤

MEINUNGEN

		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
1	Ich probiere gerne Dinge aus, auch wenn nicht immer etwas dabei herauskommt.	6	5	4	3	2	1
2	Ich beschäftige mich nur mit Aufgaben, die lösbar sind.	6	5	4	3	2	1
3	Ich mag es, wenn unverhofft Überraschungen auftreten.	6	5	4	3	2	1
4	Ich lasse die Dinge gerne auf mich zukommen.	6	5	4	3	2	1
5	Ich habe es gerne, wenn die Arbeit gleichmäßig verläuft.	6	5	4	3	2	1
6	Ich warte geradezu darauf, dass etwas Aufregendes passiert.	6	5	4	3	2	1
7	Wenn um mich herum alles drunter und drüber geht, fühle ich mich so richtig wohl.	6	5	4	3	2	1
8	Ich weiß gerne, was auf mich zukommt.	6	5	4	3	2	1
Ich mache mir Sorgen, dass...							
9	...ich meine Ziele nie erreichen werde.	6	5	4	3	2	1
10	...ich mein Arbeitspensum nicht schaffe.	6	5	4	3	2	1
11	...ich mir nichts leisten kann.	6	5	4	3	2	1
12	...ich mich unsicher fühle.	6	5	4	3	2	1
13	...ich meine Rechnungen nicht bezahlen kann.	6	5	4	3	2	1
14	...ich Arbeit liegen lasse.	6	5	4	3	2	1
15	...ich nicht genügend Zuversicht habe.	6	5	4	3	2	1
16	...ich unattraktiv bin.	6	5	4	3	2	1
17	...ich gute Freunde verliere.	6	5	4	3	2	1
18	...ich nicht viel erreicht habe.	6	5	4	3	2	1

Bitte weiter auf der nächsten Seite ⇨

SELBSTEINSCHÄTZUNG

	stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
1	6	5	4	3	2	1
2	6	5	4	3	2	1
3	6	5	4	3	2	1
4	6	5	4	3	2	1
5	6	5	4	3	2	1
6	6	5	4	3	2	1
7	6	5	4	3	2	1
8	6	5	4	3	2	1
9	6	5	4	3	2	1
10	6	5	4	3	2	1
11	6	5	4	3	2	1
12	6	5	4	3	2	1
13	6	5	4	3	2	1
14	6	5	4	3	2	1
15	6	5	4	3	2	1
16	6	5	4	3	2	1
17	6	5	4	3	2	1

Bitte weiter auf der Rückseite ➔

BESCHREIBUNG DER EIGENEN PERSON
--

		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
1	Ich finde, dass es auf der Welt im Allgemeinen gerecht zugeht.	6	5	4	3	2	1
2	Manchmal fühle ich mich völlig wertlos.	6	5	4	3	2	1
3	Im Großen und Ganzen finde ich, dass ich mein Schicksal verdiene.	6	5	4	3	2	1
4	Ich habe gerne viele Leute um mich herum.	6	5	4	3	2	1
5	Ich glaube, dass die Leute im Großen und Ganzen das bekommen, was ihnen gerechterweise zusteht.	6	5	4	3	2	1
6	Ich versuche zu jedem, dem ich begegne, freundlich zu sein.	6	5	4	3	2	1
7	In der Regel fühle ich mich gerecht behandelt.	6	5	4	3	2	1
8	Ich finde philosophische Diskussionen langweilig.	6	5	4	3	2	1
9	Meiner Meinung nach bekomme ich im Großen und Ganzen, was mir gerechterweise zusteht.	6	5	4	3	2	1
10	Wenn ich unter starkem Stress stehe, fühle ich mich manchmal, als ob ich zusammenbräche.	6	5	4	3	2	1
11	Ungerechtigkeiten sind nach meiner Auffassung in allen Lebensbereichen (z.B. Beruf, Familie, Politik) eher die Ausnahme als die Regel.	6	5	4	3	2	1
12	Ich halte mich nicht für besonders fröhlich.	6	5	4	3	2	1
13	Mein Leben verläuft im Großen und Ganzen gerecht.	6	5	4	3	2	1
14	Mich begeistern die Motive, die ich in der Kunst und in der Natur finde.	6	5	4	3	2	1
15	Ich bin überzeugt, dass irgendwann jeder für erlittene Ungerechtigkeit entschädigt wird.	6	5	4	3	2	1
16	Manche Leute halten mich für selbstsüchtig und selbstgefällig.	6	5	4	3	2	1
17	Ich denke, dass sich bei wichtigen Entscheidungen alle Beteiligten um Gerechtigkeit bemühen.	6	5	4	3	2	1
18	Ich unterhalte mich wirklich gerne mit anderen Menschen.	6	5	4	3	2	1

Bitte weiter auf der nächsten Seite ⇨

		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
19	In meinem Leben sind Ungerechtigkeiten eher die Ausnahme als die Regel.	6	5	4	3	2	1
20	Ich bin sicher, dass immer wieder die Gerechtigkeit in der Welt die Oberhand gewinnt.	6	5	4	3	2	1
21	Ich versuche, alle mir übertragenen Aufgaben sehr gewissenhaft zu erledigen.	6	5	4	3	2	1
22	Meiner Meinung nach geht es in meinem Leben im Allgemeinen gerecht zu.	6	5	4	3	2	1
23	Ich fühle mich oft angespannt und nervös.	6	5	4	3	2	1
24	Ich finde, dass mir bei wichtigen Entscheidungen im Großen und Ganzen Gerechtigkeit widerfährt.	6	5	4	3	2	1
25	Ich bin gerne im Zentrum des Geschehens.	6	5	4	3	2	1
26	Ich werde leicht verlegen.	6	5	4	3	2	1
27	Poesie beeindruckt mich wenig oder gar nicht.	6	5	4	3	2	1
28	Es fällt mir schwer zu arbeiten, wenn mir jemand dabei zusieht.	6	5	4	3	2	1
29	Im Hinblick auf die Absichten anderer bin ich eher zynisch und skeptisch.	6	5	4	3	2	1
30	Ich habe eine Reihe von klaren Zielen und arbeite systematisch auf sie zu.	6	5	4	3	2	1
31	Oft muss ich mich überwinden, um jemanden um Auskunft zu fragen.	6	5	4	3	2	1
32	Ich bin ein fröhlicher, gut gelaunter Mensch.	6	5	4	3	2	1
33	Ich bin oft sehr gehemmt, wenn ich mit einer wichtigen Person sprechen muss.	6	5	4	3	2	1
34	Ich verträdele eine Menge Zeit, bevor ich mit einer Arbeit beginne.	6	5	4	3	2	1
35	Ich arbeite hart, um meine Ziele zu erreichen.	6	5	4	3	2	1
36	Größere Gruppen von Menschen machen mich nervös.	6	5	4	3	2	1
37	Ich bin ein Befürworter der wirtschaftlichen Globalisierung von Unternehmen.	6	5	4	3	2	1

