



Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Hallesche Berichte zur Pädagogischen Psychologie

Herausgeberin: Claudia Dalbert

Kathleen Otto, Dörte Glaser & Claudia Dalbert

Skalendokumentation

„Geografische und berufliche Mobilitätsbereitschaft“

Bericht Nr. 8

2004

Anschrift der Herausgeberin:
Prof. Dr. C. Dalbert
Arbeitsbereich Pädagogische Psychologie
Institut für Pädagogik
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
D-06099 Halle (Saale)
dalbert@paedagogik.uni-halle.de

ISSN 1437-8515

ISBN 3-86010-752-6

INHALTSVERZEICHNIS

<u>PROLOG</u>	3
<u>Vorwort und Danksagung</u>	3
<u>Anmerkungen zur Skaldokumentation</u>	3
<u>Stichproben</u>	3
<u>EINLEITUNG</u>	6
<u>SKALEN</u>	7
<u>1 Geografische Mobilität</u>	7
<u>1.1 Allgemeine geografische Mobilitätsbereitschaft</u>	7
<u>1.2 Bereitschaft zu jobbedingter Mobilität</u>	10
<u>1.3 Geografische Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen</u>	12
<u>2 Berufliche Mobilität</u>	14
<u>2.1 Allgemeine berufliche Mobilitätsbereitschaft</u>	14
<u>2.2 Bereitschaft zu beruflicher Selbständigkeit</u>	18
<u>3 Umfeldeinstellungen</u>	20
<u>3.1 Einstellungen des sozialen Umfeldes zu Mobilität</u>	20
<u>3.2 Einstellungen von Eltern und Freunden zu geografischer Mobilität</u>	22
<u>4 Selbstwirksamkeitserwartung</u>	24
<u>4.1 Berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung</u>	24
<u>LITERATURVERZEICHNIS</u>	26

PROLOG

Vorwort und Danksagung

Die in dieser Skalendokumentation dargestellten Skalenanalysen beruhen auf acht Querschnittstudien und einer Längsschnittstudie. Insgesamt gingen dabei Daten von 1137 Personen in unterschiedlichen Lebensabschnitten (angefangen von der 9. Klasse Realschule) in die nachfolgenden Analysen ein. Allen SchülerInnen, Studierenden, Auszubildenden, ArbeitnehmerInnen und Arbeitslosen sei an dieser Stelle ganz herzlich für ihre Teilnahmebereitschaft gedankt. Bedanken möchten wir uns auch bei den TeilnehmerInnen des Forschungskolloquiums der Abteilung Pädagogische Psychologie, die mit ihren wertvollen Anregungen an der Entwicklung der verschiedenen Verfahren mitgewirkt hatten.

Anmerkungen zur Skalendokumentation

Querverweise. Querverweise auf die in der Dokumentation dargestellten Skalen werden jeweils mit einem Pfeil \Rightarrow gekennzeichnet.

Antwortformat. Um die Versuchspersonen nicht mit zu vielen verschiedenen Antwortformaten konfrontieren zu müssen, wurden die Skalen mit einem einheitlichen Antwortformat vorgelegt. Wo immer dies möglich war, wurde durchgehend das sechsstufige Antwortformat von „stimmt überhaupt nicht“ (1) bis „stimmt genau“ (6) verwendet.

Test-Retest-Stabilitäten. Bei einigen Skalen werden die Test-Retest-Korrelationen angegeben. Ihre Darstellung erfolgt in der Form $r(n)$, wobei die Zahl innerhalb der Klammern die Stichprobengröße darstellt, nicht die Anzahl der Freiheitsgrade.

Testlängenkorrigiertes Alpha. Bei sämtlichen Skalen, die aus vier oder weniger Items bestehen, wird zusätzlich das testlängenkorrigierte Alpha (r_{est}) angegeben. Als Daumenregel gilt, dass bei einer Skala von 16 Items und einer internen Konsistenz von $\alpha = .80$ das $r_{est} = .20$ ist.

Stichproben

Studie 1

Die Daten für Studie 1 (Dalbert, 1999) wurden im April 1998 an Studierenden der Technischen Universität Kaiserslautern erhoben. Die Fragebögen wurden in einer Vorlesung verteilt. Eine Belohnung für die Teilnahme haben die Befragten nicht erhalten. Die Studierenden waren in technischen und/oder naturwissenschaftlichen Fächern eingeschrieben. Von 94 befragten Personen strebten 26 Studierende das Diplom, 39 das Lehramt an Gymnasien bzw. ($n = 1$) an Realschulen und 27 das Lehramt an Berufsschulen an (missing $n = 2$).

