

Berichte aus der Psychologie

**Michael Krämer, Siegfried Preiser,
Kerstin Brusdeylins (Hrsg.)**

Psychologiedidaktik und Evaluation XII

Dem Wunsch mehrerer Autorinnen und Autoren folgend sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, wenn in den folgenden Beiträgen entweder nur die männliche oder nur die weibliche Sprachform genutzt wird, so sind jeweils beide Geschlechter gemeint. Es geschieht ausschließlich der besseren Lesbarkeit halber.

Um den Datenschutz zu wahren, wurde auf die Veröffentlichung der Autorenadressen verzichtet. Wenn Sie Kontakt zu einer Autorin oder einem Autor aufnehmen wollen, schreiben Sie bitte eine e-mail an folgende Adresse. Der Herausgeber leitet Ihren Wunsch gerne weiter: kraemer@fh-muenster.de

Inhalt

Aus-, Fort- und Weiterbildung in Psychologie – Grundlegende Konzepte

MICHAEL KRÄMER

Novellierung des Psychotherapeutengesetzes – Anmerkungen zum
Arbeitsentwurf des Bundesministeriums für Gesundheit 3

ELMAR SOUVIGNIER

„Aktivieren ist besser als Erklären!(?)“ 11
Einstellungen zum Lehren und deren Bedeutung

JULIA MENDZHERITSKAYA, SABINE FABRIZ, MIRIAM HANSEN,
NICOLA REIMANN, JAMIE THOMPSON, MALCOLM MURRAY,
JULIE RATTRAY UND TETI DRAGAS

Förderung der Reflexion über eigene Lehre durch interkulturellen 19
kollegialen Austausch im Rahmen von hochschuldidaktischen
Weiterbildungsprogrammen in Deutschland und England

MARIA TULIS

Da ist immer noch Luft drin! Zur Notwendigkeit einer 27
didaktischen Konzeption kognitiver Umstrukturierungsprozesse
im Psychologieunterricht

JONATHAN BARENBERG UND STEPHAN DUTKE

Drei Untersuchungen zum Testeffekt – drei Perspektiven 37
auf das Konzept evidenzbasierter Lehre im Lehramtsstudium

GESA UHDE, BARBARA THIES, HANNAH PERST UND LENA HANNEMANN

Kompetenzorientierte Beratungs- und Begleitstrukturen 45
im Lehramtsstudium: Selbstreflexionskompetenzen und
Classroom-Management-Strategien fördern

PAUL HINNERSMANN

Warum mache ich das? Und warum ist diese Frage wichtig? 55
Ein Workshop zur Motivationspsychologie für Psychologielehrkräfte

ULI SANN UND FRANK UNGER

Konzeption und Weiterentwicklung einer wissenschaftlichen 63
Weiterbildungsveranstaltung zum „Umgang mit herausfordernden
Situationen“ in der öffentlichen Verwaltung

Psychologie studieren in unterschiedlichen Institutionen

UTE-REGINA ROEDER UND SARAH-INES MEUDT Psychologie studieren nach Bologna	73
MICHAELA ZUPANIC, JAN P. EHLERS, STEFAN J. TROCHE Auswahlgespräche im Gutachter-Tandem für den Bachelorstudiengang Psychologie der Universität Witten/Herdecke	79
NINA ZEUCH, LENA KEGEL, MARLENE MERTENS UND LEONIE SCHRÖDER Partizipative Elemente bei der Gestaltung von Lehre am Institut für Psychologie der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster	89
ROBERT GASCHLER UND STEFAN STÜRMER Erfahren und Üben im Browserfenster – Interaktives Lernen im B.Sc. Psychologie an der FernUniversität	99
SIEGFRIED PREISER UND TIMO STORCK Die Psychologische Hochschule Berlin – ein Ort für die Diversität von Themen, Methoden und Menschen	107