		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
38	Es fällt mir leicht, mit Fremden ins Gespräch zu kommen.	6	5	4	3	2	1
39	Manche Leute halten mich für kalt und berechnend.	6	5	4	3	2	1
40	Zu häufig bin ich entmutigt und will aufgeben, wenn etwas schief geht.	6	5	4	3	2	1
41	Ich bin kein gut gelaunter Optimist.	6	5	4	3	2	1
42	Wenn ich vor einer Gruppe sprechen muss, ist mir sehr unbehaglich zumute.	6	5	4	3	2	1
43	Wenn ich Literatur lese oder ein Kunstwerk betrachte, empfinde ich manchmal ein Frösteln oder eine Welle der Begeisterung.	6	5	4	3	2	1
44	Im Umgang mit anderen Menschen bin ich oft ungeschickt.	6	5	4	3	2	1
45	Ich bin selten traurig oder deprimiert.	6	5	4	3	2	1
46	Ich habe wenig Interesse, über die Natur des Universums oder die Lage der Menschheit zu spekulieren.	6	5	4	3	2	1
47	Wenn mich Leute auf der Straße oder in einem Geschäft beobachten, ist mir das unangenehm.	6	5	4	3	2	1
48	Ich versuche, stets rücksichtsvoll und sensibel zu handeln.	6	5	4	3	2	1
49	Wenn ich mit anderen Menschen zusammen bin, halte ich mich meist im Hintergrund auf.	6	5	4	3	2	1
50	Ich bin eine tüchtige Person, die ihre Arbeit immer erledigt.	6	5	4	3	2	1
51	Ich fühle mich oft hilflos und wünsche mir eine Person, die meine Probleme löst.	6	5	4	3	2	1
52	Ich brauche einige Zeit, bis ich in ungewohnten Situationen meine Schüchternheit überwinde.	6	5	4	3	2	1
53	Ich habe oft Spaß daran, mit Theorien oder abstrakten Ideen zu spielen.	6	5	4	3	2	1
54	Es macht mir nichts aus, in einer Diskussion mit unbekanntem Leuten meine Meinung zu äußern.	6	5	4	3	2	1
55	Um zu bekommen, was ich will, bin ich notfalls bereit, Menschen zu manipulieren.	6	5	4	3	2	1
56	Bei allem, was ich tue, strebe ich nach Perfektion.	6	5	4	3	2	1

Falls Sie momentan **NICHT ERWERBSTÄTIG** sind,
können Sie den jetzt folgenden Teil des Fragebogen zu Ihren berufsbezogenen Einstellungen auslassen.

Im Folgenden finden Sie eine Reihe von Aussagen, die sich auf Einstellungen gegenüber Ihrer Organisation oder Ihrer ausgeübten Tätigkeit beziehen. Bitte geben Sie nun in Bezug auf Ihr momentanes Arbeitsverhältnis an, in welchem Ausmaß Sie diesen Aussagen zustimmen !

BERUFSBEZOGENE EINSTELLUNGEN

		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
1	Ich bin bereit, mich viel mehr anzustrengen als es üblicherweise erwartet wird, um beim Erfolg dieser Organisation zu helfen.	6	5	4	3	2	1
2	Ich sehe meine Firma als Platz zum Arbeiten an, der völlig von meinem Privatleben getrennt ist.	6	5	4	3	2	1
3	Gegenüber meinen Freunden spreche ich darüber, dass es großartig ist, für diese Organisation zu arbeiten.	6	5	4	3	2	1
4	Mit meinen Arbeitskollegen bin ich zufrieden.	6	5	4	3	2	1
5	Ich empfinde sehr wenig Loyalität gegenüber dieser Organisation.	6	5	4	3	2	1
6	Die Arbeit bedeutet für mich sehr viel mehr als bloß Geld.	6	5	4	3	2	1
7	Ich würde nahezu jegliche Art von Arbeitstätigkeit akzeptieren, um weiterhin für diese Organisation arbeiten zu können.	6	5	4	3	2	1
8	Mit meinem unmittelbaren Vorgesetzten bin ich zufrieden.	6	5	4	3	2	1
9	Ich denke, dass meine eigenen Wertvorstellungen und die Wertvorstellungen der Organisation sehr ähnlich sind.	6	5	4	3	2	1
10	Die Firma ist die zweite Familie in meinem Leben.	6	5	4	3	2	1
11	Ich bin stolz darauf, anderen zu erzählen, dass ich zu dieser Organisation gehöre.	6	5	4	3	2	1
12	Mit meiner Tätigkeit bin ich zufrieden (Inhalt der Tätigkeit, Art der Arbeitsaufgaben).	6	5	4	3	2	1
13	Ich könnte genauso gut für eine andere Organisation arbeiten, solange die Art der Arbeit ähnlich wäre.	6	5	4	3	2	1

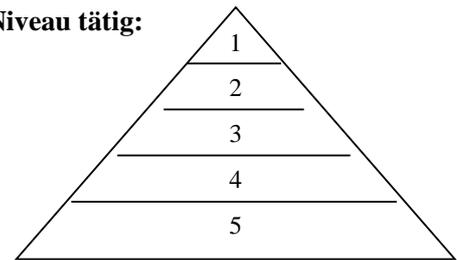
Bitte weiter auf der Rückseite ➤

		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
14	Ich bin an meiner Arbeit wirklich interessiert.	6	5	4	3	2	1
15	Diese Organisation fordert mein Bestes von mir im Erbringen meiner Arbeitsleistung heraus.	6	5	4	3	2	1
16	Mit meinen Arbeitsbedingungen bin ich zufrieden (Arbeitsraum, Umgebung, usw.).	6	5	4	3	2	1
17	Es müsste sich nur sehr wenig in meinem gegenwärtigen Leben verändern, um mich dazu zu bringen, diese Organisation zu verlassen.	6	5	4	3	2	1
18	Für mich vergehen die ersten Arbeitsstunden wie im Flug.	6	5	4	3	2	1
19	Ich bin sehr froh, dass ich es vorgezogen habe, für diese Organisation zu arbeiten und nicht für andere, die zur Wahl standen, als ich in diese Organisation eintrat.	6	5	4	3	2	1
20	Mit der Organisation und Leitung in der Firma bin ich zufrieden (Vorschriften, Zusammenarbeit einzelner Abteilungen, usw.).	6	5	4	3	2	1
21	Es bringt nicht besonders viel, in dieser Organisation für eine begrenzte Zeit zu bleiben.	6	5	4	3	2	1
22	Die meisten Dinge im Leben sind wichtiger als die Arbeit.	6	5	4	3	2	1
23	Mir fällt es öfter schwer, damit einverstanden zu sein, wie die Politik dieser Organisation in wichtigen Angelegenheiten in Bezug auf ihre Mitarbeiter aussieht.	6	5	4	3	2	1
24	Mit meinen Entwicklungsmöglichkeiten in der Firma bin ich zufrieden (bisherige bzw. zukünftige Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Möglichkeiten der Übernahme verantwortungsvoller Aufgaben).	6	5	4	3	2	1
25	Ich mache mir wirklich Gedanken über das Schicksal dieser Organisation.	6	5	4	3	2	1
26	Die bedeutendsten Dinge, die ich erlebe, haben mit meiner Arbeit zu tun.	6	5	4	3	2	1
27	Für mich ist das die beste aller möglichen Organisationen, für die man arbeiten kann.	6	5	4	3	2	1
28	Mit meiner Bezahlung bin ich zufrieden.	6	5	4	3	2	1
29	Die Entscheidung, für diese Organisation zu arbeiten, war meinerseits ein definitiver Fehler.	6	5	4	3	2	1
30	Die Gefahr meinen Arbeitsplatz zu verlieren ist groß.	6	5	4	3	2	1

Bitte weiter auf der Rückseite ↗

(31) In meiner derzeitigen Organisation bin ich auf folgendem Niveau tätig:

- : ① (unter mir sind 4 oder mehr Ebenen von Mitarbeitern)
 ② (unter mir sind 3 Ebenen von Mitarbeitern)
 ③ (unter mir sind 2 Ebenen von Mitarbeitern)
 ④ (habe eine Ebene von Mitarbeitern unter mir)
 ⑤ (habe nur Vorgesetzte, keine Untergebenen)



(32) Bitte schreiben Sie auf, welchen Beruf Sie derzeit ausüben:

(33) Wie lange sind Sie für diese Organisation/für Ihren Arbeitgeber bereits tätig?

..... Jahre

(34) Halten Sie sich abschließend betrachtet für einen mobilen Menschen?