Studie 2

Die Stichprobe der Studie 2 (Dette, 2001) bestand aus RealschülerInnen der neunten Klassen aus Sekundarschulen im Saalkreis (Sachsen-Anhalt). Die Befragung wurde vom Schulamt Halle (Saale) genehmigt und während einer Unterrichtsstunde in den teilnehmenden Klassen durchgeführt. An der Studie nahmen nur SchülerInnen teil, die am Untersuchungstag in der Schule anwesend waren und eine schriftliche Einwilligung mit Unterschriften des Schülers/der Schülerin selbst sowie eines Elternteils vorlegen konnten. So wurden 67 % der insgesamt 588 Realschüle-

rInnen der neunten Klassen aus den teilnehmenden Schulen befragt. Es gab keine Belohnung für die Teilnahme an der Untersuchung.

Studie 3

Studierende der Betriebswirtschaft aus Berlin und Madrid wurden im Rahmen der Studie 3 (Groh, 2003) befragt. Im Anschluss wird nur die Teilstichprobe der deutschen Studierenden betrachtet, um die Vergleichbarkeit mit den anderen vorgestellten Studien zu gewährleisten. Die Untersuchung wurde während der regulären Vorlesungszeit in verschiedenen betriebswirtschaftlichen Kursen vorgenommen. Eine Belohnung für die Teilnahme haben die Befragten nicht erhalten.

Studie 4

Die Stichprobe für die Studie 4 (Glaser, 2004) wurde über die Handwerkskammer des Kammerbezirkes Frankfurt (Oder) rekrutiert. Die Befragten waren TeilnehmerInnen an Vorbereitungskursen für die Meisterprüfung im Handwerk. Die Untersuchung fand in zufällig ausgewählten Kursen im Februar und März 2004 jeweils während einer Unterrichtsstunde statt. Da alle KursteilnehmerInnen an der Befragung teilnahmen, konnte ein vollständiger Rücklauf der Fragebögen erreicht werden. Für die Teilnahme an der Studie wurde unter allen Befragten ein Restaurantgutschein verlost.

Die TeilnehmerInnen aller bisher vorgestellten Stichproben wurden unter der Zusicherung von Freiwilligkeit und Anonymität befragt. Die Untersuchungen wurden durch die Untersuchungsleiterinnen (die jeweiligen Autorinnen) durchgeführt: Alle Fragebögen wurden von den Untersuchungsleiterinnen ausgeteilt und eingesammelt, und diese beantworteten auch alle Fragen. Die anwesenden LehrerInnen oder DozentInnen waren am Ablauf der Befragungen nicht beteiligt.

Stichprobenkennwerte der Studien 1 bis 4

	Studie 1	Studie 2	Studie 3	Studie 4
Autorin	Dalbert (1999)	Detle (2001)	Groh (2003)	Glaser (2004)
Stichprobe	Studierende (technische & naturwissenschaftliche Fächer)	RealschülerInnen	Studierende (BWL)	Angehende HandwerksmeisterInnen
Stichprobenumfang N	94	392	124	147
Geschlecht				
männlich	67	196	50	141
weiblich	26	195	68	3
Alter in Jahren				
M (SD)	24.2 (3.74)	15.1 (0.61)	23.9 (1.94)	29.8 (6.3)
Range	19-37	14-17	20-30	19-47

Konstruktionsstichprobe

An einer Konstruktionsstichprobe von $N = 153$ Beschäftigten und Arbeitslosen wurden die für die Studien 5 bis 8 entwickelten bzw. eingesetzten Verfahren zunächst überprüft und validiert. Studie 5 stellt eine Substichprobe aus der Konstruktionsstichprobe dar.

Studie 5

Die Studie 5 (Otto, 2004) wurde an ArbeitnehmerInnen aus 13 Bundesländern durchgeführt. Der Untersuchungszeitraum erstreckte sich von Mitte Februar 2002 bis Mitte April 2002. Die Datenerhebung war querschnittlich angelegt und wurde anonym durchgeführt. An der Studie beteiligten sich MitarbeiterInnen einer kaufmännischen Abteilung der Volkswagen AG Wolfsburg sowie der S-Direkt-Marketing GmbH Halle. Ein weiterer Teil der Versuchspersonen wurde über private Kontakte rekrutiert. Die teilnehmenden Personen füllten den Fragebogen aus, den sie nach Fertigstellung zu einem späteren Zeitpunkt in ihrer Firma oder alternativ bei der Untersuchungsleiterin abgeben konnten.