Psychologie im Kontext der Berufs- und Allgemeinbildung

GISLINDE BOVET Psychologische Bildung für Schülerinnen und Schüler	113
PAUL GEORG GEIß <i>Psychological literacy</i> als Ziel des Psychologiestudiums und des Psychologieunterrichts	121
NADJA BADR Beiträge des Psychologieunterrichts zur allgemeinen Bildung auf der Sekundarstufe II	131
HANS-PETER NOLTING Leitlinien psychologischer Allgemeinbildung	139
DAVID FRAISSL Psychologische Bildung: Für eine autonomieorientierte Psychologievermittlung – ein erster Entwurf	145

Lehren und Lernen - Praxiskonzepte

MARKUS GERTEIS

Aufbau einer wissenschaftlichen Haltung in der Ausbildung
von angehenden Lehrpersonen 155

BASTIAN HODAPP

„Weniger Referate!“ – Eine empirische Untersuchung zu
Brainwalking, Thesenpapier, Forschungswerkstatt und Rollenspiel 165

GUIDO BREIDEBACH

Eine Didaktik der differenzierten Individualisierung 173

NATALIE ENDERS

Förderung selbstregulatorischer Fähigkeiten in einem E-Learningseminar
für Lehramtsstudierende 183

SINA SCHÜRER, BEA BLOH, STEFANIE VAN OPHUYSEN UND
LARS BEHRMANN

Vermittlungsstrategien zum Forschenden Lernen in der Lehrerbildung –
Was nutzt der Nutzen? 191

STEFAN ZIMMERMANN, PATRICK MÜLLER UND THOMAS BÄUMER

Projektbasierte Methodenlehre als Plattform zur
Auseinandersetzung mit gesellschaftsrelevanten Fragestellungen 201

MIRJAM BRÄBLER

Interdisziplinäre Nachhaltigkeitsbildung –
Eine große Chance für angehende Psycholog*innen 209

ULRIKE STARKER

Nachhaltigkeitskompetenz fördern durch „Gaming“ –
ein interdisziplinäres Lehr-Lern-Projekt 217

LARS BEHRMANN

Die Förderung diagnostischer Kompetenzen von Lehrkräften –
Ein theoriebasiertes Seminarkonzept mit praktischen Übungen 227

LARS HAUTEN UND INGO JUNGCLAUSSEN

Kasuistik im Verfahrensdiallog (KiV) – Neue didaktische Wege in der
verfahrensdialogischen Psychotherapie-Ausbildung am Institut für
Psychologische Psychotherapie Berlin (*ppt*) 237

MONIKA SKLORZ-WEINER	
Die Vermittlung von Grundlagen eines professionellen Therapeut-Klient-Verhältnisses im Rahmen des Psychologieunterrichts an einer Berufsfachschule für Atem-, Sprech- und Stimmlehrer/innen	245
KERSTIN BRUSDEYLINS	
Psychoedukation und Schmerzbewältigung in der multimodalen Schmerztherapie	253
AILEEN WOSNIAK	
Entwicklung und Evaluation einer Intervention für Kindergartenfachkräfte zur Förderung des Emotionswissens von Kindern	261
MARKUS KNÖPFEL, TIM KÖHLER UND FRANK MUSOLESI	
Handlungsempfehlungen für die Durchführung von Problem-Based Learning (PBL) auf Basis der Lehrevaluationsergebnisse	265
ANITA KNÖFERLE UND DOROTHEA DORNHEIM	
Entwicklungsförderliche sprachliche Intervention – ein Theorie-Praxis-Seminar für Studierende mit Unterrichtsfach Psychologie	273
BRIGITTE STEINHEIDER, VIVIAN HOFFMEISTER AND JAMES MCKENZIE	
Combining Team-based Learning with Creativity to Increase Learner Engagement in a Non-Traditional Graduate I/O Psychology Program	281
ARISTI BORN	
Mit Psychologie und Praxiserfahrung ins Lernen starten: Die Projektwerkstatt als neues Lernformat im Studiengang Soziale Arbeit	289