- stimmt genau stimmt weitgehend stimmt ein wenig
 stimmt eher nicht stimmt weitgehend nicht stimmt überhaupt nicht

Ende des Fragebogens

Damit wir all Ihre Angaben berücksichtigen können, wäre es sehr nett von Ihnen, wenn Sie alle Seiten noch einmal durchblättern und nachschauen, ob Sie auch jeweils immer die Vorder- und Rückseite ausgefüllt haben.

☺ VIELEN DANK, DASS SIE SICH FÜR DIESE UNTERSUCHUNG ZEIT
 GENOMMEN HABEN ☺



Anhang E – Fragebogen für die Probanden der Hauptstudie (zweiter Messzeitpunkt)

Der Fragebogen für den zweiten Erhebungszeitpunkt der Hauptuntersuchung wurde den Probanden postalisch (bzw. per Mail) zugesandt. Das Anschreiben für die Probanden ist auf dem Deckblatt enthalten. Auch von diesem Fragebogen existieren zwei Versionen. Die gedruckte Form mit einer Gesamtlänge von 20 Seiten wird im Folgenden aufgeführt. Auf die Darstellung der identischen Online-Version wird auch hier verzichtet.

MARTIN-LUTHER- UNIVERSITÄT HALLE-WITTENBERG



Dipl.-Psych. Kathleen Otto
Prof. Dr. Claudia Dalbert
Institut für Pädagogik, AB Pädagogische
Psychologie, Martin-Luther-Universität,
06099 Halle/Saale

MOBILITÄT

- Zweiterhebung -

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Rahmen einer Forschungsstudie der Martin-Luther-Universität Halle haben wir Sie vor ca. 6 Monaten zur Ihrer Mobilitätsbereitschaft befragt. Wir möchten uns auf diesem Wege noch einmal recht herzlich für das Gelingen der Untersuchung durch Ihre Teilnahmebereitschaft an der Erstbefragung bedanken.

Um die Erhebung nun erfolgreich abschließen zu können, sind wir noch ein weiteres Mal auf Ihre Mithilfe angewiesen. Es wäre sehr nett, wenn Sie sich auch dieses Mal an der Untersuchung beteiligen würden. Wir möchten Sie deshalb bitten, den vor Ihnen liegenden Fragebogen ausfüllen, den ausgefüllten Fragebogen dann in den bereits adressierten und frankierten Rückumschlag zu legen und ihn dann an uns zurückzusenden. Alle Angaben werden natürlich unter Berücksichtigung des Datenschutzes verwaltet und ausgewertet.

Der vor Ihnen liegende Fragebogen enthält wie bei der Ersthebung eine Reihe von Aussagen und Fragen, die sich insbesondere auf das Thema Mobilität Erwachsener beziehen. Uns ist es wieder wichtig, Ihre ganz persönliche Meinung zu erfahren. Es handelt sich dabei nicht um einen Test. Das heißt, es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Bitte achten Sie beim Ausfüllen darauf, dass Sie im Fragebogen immer die Vorderseite und die RÜCKSEITE beantworten. Vielen Dank im Voraus !

In der Hoffnung, dass Sie es noch einmal möglich machen, sich an dieser Untersuchung zu beteiligen, verbleiben wir mit freundlichen Grüßen.

Bitte weiter auf der Rückseite ➔

(1) In welcher familiären Situation leben Sie derzeit?

- Single verheiratet in Lebensgemeinschaft geschieden verwitwet

wenn allein lebend, weiter mit Frage 5

(2) Leben Sie mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin in einem gemeinsamen Haushalt?

- ja nein

(3) Ist Ihr Partner/Ihre Partnerin berufstätig?

- ja-vollzeit-beschäftigt ja-teilzeit-beschäftigt nein

(4) Was ist Ihr Partner/Ihre Partnerin von Beruf?

.....

(5) Wie viele Einwohner hat Ihr gegenwärtiger Wohnort?

- < 20.000 20.000–100.000 100.000-500.000 > 500.000

(6) Wie weit ist der Ort Ihrer Berufsausübung von Ihrer Wohnung ungefähr entfernt?

..... Kilometer

(7) Wohnen Sie momentan in einer/m:

- Mietwohnung Eigentumswohnung
 gemieteten Haus eigenen Haus/Eigenheim

(8) Sind Sie seit der letzten Befragung aus familiären Gründen in anderen Ort umgezogen?

- ja nein

(9) Sind Sie seit der letzten Befragung aus beruflichen Gründen in anderen Ort umgezogen?

- ja nein

(10) Wären Sie generell bereit, woanders hinzuziehen, um dort zu wohnen und zu arbeiten?

- ja nein

(11) Haben Sie seit der letzten Befragung eine neue fachliche Qualifikation bzw. einen neuen Berufsabschluss erworben?

- nein ja, im Rahmen einer dualen Berufsausbildung
 ja, durch eine Umschulung (beim Arbeitsamt, bei einem Bildungsträger, etc.)
 ja, durch eine(n) sonstige(n) Abschluss/Weiterbildung

Bitte weiter auf der nächsten Seite ⇒

(12) Wie hoch ist Ihr persönliches monatliches Nettoeinkommen in Euro?

- < 500 € 500-1.000 € 1.000-2.000 €
 2.000-3.000 € 3.000-4.000 € > 4.000 €

(13) Sind Sie derzeit selbst berufstätig?

- ja, vollzeit-beschäftigt ja, teilzeit-beschäftigt nein, arbeitslos

wenn beschäftigt, weiter mit Frage 18

(14) Seit wann sind Sie arbeitslos?

..... Monate

(15) Nehmen Sie an einer Umschulungsmaßnahme/Weiterbildung teil?

- ja nein

wenn nein, weiter mit Frage 17

(16) Haben Sie sich freiwillig für diese Umschulungsmaßnahme entschieden?

- ja nein

(17) Sind Sie zurzeit auf Arbeitssuche?

- ja nein, weil ich erst die Umschulung beenden möchte
 nein, weil ich zur Zeit ein Kind betreue
 nein, weil ich auf die Frühberentung warte
 nein, weil ich bereits eine neue Stelle gefunden habe
 nein, weil ich mit dem Geld als Arbeitsloser auskomme
 und so anderen Tätigkeiten nachgehen kann

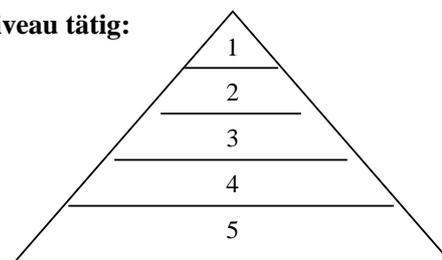
wenn arbeitslos, weiter auf Seite 4

(18) Bitte schreiben Sie auf, welchen Beruf Sie derzeit ausüben:**(19) Haben Sie seit der letzten Befragung Ihren Arbeitgeber gewechselt?**

- ja nein

(20) In Ihrer derzeitigen Organisation sind Sie auf folgendem Niveau tätig:

- ① (unter mir sind 4 oder mehr Ebenen von Mitarbeitern)
 ② (unter mir sind 3 Ebenen von Mitarbeitern)
 ③ (unter mir sind 2 Ebenen von Mitarbeitern)
 ④ (habe eine Ebene von Mitarbeitern unter mir)
 ⑤ (habe nur Vorgesetzte, keine Untergebenen)



Bitte weiter auf der Rückseite ➔

ENTSCHEIDUNGEN

Nachfolgend sind verschiedene berufliche Situationen aufgeführt. Die einzelnen Situationen gehören nicht zusammen. Bitte kreuzen Sie in jeder Situation eine Antwort an. Dabei gibt es keine richtigen oder falschen Antworten, es geht hier allein um Ihre Meinung.