Studie 6

Die ArbeitnehmerInnen für Studie 6 (Otto, 2004) wurden über AnsprechpartnerInnen in verschiedenen Firmen/Institutionen rekrutiert. Im September 2002 wurde damit begonnen, den ersten Teil der Datenerhebung durchzuführen, wobei sich die Rekrutierungsphase über einen mehrmonatigen Zeitraum hinzog und erst im Februar 2003 vollständig abgeschlossen werden konnte. Dieser Umstand hing u.a. damit zusammen, dass die Datenerhebung nicht anonym durchgeführt wurde, sondern die ArbeitnehmerInnen gebeten wurden, ihren Namen und ihre Adresse auf dem Fragebogen zu hinterlassen, um eine nochmalige Erhebung zu ermöglichen. Dies führte bei einigen potentiellen TeilnehmerInnen zu datenschutzrechtlichen Bedenken. Um trotz dieser Schwierigkeiten eine ausreichend große Stichprobe von ArbeitnehmerInnen zu erhalten, wurde im Januar 2003 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 TeilnehmerInnen eine höhere Anonymität zu gewährleisten, da hier mit Codes gearbeitet werden konnte. Die zweite Datenerhebung erfolgte jeweils 6 bis 9 Monate nach der Erstbefragung.

Studie 7

Die Datenerhebung für Studie 7 an Arbeitslosen (Otto, 2004) erfolgte zeitgleich mit der Erhebung der Daten der Studie 6 (September 2002 bis Februar 2003). Es war geplant gewesen, dass sich unter den Versuchspersonen Arbeitslose in Umschulung befinden sollten sowie solche, die beim Arbeitsamt als arbeitslos gemeldet sind, aber an keiner Umschulung teilnehmen. Ein unerwartetes erhebungstechnisches Problem ergab sich dadurch, dass es aufgrund gesetzlicher Vorschriften nicht gelang, Arbeitslose über die Arbeitsämter zu rekrutieren. Ein Großteil der Versuchspersonen wurde deshalb über Bildungsträger und hier insbesondere der Deutschen Angestellten-Akademie e.V. Halle und dem Bildungs- und Beratungsinstitut GmbH Halle kontaktiert, was zu einem hohen Anteil an UmschülerInnen geführt hat. Die Fragebögen wurden von den Kontaktpersonen in den Umschulungsklassen verteilt und später von der Autorin abgeholt. Um auch Arbeitslose 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. Auch hier wurden die Probanden gebeten, ihren Namen und ihre Adresse auf dem Fragebogen anzugeben bzw. bei der Online-Version einen Code zu hinterlassen. Die zweite Datenerhebung erfolgte jeweils 6 bis 9 Monate nach der Erstbefragung.

Studie 8

Die Daten für die Studie 8 (Otto, 2004) wurde an Auszubildenden eines in Halle ansässigen Bildungsträgers (Bildungszentrum Energie GmbH) erhoben. Die Datenerhebung fand nur einmal statt, wodurch sämtlichen TeilnehmerInnen Anonymität gewährleistet werden konnte. Die Fragebögen wurden von den BerufsschullehrerInnen in den jeweiligen Klassen verteilt. Eine Belohnung für die Teilnahme haben die Befragten nicht erhalten.

Stichprobenkennwerte der Studien 5 bis 8

	Studie 5	Studie 6	Studie 7	Studie 8
Autorin	Otto (2004)	Otto (2004)	Otto (2004)	Otto (2004)
Stichprobe	ArbeitnehmerInnen	ArbeitnehmerInnen	Arbeitslose	Auszubildende
Stichprobenumfang <i>N</i>	137	90	81	72
Geschlecht				
männlich	58	36	37	40
weiblich	79	54	44	32
Alter in Jahren				
<i>M</i> (<i>SD</i>)	32.4 (9.4)	36.6 (12.2)	42.3 (10.3)	17.9 (1.6)
Range	20-55	19-63	19-65	16-22

Anmerkung. In Studie 6 handelt es sich im Vergleich zu Studie 5 um eine signifikant ältere Stichprobe von ArbeitnehmerInnen ($p < .01$; einseitiger Test).