Evaluation der Lehre

STEPHAN DUTKE, UTE-REGINA ROEDER UND JONATHAN BARENBERG	
Findet in Psychologie-Lehrveranstaltungen verteiltes Lernen statt? Eine Untersuchung zu Einflussfaktoren und Effekten auf die metakognitive Lernleistung	299
MICHAEL KRÄMER	
Einflussfaktoren auf den Studienerfolg aus subjektiver Perspektive	307
TIMO HERDEL UND SIEGFRIED PREISER	
Trainingskompetenzen – Validierung eines Trainer-Selbstkonzept- Fragebogens und Evaluation eines Trainings	317

Evaluation des Lernens

INES DEIBL, JÖRG ZUMBACH UND VIOLA GEIGER

Constructive Alignment im Bereich der Pädagogischen Psychologie –
Entwicklung und Anwendung eines Fragebogens zur Erfassung von
Constructive Alignment 327

PETIA GENKOVA UND MANUELA BÖCKENFELD

Generation Y und Stressbewältigungsstrategien: Studiert man heute anders? 335

BASTIAN HODAPP

Entwicklung, Erprobung und Evaluierung eines neuen Prüfungsformates
beim Forschenden Lernen 343

HEIKE M. BUHL, CARLA BOHNDICK, SABRINA BONANATI, CHRISTIAN GREINER,
JOHANNA HILKENMEIER UND ROBERT KORDTS-FREUDINGER

Fallbasierte Modulabschlussprüfungen zur Verzahnung von
Theorie und Praxis im Master des Lehramtsstudiums 351

MICHAELA ZUPANIC, STEFAN J. TROCHE, JAN P. EHLERS

Absolvierendenniveau im formativen Progress Test Psychologie:
Anspruch oder Wirklichkeit? 359

FLORIAN KLAPPROTH

Die Eignung von Mehrfachwahlaufgaben für die Lernverlaufsdiagnostik 369

ANGELIKA TAETZ-HARRER, MICHAELA ZUPANIC UND
STEFAN J. TROCHE

Was würden Sie tun? - Generieren von Antwortoptionen in der
Entwicklung eines *Situational-Judgement-Test* zur Erfassung
sozialer Kompetenzen 377

Generation Y und Stressbewältigungsstrategien: Studiert man heute anders?

Petia Genkova und Manuela Böckenfeld

Generation Y wird zum Lieblingsdiskussionsgegenstand: Die stärkere Freizeitorientierung, die Schonungsarbeitsmuster, die mangelnde Leistungsmotivation, keinen Sinn für Gemeinschaft und das Problemlöseverhalten. Wie unterscheiden sich die Stressbewältigungsstrategien und die arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster von den Studierenden? Die zentrale Fragestellung dieser Untersuchung beschäftigt sich mit den Wechselwirkungen zwischen Stressereignissen und Stressbewältigungsstrategien im Zusammenhang mit dem Wohlbefinden, der Leistungsmotivation und der Arbeitszufriedenheit bei Studierenden. Es wurden 459 Studierende verschiedener Studiengänge befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Studierenden sich unterschiedlich in den Schonungs- und Arbeitsmustern wiederfinden lassen. Ein Modell, in dem das Wohlbefinden die abhängige Variable, die Copingstrategien, das arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebnismuster, sowie die Selbstwirksamkeit und Kontrollüberzeugungen die unabhängige Variablen darstellen, hat sich bei weiterführender Überprüfung bestätigt. Die Ergebnisse weisen auf die Replizierbarkeit und kritische Überprüfung von klassischen Zusammenhängen und Konstrukten hin.

Einleitung

Die Diskussionen über Vorzüge, Merkmale und Wünsche der Generation Y wird immer präsenter: Die stärkere Freizeitorientierung, die Schonungsverhalten, die mangelnde Leistungsmotivation, keinen Sinn für Gemeinschaft und das Problemlöseverhalten stellen auch Problemfelder und Herausforderung für die Leistungsgesellschaft und den Arbeitsmarkt dar. Digitalisierung und Umgang mit neuen Medien und „sich nie festlegen können“, werden ebenfalls als Kennzeichen dieser Generation dargestellt.