Situation 1

Ihr Vorgesetzter unterbreitet Ihnen den Vorschlag, entweder weiterhin in Ihrer bisherigen Position am Ort beschäftigt zu werden oder alternativ in ein 500 km entferntes Zweigunternehmen Ihrer Organisation in einen ähnlichen Job, der jedoch mit größerer Verantwortung und Entscheidungskompetenzen ausgestattet ist, zu wechseln. Wofür entscheiden Sie sich?

	sehr wahr- scheinlich				sehr unwahr- scheinlich
Ich entscheide mich für meinen bisherigen Arbeitsplatz.	6	5	4	3	2 1

Situation 2

Sie haben in Ihrer Firma eine gute Position inne. Durch eine interne Stellenausschreibung erhalten Sie die Chance, sich auf eine Stelle zu bewerben, die eine neue Herausforderung für Sie ist und wo Sie Ihre Fähigkeiten angemessen einsetzen und weiterentwickeln können. Bei dieser neuen Tätigkeit handelt es sich jedoch für Sie um ein beruflich unbekanntes neues Gebiet. Wofür entscheiden Sie sich?

	sehr wahr- scheinlich				sehr unwahr- scheinlich
Ich entscheide mich dafür, mich auf das interne Stellenangebot zu bewerben.	6	5	4	3	2 1

Situation 3

In Ihrem Unternehmen besteht die Gefahr, dass in absehbarer Zeit Ihre Stelle wegrationalisiert wird. Es besteht jedoch die Möglichkeit, kurzfristig in ein 350 km entferntes Tochterunternehmen zu wechseln und dort weiterhin Ihren Beruf auszuüben, da diese Position dort gerade nicht besetzt ist. Wofür entscheiden Sie sich?

	sehr wahr- scheinlich				sehr unwahr- scheinlich
Ich entscheide mich auch weiterhin für die alte Beschäftigung vor Ort.	6	5	4	3	2 1

Situation 4

Sie haben Ihren Job verloren und sind auf Arbeitssuche. Das Arbeitsamt bietet Ihnen eine Umschulung in einen anderen Beruf mit der Option einer langfristigen Unternehmensintegration an. Andererseits haben Sie die Möglichkeit, befristet für ein halbes Jahr im alten Beruf zu arbeiten. Wofür entscheiden Sie sich?

	sehr wahr- scheinlich				sehr unwahr- scheinlich
Ich entscheide mich für die Umschulung.	6	5	4	3	2 1

Bitte weiter auf der nächsten Seite ⇨

Situation 5

Man unterbreitet Ihnen das Angebot, in einem im Ausland ansässigen Unternehmen tätig zu werden. Die Ihnen offerierte Position bietet Ihnen wesentlich bessere Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Unternehmenshierarchie als Ihre bisherige. Sie können selbstverständlich auch weiterhin Ihrer alten Beschäftigung am jetzigen Ort nachgehen. Wofür entscheiden Sie sich?

	sehr wahr- scheinlich			sehr unwahr- scheinlich		
Ich entscheide mich für die Position im Ausland.	6	5	4	3	2	1

Situation 6

Sie sind gut im Unternehmen integriert. Ein anderes Unternehmen tritt an Sie heran und möchte Sie gerne einstellen. Allerdings würde Ihr dortiges Tätigkeitsfeld einen vollständig anderen Aufgabenbereich als ihren bisherigen umfassen. Diese neue Tätigkeit würde Ihren Interessen und Neigungen eher entsprechen als die alte Tätigkeit. Wofür entscheiden Sie sich?

	sehr wahr- scheinlich			sehr unwahr- scheinlich		
Ich entscheide mich für die Weiterbeschäftigung im alten Unternehmen.	6	5	4	3	2	1

Situation 7

Ihre Stelle soll innerhalb der nächsten Monate möglicherweise gestrichen werden. Man bietet Ihnen als Sozialmaßnahme einen Job mit ein und demselben Aufgabenspektrum in einem weit entfernten Bundesland mit einer langfristigen Weiterbeschäftigungsmöglichkeit an. Ansonsten wären Sie gezwungen, sich auf dem Arbeitsmarkt eine neue Arbeitsstelle zu suchen. Wofür entscheiden Sie sich?

	sehr wahr- scheinlich			sehr unwahr- scheinlich		
Ich entscheide mich für den Umzug in ein anderes Bundesland.	6	5	4	3	2	1

Situation 8

Sie arbeiten in einem Unternehmen, in dem gerade Arbeitsplätze wegrationalisiert werden, auch Ihr Arbeitsplatz ist möglicherweise betroffen. Die Personalabteilung schlägt Ihnen vor, sich unternehmensintern umschulen zu lassen. Diese neue Beschäftigungsmöglichkeit entspricht nicht unbedingt Ihren Vorstellungen, bietet aber die Möglichkeit einer längerfristigen Arbeitsplatzsicherung ohne finanzielle Einbußen; andererseits droht Ihnen gegebenenfalls Arbeitslosigkeit. Wofür entscheiden Sie sich?

	sehr wahr- scheinlich			sehr unwahr- scheinlich		
Ich entscheide mich gegen die Umschulung.	6	5	4	3	2	1

Bitte weiter auf der Rückseite ➔

Bitte beurteilen Sie jetzt einzelne Situationen noch einmal etwas genauer ! Nehmen Sie dabei bitte für jede Zeile eine Einschätzung vor !

Situation 9

Sie haben von einem Unternehmen das Angebot bekommen, eine neue Beschäftigung in einem 500 km entfernten Ort anzutreten. Wie wahrscheinlich nehmen Sie die entfernte Stelle an?

Ich nehme die entfernte Stelle an, wenn ich...		sehr wahr- scheinlich				sehr unwahr- scheinlich	
1	...dort eher eine Tätigkeit verrichten kann, die meinen Neigungen entspricht.	6	5	4	3	2	1
2	...dort finanziell stärker gesichert bin.	6	5	4	3	2	1
3	...dort meine Fähigkeiten angemessener einsetzen und weiterentwickeln kann.	6	5	4	3	2	1
4	...dort genauer weiß, was mir meine Zukunft bringt.	6	5	4	3	2	1
5	...dort eher über Dinge, die mich betreffen, mitentscheiden kann.	6	5	4	3	2	1
6	...dort genauer einschätzen kann, welche beruflichen Aufgaben und Pflichten ich erfüllen muss.	6	5	4	3	2	1
7	...dort eher eine berufliche Zukunft habe.	6	5	4	3	2	1
8	...dort mehr Zeit für Dinge habe, die mich interessieren und mir Freude bereiten.	6	5	4	3	2	1

Situation 10

Sie bekommen von einem Unternehmen ein attraktives berufliches Angebot mit vollkommen anderen Aufgaben als in Ihrem bisher ausgeübten Beruf. Wie wahrscheinlich werden Sie die angebotene Tätigkeit annehmen?

Ich werde die angebotene Tätigkeit annehmen, wenn ich...		sehr wahr- scheinlich				sehr unwahr- scheinlich	
1	...dadurch eher eine Tätigkeit verrichten kann, die meinen Neigungen entspricht.	6	5	4	3	2	1
2	...dadurch finanziell stärker gesichert bin.	6	5	4	3	2	1
3	...dadurch meine Fähigkeiten angemessener einsetzen und weiterentwickeln kann.	6	5	4	3	2	1
4	...dadurch genauer weiß, was mir meine Zukunft bringt.	6	5	4	3	2	1
5	...dadurch eher über Dinge, die mich betreffen, mitentscheiden kann.	6	5	4	3	2	1
6	...dadurch eher einschätzen kann, welche beruflichen Aufgaben und Pflichten ich erfüllen muss.	6	5	4	3	2	1
7	...dadurch eher eine berufliche Zukunft habe.	6	5	4	3	2	1
8	...dadurch mehr Zeit für Dinge habe, die mich interessieren und mir Freude bereiten.	6	5	4	3	2	1

Bitte weiter auf der nächsten Seite ⇨

Situation 11

Sie erhalten die Möglichkeit, eine Stelle in einem Zweigunternehmen Ihrer Organisation im Ausland anzutreten. Wie wahrscheinlich nehmen Sie diese Stelle an?