Längsschnittstudie

Ein Teil der ArbeitnehmerInnen und Arbeitslosen aus den Studien 6 und 7 konnte nach einem Zeitraum von 6 bis 9 Monaten ein zweites Mal befragt werden (Otto, 2004). Dadurch ergab sich eine gemischte längsschnittliche Stichprobe ($N = 80$). Die Versuchspersonen wurden postalisch oder per elektronischer Mail um eine erneute Teilnahme an der Untersuchung gebeten. Jene Personen, die nicht innerhalb von 1 1/2 Monaten geantwortet hatten, wurden von der Autorin ein weiteres Mal angeschrieben, um die Rücklaufquote zu erhöhen. Gravierende systematische Unterschiede zwischen ProbandInnen, die den Fragebogen nur einmal bearbeitet hatten und jenen, die in ein zweites Mal ausgefüllt hatten, fanden sich nicht (vgl. Otto, 2004). Im Folgenden werden aus der Längsschnittstudie lediglich die Stabilitäten berichtet.

EINLEITUNG

Die traditionelle Berufsbiografie mit Vollzeitbeschäftigung im erlernten Beruf ist längst nicht mehr die Norm. Umschulungen, Weiterbildungen, Berufswechsel und berufsbedingte Auslandsaufenthalte kennzeichnen den beruflichen Werdegang. 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. Sowohl die Mobilität als auch – wie im Folgenden relevant – die Mobilitätsbereitschaft weisen verschiedene Facetten auf (vgl. u.a. Friedel, Otto & Dalbert, 2003; Hammer & Scheiner, 2002; Otto, 2004; Schneider, 2002). Deshalb erscheint es sinnvoll, zunächst eine Begriffsbestimmung vorzunehmen.

Auf globaler Ebene kann man zwischen beruflicher Mobilitätsbereitschaft, mit der generell die Bereitschaft zum Arbeitsplatz- oder Jobwechsel bezeichnet wird, und geografischer Mobilitätsbereitschaft unterscheiden (= Standort-, regionale bzw. räumliche Mobilitätsbereitschaft), mit der allgemein die Bereitschaft zum Ortswechsel beschrieben wird. Die in der bisherigen Forschung am stärksten berücksichtigte Dimension der geografischen Mobilitätsbereitschaft (*readiness for geographic mobility*) ist die Umzugsmobilitätsbereitschaft (*readiness for relocation mobility*).

Die realisierte Umzugsmobilität geht mit einem vollständigen Wohnortwechsel einher, d.h. die Personen geben ihren alten Wohnsitz im Allgemeinen gänzlich auf und bauen sich in neuer Umgebung ein neues Leben auf. Zudem stellt die Bereitschaft zu jobbedingter Mobilität (*readiness for 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), zu ergreifen. Die zentrale Dimension der beruflichen Mobilitätsbereitschaft ist die Bereitschaft zum Berufswechsel (*readiness for 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 selbständig zu machen (*readiness for entrepreneurship*), ist hier einzuordnen.

Anknüpfend an diese zentralen Dimensionen wurden Instrumente zur Erfassung der verschiedenen Dimensionen der Mobilitätsbereitschaft sowie ihnen vorgeordneter mobilitätsspezifischer Prädiktoren entwickelt und an verschiedenen \Rightarrow Stichproben eingesetzt, die geeignet sind, das gesamte Arbeitsleben in seiner Breite abzubilden.

SKALEN

1 Geografische Mobilität

1.1 Allgemeine geografische Mobilitätsbereitschaft

Dalbert (1999)

Items

Item	Wortlaut
1	Es gibt kaum Orte in Deutschland, an denen ich nicht bereit wäre, zu leben und zu arbeiten.
2	Ich würde nur dann eine von meinem Wohnort entfernte Arbeitsstelle annehmen, wenn ich täglich pendeln könnte. (-)
3	Ich kann mir gut vorstellen, für eine begrenzte Zeit im europäischen Ausland zu arbeiten.
4	Wenn ich arbeitslos würde, würde ich überall in Deutschland eine neue Arbeit annehmen.
5	Ich hoffe, dass ich im Verlauf meines Arbeitslebens nicht oft umziehen muss. (-)
6	Es würde mir schwer fallen, wegen eines Arbeitsplatzes meine Heimat zu verlassen. (-)
7	Ich würde nur ungern wegen meines Berufs in eine andere Gegend ziehen. (-)
8	Die Vorstellung beruflich bedingt umziehen zu müssen, ist mir ein Gräuel. (-)
9	Für einen besseren Arbeitsplatz würde ich an einen anderen Ort ziehen.
10	Ich kann mir vorstellen, im Verlauf meines Arbeitslebens an ganz unterschiedlichen Orten zu leben.