Die Generationsforschung ist primär als Trend in der Soziologie verortet, da es sich um gruppenbezogene Variablen handelt. Die Psychologie hat sich primär mit den individuellen Denk- und Verhaltensmustern über die Entwicklungsspanne oder Vergleichen nach Altersstufen auseinandergesetzt. Es gibt jedoch keine empirisch gesicherten Traits, da die Generationsforschung eher soziologisch und somit auf der

Gruppenebene Unterschiede verifiziert. Bei den psychologischen Messungen auf dem individuellen Level kommen jedoch keine so gravierenden Unterschiede heraus (Kanning, 2015). Die Fragestellung dieser Untersuchung lautet daher:

Wie unterscheiden sich die Stressbewältigungsstrategien und die arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster von den Studierenden? Welche Einflussvariablen hängen damit zusammen? Spielt die Karriereunsicherheit in der dynamischen Entwicklung eine Rolle?

Work-Life-Balance ist für die „Generation Y“ sehr wichtig, dies wurde bereits in soziologischen Untersuchungen verifiziert (Hurrelmann & Albrecht, 2014). Die Wohlfahrtsforschung betont, dass die verstärkte Lifestyle- und Freizeitorientierung daraus resultieren. Work-Life-Balance – ein moderner Begriff, der in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen hat, vor allem im Bereich der Mitarbeiterrekrutierung und -bindung. Eine weit gefasste, ausführlicher formulierte Begriffserläuterung, die dem facettenreichen Work-Life-Balance-Konzept gerecht zu werden versucht und das Individuum ins Zentrum stellt, haben Michalk und Nieder (2007) entworfen. Bei dieser Definition kommen zwei weitere Kriterien zum Ausdruck: Einerseits die variierende *zeitliche* Gestaltung der Work-Life-Balance im *Lebenslauf* (denn abhängig vom Alter haben wir unterschiedliche Bedürfnisse) und andererseits der subjektiv verspürte Verpflichtungsgrad des Engagements in den jeweiligen Bereichen. Eine gelungene Work-Life-Balance zeichnet sich demnach dadurch aus, dass wir sowohl mit unserem Arbeits-Bereich als auch mit dem Freizeit- und Privat-Bereich zufrieden sind und sich beide Sphären in der Lebensführung im Einklang mit unserem Lebensentwurf befinden. Von der Erwerbsarbeit erwarten wir immer mehr und wichtigere Impulse zur Gestaltung unserer Arbeits- und Lebenszeit (vgl. Waldbuesser, 2007; S. 310; Ulich & Wiese, 2011; S. 43; Papmeyer, 2018; S. 1). Sowohl das Konzept der Lebens- als auch der Arbeitszufriedenheit sind Indikatoren für unser Wohlbefinden. All diese Konstrukte stehen in einem Verhältnis zueinander.

Psychische Fehlbeanspruchungen werden meist als Stress mit seinen Konsequenzen auf unser Wohlbefinden untersucht. Stress ist abhängig von verschiedenen Arbeits- und Personenvariablen. Im Berufsleben gelten einige Determinanten, wie z. B. eine geistig fordernde Tätigkeit, Erfolgsaussichten im Beruf etc. (vgl. Weinert, 2004; S. 271; Collatz & Gudat, 2011), als Indikatoren für eine hohe Arbeitszufriedenheit, denn man geht davon aus, dass Anforderungen die Entwicklung fördern.