Ich nehme die Stelle im Ausland an, wenn ich...		sehr wahr- scheinlich			sehr unwahr- scheinlich		
1	...dort eher eine Tätigkeit verrichten kann, die meinen Neigungen entspricht.	6	5	4	3	2	1
2	...dort finanziell stärker gesichert bin.	6	5	4	3	2	1
3	...dort meine Fähigkeiten angemessener einsetzen und weiterentwickeln kann.	6	5	4	3	2	1
4	...dort genauer weiß, was mir meine Zukunft bringt.	6	5	4	3	2	1
5	...dort eher über Dinge, die mich betreffen, mitentscheiden kann.	6	5	4	3	2	1
6	...dort eher einschätzen kann, welche beruflichen Aufgaben und Pflichten ich erfüllen muss.	6	5	4	3	2	1
7	...dort eher eine berufliche Zukunft habe.	6	5	4	3	2	1
8	...dort mehr Zeit für Dinge habe, die mich interessieren und mir Freude bereiten.	6	5	4	3	2	1

Situation 12

Ihr Unternehmen möchte expandieren und macht eine interne Stellenausschreibung, in der Sie die Möglichkeit bekommen, auf Kosten des Unternehmens einen völlig neuen Beruf zu erlernen. Wie wahrscheinlich werden Sie diese Möglichkeit nutzen und den neuen Beruf erlernen?

Ich werde den völlig anderen Beruf erlernen, wenn ich...		sehr wahr- scheinlich			sehr unwahr- scheinlich		
1	...dadurch eher eine Tätigkeit verrichten kann, die meinen Neigungen entspricht.	6	5	4	3	2	1
2	...dadurch finanziell stärker gesichert bin.	6	5	4	3	2	1
3	...dadurch meine Fähigkeiten angemessener einsetzen und weiterentwickeln kann.	6	5	4	3	2	1
4	...dadurch genauer weiß, was mir meine Zukunft bringt.	6	5	4	3	2	1
5	...dadurch eher über Dinge, die mich betreffen, mitentscheiden kann.	6	5	4	3	2	1
6	...dadurch eher einschätzen kann, welche beruflichen Aufgaben und Pflichten ich erfüllen muss.	6	5	4	3	2	1
7	...dadurch eher eine berufliche Zukunft habe.	6	5	4	3	2	1
8	...dadurch mehr Zeit für Dinge habe, die mich interessieren und mir Freude bereiten.	6	5	4	3	2	1

Bitte weiter auf der Rückseite ➔

Im Folgenden finden Sie unterschiedliche Aussagen zu verschiedenen Themen. Wahrscheinlich werden Sie einigen Aussagen sehr zustimmen und andere stark ablehnen. Bei wieder anderen sind Sie vielleicht unentschieden.

Nehmen Sie bitte auch hier wieder zu jeder der folgenden Aussagen Stellung und entscheiden Sie, inwieweit diese auf Sie ganz persönlich zutrifft. Kreuzen Sie dazu bitte jeweils eine Zahl zwischen 6 und 1 an. Lassen Sie bitte keine Aussage aus.

ARBEITSLEBEN I

		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
1	Mein ganzes Arbeitsleben in ein und demselben Beruf tätig zu sein, stelle ich mir langweilig vor.	6	5	4	3	2	1
2	Ich kann mir nicht vorstellen, in meinem Beruf viel herumfahren zu müssen.	6	5	4	3	2	1
3	Ich hoffe, dass ich im Verlauf meines Arbeitslebens ganz unterschiedlichen Jobs nachgehen kann.	6	5	4	3	2	1
4	Es gibt viele Orte in Deutschland, an denen ich mir vorstellen könnte zu leben und zu arbeiten.	6	5	4	3	2	1
5	Ein fester Job mit festen Arbeitszeiten an ein und demselben Ort wäre besser als eine Stelle im Außendienst	6	5	4	3	2	1
6	Eine Tätigkeit im Ausland auf unbestimmte Zeit käme für mich nicht in Betracht.	6	5	4	3	2	1
7	Ich hoffe, dass ich in ein und demselben Beruf so lange wie möglich arbeiten kann.	6	5	4	3	2	1
8	Einen Wechsel in neue Berufsfelder vorzunehmen, wäre für mich kein Problem.	6	5	4	3	2	1
9	Ich kann mir gut vorstellen, für eine begrenzte Zeit im Ausland zu arbeiten.	6	5	4	3	2	1
10	Als Arbeitssuchender würde ich auch anderswo in Deutschland eine Arbeit annehmen.	6	5	4	3	2	1
11	Die Vorstellung, einen völlig anderen Beruf ausüben zu müssen, ist mir ein Gräuel.	6	5	4	3	2	1
12	In meinem Job wäre ich gern viel unterwegs, auch mal über Nacht.	6	5	4	3	2	1
13	Für mich wäre ein Beruf erstrebenswert, bei dem ich meine ganze Arbeit an einem Ort erledigen kann.	6	5	4	3	2	1
14	Ich kann mir vorstellen, mein ganzes Arbeitsleben dasselbe zu machen.	6	5	4	3	2	1

Bitte weiter auf der nächsten Seite ⇨

		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
15	Es würde mir schwer fallen, wegen eines Arbeitsplatzes meine Heimat zu verlassen.	6	5	4	3	2	1
16	Ich kann mir vorstellen, irgendwann im Arbeitsleben einen völlig neuen Beruf zu erlernen	6	5	4	3	2	1
17	Ein Beruf, bei dem ich viel umherreisen muss, wäre nichts für mich.	6	5	4	3	2	1
18	Ich würde nur ungern wegen meines Berufes in eine andere Gegend ziehen.	6	5	4	3	2	1
19	Die Vorstellung, aus beruflichen Gründen umziehen zu müssen, ist mir ein Gräuel.	6	5	4	3	2	1
20	Ich kann mir gut vorstellen, in meinem Beruf ständig auf Achse zu sein.	6	5	4	3	2	1
21	Ich hoffe, dass ich in meinem Arbeitsleben nur selten die Berufsbranche wechseln muss.	6	5	4	3	2	1
22	Für einen besseren Arbeitsplatz würde ich an einen anderen Ort ziehen.	6	5	4	3	2	1
23	Wenn ich meinen Job verlieren sollte, möchte ich wieder im selben oder in einem ähnlichen Beruf arbeiten.	6	5	4	3	2	1
24	Ich hoffe, dass ich im Verlauf meines Arbeitslebens an ganz unterschiedlichen Orten arbeiten kann.	6	5	4	3	2	1
25	Ich kann mir gut vorstellen, für meine Arbeit viel unterwegs zu sein.	6	5	4	3	2	1
26	Ich habe einen wirklich interessanten Beruf.	6	5	4	3	2	1
27	Mein Beruf entspricht genau meinem Traumjob.	6	5	4	3	2	1
28	Wenn ich könnte, würde ich gerne den Beruf wechseln.	6	5	4	3	2	1

(29) Halten Sie sich abschließend betrachtet für einen mobilen Menschen?