Anmerkungen. (-) = bei Skalenbildung umzupolende Items.

Kommentar

Die Skala zur Messung der allgemeinen geografischen Mobilitätsbereitschaft besteht aus 10 Items. Diese erfassen die Bereitschaft, berufsbedingt innerhalb Deutschlands umzuziehen oder für eine begrenzte Zeit ins Ausland zu gehen (Dalbert, 1999). In der Konstruktionsstichprobe von $N = 94$ Studierenden (Dalbert, 1999) konnten im Rahmen einer simultanen Faktorenanalyse über sämtliche Items zur geografischen und \Rightarrow beruflichen Mobilitätsbereitschaft die Items zur Beschreibung der geografischen Mobilität eindeutig einem Faktor zugeordnet werden.

Vor der Skalenwertbildung sind fünf Items umzupolen, da sie eine fehlende geografische Mobilitätsbereitschaft abbilden. Diese Items sind mit einem (-) gekennzeichnet. Ein hoher Skalenwert steht für eine hohe, ein geringer Wert steht für eine geringe geografische Mobilitätsbereitschaft.

In Stichprobe 1 (Dalbert, 1999) erwies sich die geografische Mobilitätsbereitschaft als unabhängig vom Geschlecht und der Tendenz zu sozial erwünschtem Antwortverhalten (Crowne & Marlowe, 1960) sowie als kriterial valide: Die geografische Mobilitätsbereitschaft der Diplomstudierenden ($M = 4.36$; $SD = 1.27$) war signifikant ($F = 4.179$; $p = .018$) stärker ausgeprägt als die der angehenden LehrerInnen (Gymnasium: $M = 3.58$; $SD = 0.95$; Berufsschule: $M = 3.62$; $SD = 1.26$).

Antwortformat

Sechs-Punkte-Antwortskala mit den Kategorien „stimmt überhaupt nicht“ (1), „stimmt weitgehend nicht“ (2), „stimmt eher nicht“ (3), „stimmt ein wenig“ (4), „stimmt weitgehend“ (5) und „stimmt genau“ (6).

Itemkennwerte

Item	Studie 1			Studie 2			Studie 3			Studie 4		
	Dalbert (1999)			Dette (2001)			Groh (2003)			Glaser (2004)		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	r_{it}	<i>M</i>	<i>SD</i>	r_{it}	<i>M</i>	<i>SD</i>	r_{it}	<i>M</i>	<i>SD</i>	r_{it}
1	3.16	1.69	.56	4.08	1.64	.35	2.64	1.54	.43	3.09	1.53	.51
2	4.44	1.53	.68	3.86	1.59	.18	5.42	0.88	.56	3.35	1.68	.49
3	4.49	1.69	.57	3.91	1.73	.44	3.75	1.50	.32	3.73	1.82	.53
4	4.16	1.47	.52	4.60	1.47	.37	3.43	1.40	.60	3.06	1.66	.55
5	2.82	1.55	.73	2.23	1.37	.35	3.77	1.52	.57	1.98	1.30	.53
6	3.48	1.66	.77	3.03	1.72	.62	3.90	1.26	.72	2.65	1.64	.72
7	3.59	1.69	.81	3.46	1.67	.70	4.36	1.39	.70	2.64	1.58	.66
8	4.05	1.67	.78	3.49	1.67	.73	4.46	1.15	.55	2.94	1.71	.76
9	4.06	1.23	.63	4.61	1.39	.63	4.47	1.21	.61	3.52	1.66	.70
10	3.99	1.59	.75	4.14	1.46	.59	4.45	1.44	.54	2.96	1.63	.77

Anmerkungen. r_{it} = korrigierte Trennschärfe. Alle Itemkennwerte nach Umpolung der (-) Items.