Wicklund und Gollwitzer (1982) konnten zeigen, dass Menschen, die ein Identitätsziel verfolgen, ungeheure Anstrengungen unternehmen, wenn das Erreichen dieses Ziels in Gefahr ist. Im Modell Aktiver Anpassung strebt der Mensch aktiv identitätsbezogene Ziele an. Der Mensch bewegt sich dabei in Organisationen, nach deren Strukturen, Regeln oder Abläufen und richtet sein Handeln mehr oder weniger danach aus. Werden Leistungen erbracht, so steigt die Arbeitszufriedenheit. Dabei hat die Zielklarheit direkte Auswirkungen auf die Wechseltendenz einer Person.

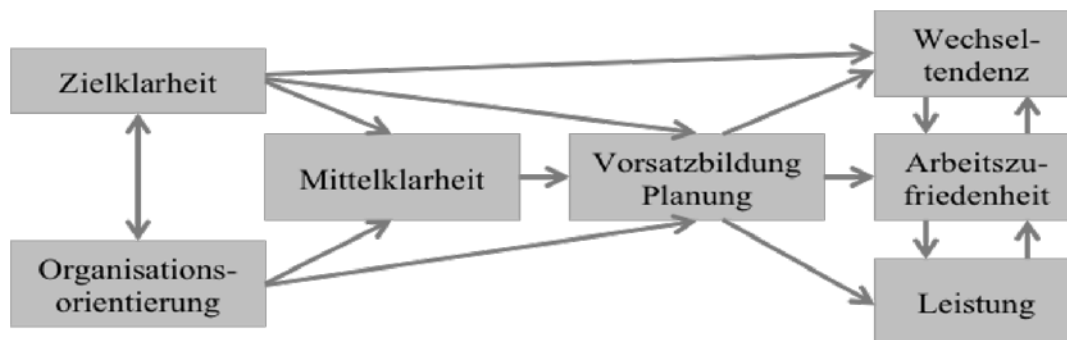


Abb. 1: Modell der aktiven Anpassung

Eins der differentiell psychologischen Konstrukte diesbezüglich stellen die Arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebnismuster (AVEM) (Schaarschmidt & Fischer, 2008) dar. Die Grundlage des AVEM ist das Modell der Salutogenese von Antonovsky (1987, zitiert nach Bengel, Strittmatter & Willmann, 2010), welches die Gesundheitsentstehung, d. h. die Erhaltung und Förderung der Gesundheit, beschreibt.

Nach Schaarschmidt und Fischer (2008) gibt es insgesamt 11 Dimensionen, die in drei Bereiche zusammengefasst werden können. Die ersten fünf Dimensionen wie die Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit, Beruflicher Ehrgeiz, Verausgabungsbereitschaft, Perfektionsstreben und Distanzierungsfähigkeit beschreiben das *Arbeitsengagement*. Die Dimensionen Resignationstendenz bei Misserfolg, Offensive Problembewältigung und Innere Ruhe und Ausgeglichenheit stellen die *persönliche Widerstandsfähigkeit und Bewältigung von Belastungen* dar. Die Dimensionen Erfolgserleben im Beruf, Lebenszufriedenheit und Erleben sozialer Unterstützung beschreiben dabei das *Lebensgefühl* und den *Gesundheitsaspekt*. Die Dimension subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit beschreibt den Stellenwert der Arbeit für das eigene Leben. In der Dimension Beruflicher Ehrgeiz wird das Streben nach beruflichen Zielen analysiert. Die Bereitschaft, die eigene Arbeitskraft zur Erfüllung einer Aufgabe einzusetzen wird in der Dimension Verausgabungsbereitschaft gemessen. Die Dimension Perfektionsstreben

misst den Anspruch des Individuums an Qualität und Zuverlässigkeit der eigenen Arbeit. Die Fähigkeit zur psychischen Erholung von der Arbeit wird in der Dimension Distanzierungsfähigkeit abgefragt. Die Dimension Resignationstendenz bei Misserfolg beschreibt die Neigung, bei Misserfolgen leicht aufzugeben. In der Dimension Offensive Problembewältigung wird die optimistische und aktive Haltung gegenüber Herausforderungen und Problemen gemessen. Das Erleben psychischer Stabilität und eines inneren Gleichgewichts wird in der Dimension Innere Ruhe und Ausgeglichenheit genauer betrachtet. Die Dimension Lebenszufriedenheit misst die Zufriedenheit mit der gesamten Lebenssituation und die Dimension Erfolgserleben im Beruf die Zufriedenheit mit der Leistung im Beruf. Die letzte Dimension Erleben sozialer Unterstützung misst das Vertrauen des Individuums in die Unterstützung nahestehender Menschen (Schaarschmidt & Fischer, 2008).