- stimmt genau
 stimmt weitgehend
 stimmt ein wenig
 stimmt eher nicht
 stimmt weitgehend nicht
 stimmt überhaupt nicht

Bitte weiter auf der Rückseite ➔

ARBEITSLEBEN II

		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
1	Wenn ich Pläne bezüglich meiner beruflichen Zukunft mache, dann kann ich diese auch selbst umsetzen.	6	5	4	3	2	1
2	Wenn ich mir selbst berufliche Ziele setze, erreiche ich diese nur selten.	6	5	4	3	2	1
3	Wenn bei meiner Arbeit unerwartete Probleme auftauchen, kann ich diese schlecht bewältigen.	6	5	4	3	2	1
4	Ich versuche, es zu vermeiden, für meinen Beruf neue Dinge zu lernen, die mir zu schwierig erscheinen.	6	5	4	3	2	1
5	Wenn etwas bei meiner Arbeit nicht direkt funktioniert, probiere ich es nur noch stärker.	6	5	4	3	2	1
6	Ich fühle mich unsicher bezüglich meiner beruflichen Fähigkeiten.	6	5	4	3	2	1
7	Was meinen Beruf betrifft, bin ich ziemlich selbstsicher.	6	5	4	3	2	1
8	Wenn etwas im Beruf nicht so gut läuft, gebe ich leicht auf.	6	5	4	3	2	1
9	Ich scheine nicht in der Lage zu sein, mit den meisten beruflichen Problemen, die auftauchen, umzugehen.	6	5	4	3	2	1
10	Bei meiner Arbeit gelingt mir auch die Lösung schwieriger Aufgaben, wenn ich mich darum bemühe.	6	5	4	3	2	1
11	Wenn im Beruf unerwartete Situationen auftauchen, weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.	6	5	4	3	2	1
12	Für jedes Problem bei meiner Arbeit habe ich eine Lösung.	6	5	4	3	2	1
13	Beruflichen Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.	6	5	4	3	2	1
14	Wenn ich bei meiner Arbeit mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde.	6	5	4	3	2	1
15	Wenn ich bei der Arbeit mit einer neuen Sache konfrontiert werde, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.	6	5	4	3	2	1
16	Was auch immer in meinem Berufsleben passiert, ich werde schon klarkommen.	6	5	4	3	2	1
17	Durch meine vergangenen beruflichen Erfahrungen bin ich gut auf meine berufliche Zukunft vorbereitet.	6	5	4	3	2	1

Bitte weiter auf der nächsten Seite ⇨

	stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
18 Ich erreiche die beruflichen Ziele, die ich mir setze.	6	5	4	3	2	1
19 Ich fühle mich den meisten beruflichen Anforderungen gewachsen.	6	5	4	3	2	1
Ich traue mir zu, ...						
20 ...einen völlig anderen Beruf auszuüben als bisher.	6	5	4	3	2	1
21 ...für eine bestimmte Zeit im Ausland zu arbeiten.	6	5	4	3	2	1
22 ...im Verlauf meines Arbeitslebens ganz unterschiedlichen Tätigkeiten nachzugehen.	6	5	4	3	2	1
23 ...wegen meines Arbeitsplatzes meine Heimat zu verlassen.	6	5	4	3	2	1
24 ...irgendwann im Arbeitsleben einen völlig neuen Beruf zu erlernen.	6	5	4	3	2	1
25 ...für einen besseren Arbeitsplatz an einen anderen Ort zu ziehen.	6	5	4	3	2	1
26 ...einen Wechsel in neue Berufsfelder vorzunehmen.	6	5	4	3	2	1
27 ...im Verlauf meines Arbeitslebens an ganz unterschiedlichen Orten zu arbeiten.	6	5	4	3	2	1
Bessere berufliche Erfolgsaussichten (Karriere, Geld, etc.) erlangt man, wenn man bereit ist, ...						
28 ...auch mal den Beruf zu wechseln.	6	5	4	3	2	1
29 ...für eine bestimmte Zeit im Ausland zu arbeiten.	6	5	4	3	2	1
30 ...im Verlauf eines Arbeitslebens ganz unterschiedlichen Tätigkeiten nachzugehen.	6	5	4	3	2	1
31 ...wegen eines Arbeitsplatzes seine Heimat zu verlassen.	6	5	4	3	2	1
32 ...irgendwann im Arbeitsleben einen völlig neuen Beruf zu erlernen.	6	5	4	3	2	1
33 ...für einen besseren Arbeitsplatz an einen anderen Ort zu ziehen.	6	5	4	3	2	1
34 ...einen Wechsel in neue Berufsfelder vorzunehmen.	6	5	4	3	2	1
35 ...im Verlauf eines Arbeitslebens an ganz unterschiedlichen Orten zu arbeiten.	6	5	4	3	2	1

SOZIALES UMFELD

Mein Umfeld (Familie, Freunde, Bekannte) findet es gut, ...		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
1	...wenn ich an vielen Orten in Deutschland bereit wäre zu leben und zu arbeiten.	6	5	4	3	2	1
2	...wenn ich im Verlauf meines Arbeitslebens ganz unterschiedlichen Tätigkeiten nachgehen könnte.	6	5	4	3	2	1
3	...wenn ich für eine begrenzte Zeit im Ausland arbeiten würde.	6	5	4	3	2	1
4	...wenn ich in meinem Job viel unterwegs wäre, auch mal über Nacht.	6	5	4	3	2	1
5	...wenn ich einen Wechsel in neue Berufsfelder vornehmen würde.	6	5	4	3	2	1
6	...wenn ich als Arbeitssuchender auch anderswo in Deutschland eine neue Arbeit in meinem Job annehmen würde.	6	5	4	3	2	1
7	...wenn ich in meinem Beruf ständig auf Achse wäre.	6	5	4	3	2	1
8	...wenn ich irgendwann im Arbeitsleben einen völlig neuen Beruf erlernen würde.	6	5	4	3	2	1
9	...wenn ich für einen besseren Arbeitsplatz an einen anderen Ort ziehen würde.	6	5	4	3	2	1
10	...wenn ich, um beruflich vorwärts zu kommen, eine andere Tätigkeit (anderer Job mit anderen Aufgaben) ausüben würde.	6	5	4	3	2	1
11	...wenn ich für meine Arbeit viel unterwegs wäre.	6	5	4	3	2	1
Mir ist es wichtig, ...							
12	...in einer glücklichen Partnerschaft zu leben.	6	5	4	3	2	1
13	...Kinder zu haben.	6	5	4	3	2	1
14	...mir eine eigene Familie aufzubauen, in der man sich wohlfühlt.	6	5	4	3	2	1
15	...mir ein angenehmes Zuhause zu schaffen.	6	5	4	3	2	1
16	...meinen Kindern ein sicheres Zuhause zu bieten.	6	5	4	3	2	1
17	...treu zu sein.	6	5	4	3	2	1

SOZIALES EINSTELLUNGEN

		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
1	Man soll die Eltern bei sich zu Hause haben, wenn sie alt sind.	6	5	4	3	2	1
2	Ich genieße es einzigartig zu sein und mich von anderen in vielen Dingen zu unterscheiden.	6	5	4	3	2	1
3	Bevor ich eine größere Reise unternehme, berate ich mich mit meiner Familie und Freunden.	6	5	4	3	2	1
4	Man sollte sein eigenes Leben von anderen unabhängig führen.	6	5	4	3	2	1
5	Meistens stelle ich meine eigenen Interessen zum Wohl der Gruppe zurück.	6	5	4	3	2	1
6	Was mir zustößt ist auf mein eigenes Tun zurückzuführen.	6	5	4	3	2	1
7	Kinder sollten sich geehrt fühlen, wenn ihre Eltern eine Auszeichnung erhalten.	6	5	4	3	2	1
8	Ich bin ein einzigartiges Individuum.	6	5	4	3	2	1
9	Wenn ich erfolgreich bin, dann liegt das meistens an meinen Fähigkeiten.	6	5	4	3	2	1
10	Ich mache oft „mein eigenes Ding“.	6	5	4	3	2	1
11	Ich würde das tun, was meiner Familie Freude macht, auch wenn ich diese Aktivität verabscheuen würde.	6	5	4	3	2	1
12	Wenn ich mit Leuten diskutiere, bin ich lieber direkt und geradeheraus.	6	5	4	3	2	1
13	Kinder sollten lernen, Pflicht vor Vergnügen zu stellen.	6	5	4	3	2	1
14	Ich hasse es, wenn wir in der Gruppe nicht einer Meinung sind.	6	5	4	3	2	1
15	Ich würde eine Aktivität, die mir großen Spaß macht, aufgeben, wenn meine Familie damit nicht einverstanden wäre.	6	5	4	3	2	1
16	Ich mag meine Privatsphäre.	6	5	4	3	2	1