Skalenkennwerte

	Studie 1	Studie 2	Studie 3	Studie 4
	Dalbert (1999)	Dette (2001)	Groh (2003)	Glaser (2004)
<i>M</i>	3.83	3.73	4.26	2.97
<i>SD</i>	1.17	0.96	0.92	1.15
Schiefte	-.40	-0.04	-0.28	0.25
α	.91	.81	.85	.89
<i>N</i>	94	391	123	146

Anmerkungen. α = Cronbachs Alpha.

In den nachfolgenden Untersuchungen an ArbeitnehmerInnen, Arbeitslosen und Auszubildenden (Stichproben 5 bis 8) wurde eine etwas modifizierte Fassung dieser Skala eingesetzt.

Allgemeine geografische Mobilitätsbereitschaft (modifizierte Fassung)

Dalbert & Otto (2004a)

Items

Item	Wortlaut
1	Es gibt viele Orte in Deutschland, an denen ich mir vorstellen könnte zu leben und zu arbeiten.
2	Eine Tätigkeit im Ausland auf unbestimmte Zeit käme für mich nicht in Betracht. (-)
3	Ich kann mir gut vorstellen, für eine begrenzte Zeit im Ausland zu arbeiten.
4	Als Arbeitssuchender würde ich auch anderswo in Deutschland eine Arbeit annehmen.
5	Es würde mir schwer fallen, wegen eines Arbeitsplatzes meine Heimat zu verlassen. (-)
6	Ich würde nur ungern wegen meines Berufes in eine andere Gegend ziehen. (-)
7	Die Vorstellung, aus beruflichen Gründen umziehen zu müssen, ist mir ein Gräuel. (-)
8	Für einen besseren Arbeitsplatz würde ich an einen anderen Ort ziehen.
9	Ich hoffe, dass ich im Verlauf meines Arbeitslebens an ganz unterschiedlichen Orten arbeiten kann.

Anmerkungen. (-) = bei Skalenbildung umzupolende Items.

Kommentar

Die modifizierte Version besteht aus neun Items, wovon vier Items vor der Skalenwertbildung umzupolen sind, da sie eine fehlende geografische Mobilitätsbereitschaft abbilden. Diese Items sind mit einem (-) gekennzeichnet. Wie in der Originalskala (Dalbert, 1999) steht auch hier ein hoher Skalenwert für eine hohe und ein geringer Wert für eine geringe geografische Mobilitätsbereitschaft.

Itemkennwerte

Item	Studien 5 bis 8 (Otto, 2004)											
	ArbeitnehmerInnen			ArbeitnehmerInnen			Arbeitslose			Auszubildende		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_{it}</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_{it}</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_{it}</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_{it}</i>
1	4.14	1.70	.78	3.75	1.70	.69	3.61	1.69	.68	4.27	1.51	.61
2	3.43	1.95	.81	3.15	1.90	.70	2.79	1.83	.67	3.22	1.72	.50
3	4.09	1.89	.79	3.81	1.77	.59	3.28	1.93	.64	4.03	1.68	.59
4	4.68	1.24	.69	4.53	1.47	.58	3.93	1.69	.72	4.66	1.23	.51
5	3.36	1.80	.69	2.92	1.73	.80	2.75	1.81	.71	3.02	1.52	.70
6	3.49	1.61	.80	3.02	1.76	.80	3.06	1.72	.81	3.61	1.45	.63
7	3.90	1.70	.77	3.35	1.79	.85	3.25	1.83	.85	4.08	1.45	.69
8	4.17	1.49	.79	3.72	1.70	.72	3.53	1.71	.77	4.73	1.16	.66
9	3.09	1.41	.69	3.05	1.39	.67	2.44	1.40	.55	3.52	1.24	.26

Anmerkungen. *r_{it}* = korrigierte Trennschärfe. Alle Itemkennwerte nach Umpolung der (-) Items.

Skalenkennwerte

	Studien 5 bis 8 (Otto, 2004)			
	ArbeitnehmerInnen	ArbeitnehmerInnen	Arbeitslose	Auszubildende
<i>M</i>	3.82	3.47	3.18	3.94
<i>SD</i>	1.34	1.31	1.35	0.96
Schiefe	-0.36	-0.02	0.21	-0.53
α	.94	.92	.92	.85
<i>N</i>	136	89	81	72

Anmerkungen. α = Cronbachs Alpha.