Es werden vier Muster unterschieden: Gesundheitsmuster G, welches hohes Engagement und gute Distanzierungsfähigkeit kennzeichnet. Muster S, (Schonungsmuster) mit niedrigem Arbeitsengagement und hoher Distanzierungsfähigkeit, Risikomuster A mit hohem Arbeitsengagement und niedriger Distanzierungsfähigkeit, neigend zur Selbstausbeutung und Risikomuster B (Burnoutmuster) mit niedrigem Engagement, niedriger Distanzierungsfähigkeit und ständiger Überforderung. Die Persönlichkeiten, die den verschiedenen Mustern angehören, gehen unterschiedlich mit Stress um (Schaarschmidt & Fischer, 2008).

Gerade in Bezug auf die Generation Y spielt die Karriereunsicherheit eine große Rolle. Karriere wird als Ablauf von unterschiedlichen Erfahrungen beschrieben, die u. a. durch berufliche Veränderungen im Lebensverlauf einer Person passieren (Höge, Brucculeri & Iwanowa, 2012, S. 163). Ein Mensch mit einem hoch ausgeprägten Kohärenzgefühl, der außerdem seine Ressourcen zur Bewältigung von Situationen einzusetzen weiß, müsste nach dem Modell der Salutogenese nach Antonovsky (1979), wenig karriereunsicher sein. Wie spiegeln sich diese Zusammenhänge bei den Studierenden wider? Welche Wechselwirkungen existieren zwischen Karriereunsicherheit und Persönlichkeitsmustern?

Methode und Stichprobe

Die zentrale Fragestellung dieser Untersuchung beschäftigt sich mit den Wechselwirkungen zwischen Stressereignissen und Stressbewältigungsstrategien im Zusammenhang mit dem Wohlbefinden, der Leistungsmotivation und der Arbeitszu-

friedenheit bei Studierenden. Weiterhin sollten zur Hypothesengenerierung der Einfluss von Kontrollüberzeugungen und Selbstwirksamkeit ermittelt werden. Folgende Hypothesen wurden aufgestellt:

Hypothese 1: Studierende, die sich in einer festen Partnerschaft befinden, haben eine höhere Lebenszufriedenheit als Studierende, die sich nicht in einer festen Partnerschaft befinden.

Hypothese 2: Die Merkmale von Work-Life-Balance sagen die Karriereunsicherheit voraus.

Zur Überprüfung dieser Hypothesen wurden validierte Skalen herangezogen: Die Arbeitszufriedenheit wurde mit dem *Landauer Fragebogen zum Arbeitsstil* (LFA) von Braun (1998) gemessen. In Bezug auf die Lebenszufriedenheit wurde die Satisfaction With Life Scale (SWLS) von Diener et al. (1994) herangezogen. Für das Ermitteln von Karriereunsicherheit wurden die Skala zur Karriereunsicherheit von Brucculeri (2009) und die Arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM-44) von Schaarschmidt und Fischer (2008) benutzt. Weiterhin wurden demographische Variablen wie Alter, Geschlecht, Familienstand, Partnerschaft, Wohnsituation, höchster bisheriger Abschluss, derzeitige Tätigkeit, aktuelles Semester, vorherige Berufsausbildung, Arbeitsstunden pro Woche, Pläne für die nächsten fünf Jahre und Maßnahmen zur Stressreduktion erfragt.