Bitte weiter auf der Rückseite ➔

MEINUNGEN

		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
1	Ich probiere gerne Dinge aus, auch wenn nicht immer etwas dabei herauskommt.	6	5	4	3	2	1
2	Ich beschäftige mich nur mit Aufgaben, die lösbar sind.	6	5	4	3	2	1
3	Ich mag es, wenn unverhofft Überraschungen auftreten.	6	5	4	3	2	1
4	Ich lasse die Dinge gerne auf mich zukommen.	6	5	4	3	2	1
5	Ich habe es gerne, wenn die Arbeit gleichmäßig verläuft.	6	5	4	3	2	1
6	Ich warte geradezu darauf, dass etwas Aufregendes passiert.	6	5	4	3	2	1
7	Wenn um mich herum alles drunter und drüber geht, fühle ich mich so richtig wohl.	6	5	4	3	2	1
8	Ich weiß gerne, was auf mich zukommt.	6	5	4	3	2	1
Ich mache mir Sorgen, dass...							
9	...ich meine Ziele nie erreichen werde.	6	5	4	3	2	1
10	...ich mein Arbeitspensum nicht schaffe.	6	5	4	3	2	1
11	...ich mir nichts leisten kann.	6	5	4	3	2	1
12	...ich mich unsicher fühle.	6	5	4	3	2	1
13	...ich meine Rechnungen nicht bezahlen kann.	6	5	4	3	2	1
14	...ich Arbeit liegen lasse.	6	5	4	3	2	1
15	...ich nicht genügend Zuversicht habe.	6	5	4	3	2	1
16	...ich unattraktiv bin.	6	5	4	3	2	1
17	...ich gute Freunde verliere.	6	5	4	3	2	1
18	...ich nicht viel erreicht habe.	6	5	4	3	2	1

Bitte weiter auf der nächsten Seite ⇨

SELBSTEINSCHÄTZUNG

	stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
1	6	5	4	3	2	1
2	6	5	4	3	2	1
3	6	5	4	3	2	1
4	6	5	4	3	2	1
5	6	5	4	3	2	1
6	6	5	4	3	2	1
7	6	5	4	3	2	1
8	6	5	4	3	2	1
9	6	5	4	3	2	1
10	6	5	4	3	2	1
11	6	5	4	3	2	1
12	6	5	4	3	2	1
13	6	5	4	3	2	1
14	6	5	4	3	2	1
15	6	5	4	3	2	1
16	6	5	4	3	2	1
17	6	5	4	3	2	1

Bitte weiter auf der Rückseite ➔

BESCHREIBUNG DER EIGENEN PERSON
--

		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
1	Ich finde, dass es auf der Welt im Allgemeinen gerecht zugeht.	6	5	4	3	2	1
2	Manchmal fühle ich mich völlig wertlos.	6	5	4	3	2	1
3	Im Großen und Ganzen finde ich, dass ich mein Schicksal verdiene.	6	5	4	3	2	1
4	Ich habe gerne viele Leute um mich herum.	6	5	4	3	2	1
5	Ich glaube, dass die Leute im Großen und Ganzen das bekommen, was ihnen gerechterweise zusteht.	6	5	4	3	2	1
6	Ich versuche zu jedem, dem ich begegne, freundlich zu sein.	6	5	4	3	2	1
7	In der Regel fühle ich mich gerecht behandelt.	6	5	4	3	2	1
8	Ich finde philosophische Diskussionen langweilig.	6	5	4	3	2	1
9	Meiner Meinung nach bekomme ich im Großen und Ganzen, was mir gerechterweise zusteht.	6	5	4	3	2	1
10	Wenn ich unter starkem Stress stehe, fühle ich mich manchmal, als ob ich zusammenbräche.	6	5	4	3	2	1
11	Ungerechtigkeiten sind nach meiner Auffassung in allen Lebensbereichen (z.B. Beruf, Familie, Politik) eher die Ausnahme als die Regel.	6	5	4	3	2	1
12	Ich halte mich nicht für besonders fröhlich.	6	5	4	3	2	1
13	Mein Leben verläuft im Großen und Ganzen gerecht.	6	5	4	3	2	1
14	Mich begeistern die Motive, die ich in der Kunst und in der Natur finde.	6	5	4	3	2	1
15	Ich bin überzeugt, dass irgendwann jeder für erlittene Ungerechtigkeit entschädigt wird.	6	5	4	3	2	1
16	Manche Leute halten mich für selbstsüchtig und selbstgefällig.	6	5	4	3	2	1
17	Ich denke, dass sich bei wichtigen Entscheidungen alle Beteiligten um Gerechtigkeit bemühen.	6	5	4	3	2	1
18	Ich unterhalte mich wirklich gerne mit anderen Menschen.	6	5	4	3	2	1

Bitte weiter auf der nächsten Seite ⇨

		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
19	In meinem Leben sind Ungerechtigkeiten eher die Ausnahme als die Regel.	6	5	4	3	2	1
20	Ich bin sicher, dass immer wieder die Gerechtigkeit in der Welt die Oberhand gewinnt.	6	5	4	3	2	1
21	Ich versuche, alle mir übertragenen Aufgaben sehr gewissenhaft zu erledigen.	6	5	4	3	2	1
22	Meiner Meinung nach geht es in meinem Leben im Allgemeinen gerecht zu.	6	5	4	3	2	1
23	Ich fühle mich oft angespannt und nervös.	6	5	4	3	2	1
24	Ich finde, dass mir bei wichtigen Entscheidungen im Großen und Ganzen Gerechtigkeit widerfährt.	6	5	4	3	2	1
25	Ich bin gerne im Zentrum des Geschehens.	6	5	4	3	2	1
26	Ich werde leicht verlegen.	6	5	4	3	2	1
27	Poesie beeindruckt mich wenig oder gar nicht.	6	5	4	3	2	1
28	Es fällt mir schwer zu arbeiten, wenn mir jemand dabei zusieht.	6	5	4	3	2	1
29	Im Hinblick auf die Absichten anderer bin ich eher zynisch und skeptisch.	6	5	4	3	2	1
30	Ich habe eine Reihe von klaren Zielen und arbeite systematisch auf sie zu.	6	5	4	3	2	1
31	Oft muss ich mich überwinden, um jemanden um Auskunft zu fragen.	6	5	4	3	2	1
32	Ich bin ein fröhlicher, gut gelaunter Mensch.	6	5	4	3	2	1
33	Ich bin oft sehr gehemmt, wenn ich mit einer wichtigen Person sprechen muss.	6	5	4	3	2	1
34	Ich verträdele eine Menge Zeit, bevor ich mit einer Arbeit beginne.	6	5	4	3	2	1
35	Ich arbeite hart, um meine Ziele zu erreichen.	6	5	4	3	2	1
36	Größere Gruppen von Menschen machen mich nervös.	6	5	4	3	2	1
37	Ich bin ein Befürworter der wirtschaftlichen Globalisierung von Unternehmen.	6	5	4	3	2	1

		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
38	Es fällt mir leicht, mit Fremden ins Gespräch zu kommen.	6	5	4	3	2	1
39	Manche Leute halten mich für kalt und berechnend.	6	5	4	3	2	1
40	Zu häufig bin ich entmutigt und will aufgeben, wenn etwas schief geht.	6	5	4	3	2	1
41	Ich bin kein gut gelaunter Optimist.	6	5	4	3	2	1
42	Wenn ich vor einer Gruppe sprechen muss, ist mir sehr unbehaglich zumute.	6	5	4	3	2	1
43	Wenn ich Literatur lese oder ein Kunstwerk betrachte, empfinde ich manchmal ein Frösteln oder eine Welle der Begeisterung.	6	5	4	3	2	1
44	Im Umgang mit anderen Menschen bin ich oft ungeschickt.	6	5	4	3	2	1
45	Ich bin selten traurig oder deprimiert.	6	5	4	3	2	1
46	Ich habe wenig Interesse, über die Natur des Universums oder die Lage der Menschheit zu spekulieren.	6	5	4	3	2	1
47	Wenn mich Leute auf der Straße oder in einem Geschäft beobachten, ist mir das unangenehm.	6	5	4	3	2	1
48	Ich versuche, stets rücksichtsvoll und sensibel zu handeln.	6	5	4	3	2	1
49	Wenn ich mit anderen Menschen zusammen bin, halte ich mich meist im Hintergrund auf.	6	5	4	3	2	1
50	Ich bin eine tüchtige Person, die ihre Arbeit immer erledigt.	6	5	4	3	2	1
51	Ich fühle mich oft hilflos und wünsche mir eine Person, die meine Probleme löst.	6	5	4	3	2	1
52	Ich brauche einige Zeit, bis ich in ungewohnten Situationen meine Schüchternheit überwinde.	6	5	4	3	2	1
53	Ich habe oft Spaß daran, mit Theorien oder abstrakten Ideen zu spielen.	6	5	4	3	2	1
54	Es macht mir nichts aus, in einer Diskussion mit unbekanntem Leuten meine Meinung zu äußern.	6	5	4	3	2	1
55	Um zu bekommen, was ich will, bin ich notfalls bereit, Menschen zu manipulieren.	6	5	4	3	2	1
56	Bei allem, was ich tue, strebe ich nach Perfektion.	6	5	4	3	2	1

Falls Sie momentan **NICHT ERWERBSTÄTIG** sind,
können Sie den jetzt folgenden Teil des Fragebogen zu Ihren berufsbezogenen Einstellungen
auslassen.

Im Folgenden finden Sie eine Reihe von Aussagen, die sich auf Einstellungen gegenüber Ihrer Organisation oder Ihrer ausgeübten Tätigkeit beziehen. Bitte geben Sie nun in Bezug auf Ihr momentanes Arbeitsverhältnis an, in welchem Ausmaß Sie diesen Aussagen zustimmen !

BERUFSBEZOGENE EINSTELLUNGEN

		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
1	Ich bin bereit, mich viel mehr anzustrengen als es üblicherweise erwartet wird, um beim Erfolg dieser Organisation zu helfen.	6	5	4	3	2	1
2	Ich sehe meine Firma als Platz zum Arbeiten an, der völlig von meinem Privatleben getrennt ist.	6	5	4	3	2	1
3	Gegenüber meinen Freunden spreche ich darüber, dass es großartig ist, für diese Organisation zu arbeiten.	6	5	4	3	2	1
4	Mit meinen Arbeitskollegen bin ich zufrieden.	6	5	4	3	2	1
5	Ich empfinde sehr wenig Loyalität gegenüber dieser Organisation.	6	5	4	3	2	1
6	Die Arbeit bedeutet für mich sehr viel mehr als bloß Geld.	6	5	4	3	2	1
7	Ich würde nahezu jegliche Art von Arbeitstätigkeit akzeptieren, um weiterhin für diese Organisation arbeiten zu können.	6	5	4	3	2	1
8	Mit meinem unmittelbaren Vorgesetzten bin ich zufrieden.	6	5	4	3	2	1
9	Ich denke, dass meine eigenen Wertvorstellungen und die Wertvorstellungen der Organisation sehr ähnlich sind.	6	5	4	3	2	1
10	Die Firma ist die zweite Familie in meinem Leben.	6	5	4	3	2	1
11	Ich bin stolz darauf, anderen zu erzählen, dass ich zu dieser Organisation gehöre.	6	5	4	3	2	1
12	Mit meiner Tätigkeit bin ich zufrieden (Inhalt der Tätigkeit, Art der Arbeitsaufgaben).	6	5	4	3	2	1
13	Ich könnte genauso gut für eine andere Organisation arbeiten, solange die Art der Arbeit ähnlich wäre.	6	5	4	3	2	1
14	Ich bin an meiner Arbeit wirklich interessiert.	6	5	4	3	2	1

Bitte weiter auf der Rückseite ➔

		stimmt genau	stimmt weitgehend	stimmt ein wenig	stimmt eher nicht	stimmt weitgehend nicht	stimmt überhaupt nicht
15	Diese Organisation fordert mein Bestes von mir im Erbringen meiner Arbeitsleistung heraus.	6	5	4	3	2	1
16	Mit meinen Arbeitsbedingungen bin ich zufrieden (Arbeitsraum, Umgebung, usw.).	6	5	4	3	2	1
17	Es müsste sich nur sehr wenig in meinem gegenwärtigen Leben verändern, um mich dazu zu bringen, diese Organisation zu verlassen.	6	5	4	3	2	1
18	Für mich vergehen die ersten Arbeitsstunden wie im Flug.	6	5	4	3	2	1
19	Ich bin sehr froh, dass ich es vorgezogen habe, für diese Organisation zu arbeiten und nicht für andere, die zur Wahl standen, als ich in diese Organisation eintrat.	6	5	4	3	2	1
20	Mit der Organisation und Leitung in der Firma bin ich zufrieden (Vorschriften, Zusammenarbeit einzelner Abteilungen, usw.).	6	5	4	3	2	1
21	Es bringt nicht besonders viel, in dieser Organisation für eine begrenzte Zeit zu bleiben.	6	5	4	3	2	1
22	Die meisten Dinge im Leben sind wichtiger als die Arbeit.	6	5	4	3	2	1
23	Mir fällt es öfter schwer, damit einverstanden zu sein, wie die Politik dieser Organisation in wichtigen Angelegenheiten in Bezug auf ihre Mitarbeiter aussieht.	6	5	4	3	2	1
24	Mit meinen Entwicklungsmöglichkeiten in der Firma bin ich zufrieden (bisherige bzw. zukünftige Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Möglichkeiten der Übernahme verantwortungsvoller Aufgaben).	6	5	4	3	2	1
25	Ich mache mir wirklich Gedanken über das Schicksal dieser Organisation.	6	5	4	3	2	1
26	Die bedeutendsten Dinge, die ich erlebe, haben mit meiner Arbeit zu tun.	6	5	4	3	2	1
27	Für mich ist das die beste aller möglichen Organisationen, für die man arbeiten kann.	6	5	4	3	2	1
28	Mit meiner Bezahlung bin ich zufrieden.	6	5	4	3	2	1
29	Die Entscheidung, für diese Organisation zu arbeiten, war meinerseits ein definitiver Fehler.	6	5	4	3	2	1
30	Die Gefahr meinen Arbeitsplatz zu verlieren ist groß.	6	5	4	3	2	1

Ende des Fragebogens

☺ VIELEN DANK, DASS SIE SICH AN DER UNTERSUCHUNG BETEILIGT HABEN ☺

Damit wir all Ihre Angaben berücksichtigen können, wäre es sehr nett von Ihnen, wenn Sie alle Seiten noch einmal durchblättern und nachschauen, ob Sie immer die Vorder- und Rückseite ausgefüllt haben.

SELBSTSTÄNDIGKEITSERKLÄRUNG

Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig ohne unerlaubte Hilfe und ohne Benutzung anderer als der hier angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Veröffentlichungen oder anderweitigen fremden Äußerungen entnommen wurden, habe ich als solche einzeln kenntlich gemacht.

Weiterhin versichere ich, dass die vorliegende Dissertation bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht als Prüfungsarbeit verwendet wurde. Weder mit dieser noch mit einer anderen Arbeit habe ich bisher einen Dissertationsversuch unternommen.

Halle (Saale), den 09.06.2004

.....