Die Stichprobe bestand aus 459 Studierenden verschiedener Studiengänge befragt. 50 % (N = 230) der Studierenden gaben an, zwischen 44 und über 50 Stunden pro Woche zu arbeiten. 75 % (N = 345) der Studierenden haben einen Plan für die nächsten fünf Jahre. 30 % (N = 102) der Probanden haben bereits Maßnahmen zum Stressabbau ergriffen.

Ergebnisse

Die Untersuchung zeigt folgende Erkenntnisse:

Hypothese 1: Studierende, die sich in einer festen Partnerschaft befinden, haben eine höhere Lebenszufriedenheit als Studierende, die sich nicht in einer festen Partnerschaft befinden.

Diese Hypothese wurde generiert, da die Studierenden sich in einer Phase der Lebensplanung befinden und insgesamt privat oder beruflich Stabilität suchen. Da die Normalverteilung der Variablen nicht gegeben war, wurden zur Beantwortung nicht parametrische Tests herangezogen.

Die Ergebnisse des Mann-Whitney-U-Tests zeigen, dass die Studierenden, die sich in einer festen Partnerschaft befinden, eine höhere Ausprägung der Lebenszufriedenheit aufweisen (Mittlerer Rang = 128.58**; $p < .001$), als Studierende, die sich nicht in einer festen Partnerschaft befinden (Mittlerer Rang = 95.81**; $p < .001$).

Hypothese 2: Die Merkmale von Work-Life-Balance sagen die Karriereunsicherheit voraus.

Die Ergebnisse zeigen, dass drei Variablen signifikant negativ mit der Variable Karriereunsicherheit zusammenhängen. Vorsatzbildung/Planung (LFA) sagt einen schwachen negativen Zusammenhang voraus, hängt aber hoch signifikant mit der Karriereunsicherheit zusammen ($\beta = .231^{***}$; $p = .000$). Distanzierungsfähigkeit (AVEM) sagt Karriereunsicherheit ebenfalls voraus ($\beta = -.189^{***}$; $p = .000$). Organisationsorientierung sagt Karriereunsicherheit schwach voraus, aber dennoch signifikant ($\beta = -.108^*$). Verausgabungsbereitschaft weist keine signifikanten Ergebnisse auf.

Insgesamt können 50 % der Varianz der Karriereunsicherheit durch fünf Prädiktoren (Zielklarheit (LFA), Lebenszufriedenheit (AVEM), Resignationstendenz bei Misserfolg (AVEM), Zufriedenheit (LFA) und Erfolgserleben im Beruf (AVEM)) in dieser Untersuchung aufgedeckt werden. Der Prädiktor Zielklarheit (LFA) leistet den größten Beitrag zur Erklärung der Karriereunsicherheit ($\beta = -.486^{***}$; $p = .000$).

Studierende unterscheiden sich in den Schonungs- und Arbeitsmustern, wobei die Schonungs- und Burnoutmuster, am stärksten vertreten sind. Die Ergebnisse weisen auf die Replizierbarkeit und kritische Überprüfung von klassischen Zusammenhängen und Konstrukten hin.

Diskussion und Limitationen

Die Ergebnisse zeigen, dass die Studierenden sich verstärkt in den Schonungs- und Arbeitsmuster verteilen. Zusammenhänge zwischen Merkmalen der Work-Life-Balance und der Karriereunsicherheit konnten herausgefunden werden. Der Zusammenhang zwischen Zufriedenheit (LFA) und Karriereunsicherheit ist durch den Zusammenhang zwischen Zielklarheit (LFA) und Karriereunsicherheit zu erklären. Die Variable Zielklarheit hatte den größten Einfluss auf die Karriereunsicherheit. Offenbar ist es für Studierende besonders wichtig, sich ihrer Ziele für die kommenden Jahre bewusst zu sein und diese zu formulieren. Diese Vermutung wird ebenfalls durch das

Ergebnis, dass Studierende in einer festen Partnerschaft eine signifikant höhere Lebenszufriedenheit als Studierende ohne einen festen Partner haben, unterstützt.

50 % der Varianz der Karriereunsicherheit wurden von fünf Variablen in dieser Untersuchung aufgedeckt: Zielklarheit (LFA), Lebenszufriedenheit (AVEM), Resignationstendenz bei Misserfolg (AVEM), Zufriedenheit (LFA) und Erfolgserleben im Beruf (AVEM). Die fünf Prädiktoren haben maßgeblich einen Einfluss auf die Karriereunsicherheit bei Studierenden dieser Stichprobe. Um diese Wechselwirkungen zu differenzieren, wäre für die zukünftige Forschung eine Überarbeitung der Skala zur Erfassung der Karriereunsicherheit von Brucculeri (2009) zu empfehlen.

Als Handlungsempfehlungen für die Universitäten und Hochschulen kann eine gezielte Beratung empfohlen werden, in der sich die Studierenden mit ihrer individuellen beruflichen Entwicklung auseinandersetzen sowie ein Mentoring-Programm, das Studierende bei der Planung ihres weiteren Lebensweg unterstützt und begleitet. Der Hauptfokus sollte dabei auf der Zielsetzung und Lebensplanung liegen.

Insgesamt konnten in der Studie Wechselwirkungen zwischen Merkmalen der Work-Life-Balance und der Karriereunsicherheit herausgefunden werden. Die Studie stellt eine Ergänzung zur bisherigen Forschung dar, da dieser Bereich bzw. diese Zusammenhänge bisher eher unzureichend erforscht wurden. Die Unsicherheit, in der sich die Studierenden – in Bezug auf die Möglichkeit einen Masterplatz zu erhalten bzw. den Berufseinstieg zu schaffen – befinden, sollte in Bezug auf Zufriedenheit, Resilienz und Leistungsmotivation nicht unterschätzt werden.

Literatur

- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress, and coping: New perspectives on mental and physical well-being*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bengel, J., Strittmatter, R. & Willmann, H. (2010). Was erhält Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese – Diskussionsstand und Stellenwert – Online. Verfügbar unter:
<http://www.bzga.de/-/pdf.php?id=0ddf4b0628799d2005cc654f15e704b9>
(abgerufen am 28.07.2014).
- Collatz, A. & Gudat, K. (2011). *Work-Life-Balance* (1. Aufl.). Praxis der Personalpsychologie, Band 25. Göttingen: Hogrefe.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larson, R. J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.

- Höge, T., Brucculeri, A. & Iwanowa, A. N. (2012). Karriereunsicherheit, Zielkonflikte und Wohlbefinden bei Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern. Eine Drei-Länder-Studie. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 56(4), 159-172.
- Kastner, M. (2004). Verschiedene Zugänge zur Work-Life-Balance. In M. Kastner (Hrsg.), *Die Zukunft der Work Life Balance. Wie lassen sich Beruf und Familie miteinander vereinbaren?* (S. 67-105). Kröning: Asanger.
- Michalk, S. & Nieder, P. (2007). *Erfolgsfaktor Work-Life-Balance*. Weinheim: Wiley-VCH Verlag.
- Papmeyer, K. (2018). *Work-Life-Balance im Kontext von mitarbeiterunterstützenden Dienstleistungen. Eine Untersuchung in einem globalen Technologiekonzern*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Schaarschmidt, U. & Fischer, A. W. (2008). *Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster. AVEM (Standardform). AVEM-44 (Kurzform). Manual*. Frankfurt am Main: Pearson.
- Ulich, E. (2006). *Arbeitspsychologie*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Ulich, E. & Wiese, B.S. (2011). *Life Domain Balance. Konzepte zur Verbesserung der Lebensqualität*. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Waldbuesser, R. (2007). Freizeit und Familie. In H. Schuler & K. Sonntag (Hrsg.), *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 312-319). Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Wicklund, R. A. & Gollwitzer, P. M. (1982). *Symbolic self-completion*. Hillsdale: Erlbaum.