Stichprobenvergleiche

Bei einem Vergleich über die verschiedenen Stichproben zeigte sich, dass die jüngeren ArbeitnehmerInnen aus Studie 5 und die Auszubildenden aus Studie 8 eine signifikant höhere geografische Mobilitätsbereitschaft aufwiesen als die Arbeitslosen aus Studie 7 ($ps < .001$). Auch die älteren ArbeitnehmerInnen aus Studie 6 gaben eine signifikant höhere Bereitschaft an, geografisch mobil zu sein als die Arbeitslosen ($p < .05$). Damit unterschieden sich die Arbeitslosen in der Ausprägung ihrer geografischen Mobilitätsbereitschaft bedeutsam von allen anderen Stichproben.

Test-Retest-Stabilität

Die Test-Retest-Korrelation betrug über einen Zeitraum von 6 bis 9 Monaten an einer Stichprobe (\Rightarrow Längsschnittstichprobe) aus ArbeitnehmerInnen und Arbeitslosen $r(78)_{112} = .89, p < .001$.

1.2 Bereitschaft zu jobbedingter Mobilität

Otto, Dette & Dalbert (2004)

Items

Item	Wortlaut
1	Ich kann mir nicht vorstellen, in meinem Beruf viel herumfahren zu müssen. (-)
2	Ein fester Job mit festen Arbeitszeiten an ein und demselben Ort wäre besser als eine Stelle im Außendienst. (-)
3	In meinem Job wäre ich gern viel unterwegs, auch mal über Nacht.
4	Für mich wäre ein Beruf erstrebenswert, bei dem ich meine ganze Arbeit an einem Ort erledigen kann. (-)
5	Ein Beruf bei dem ich viel umherreisen muss, wäre nichts für mich. (-)
6	Ich kann mir gut vorstellen, in meinem Beruf ständig auf Achse zu sein.
7	Ich kann mir gut vorstellen, für meine Arbeit viel unterwegs zu sein.

Anmerkungen. (-) = bei Skalenbildung umzupolende Items.

Kommentar

Die Skala zur Messung der Bereitschaft zu jobbedingter Mobilität besteht aus sieben Items. Diese erfassen die Bereitschaft einen Beruf zu ergreifen bzw. auszuüben, der ein hohes Maß an Mobilität während der Berufsausübung verlangt. Berufe, die per se eine starke Bereitschaft zu jobbedingter Mobilität erfordern, sind insbesondere im Dienstleistungssektor (z.B. Außendienstmitarbeiter) oder im Transport- und Logistikbereich (z.B. Berufskraftfahrer) zu finden.

Die Items dieser Skala entstammen einem Itempool von insgesamt 10 Items, die zur Erhebung der Bereitschaft zu jobbedingter Mobilität konstruiert wurden. Einige Items wurden aus einer früheren Version von Dette (2001) entnommen und modifiziert; andere wurden neu entwickelt. An einer Konstruktionsstichprobe von $N = 153$ Beschäftigten und Arbeitslosen konnten im Rahmen einer simultanen Faktorenanalyse über sämtliche Items zur \Rightarrow geografischen (modifizierte Version), \Rightarrow beruflichen (modifizierte Version) und jobbedingten Mobilitätsbereitschaft sieben Items dem Faktor Bereitschaft zu jobbedingter Mobilität zugeordnet werden. Vor der Skalenwertbildung sind vier Items umzupolen, da sie eine fehlende Bereitschaft zu jobbedingter Mobilität messen. Diese Items sind mit einem (-) gekennzeichnet. Ein hoher Skalenwert steht für eine hohe Bereitschaft, ein geringer Wert steht für eine geringe Bereitschaft zu jobbedingter Mobilität.

Antwortformat

Sechs-Punkte-Antwortskala mit den Kategorien „stimmt überhaupt nicht“ (1), „stimmt weitgehend nicht“ (2), „stimmt eher nicht“ (3), „stimmt ein wenig“ (4), „stimmt weitgehend“ (5) und „stimmt genau“ (6).

Itemkennwerte

Studien 5 bis 8 (Otto, 2004)												
Item	ArbeitnehmerInnen			ArbeitnehmerInnen			Arbeitslose			Auszubildende		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>R_{it}</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_{it}</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_{it}</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_{it}</i>
1	3.56	1.60	.51	3.72	1.80	.61	3.65	1.56	.49	4.01	1.26	.13
2	2.40	1.45	.57	2.43	1.68	.71	1.72	1.06	.41	2.52	1.19	.58
3	2.96	1.53	.75	2.98	1.61	.68	2.64	1.39	.48	3.04	1.41	.65
4	2.91	1.50	.65	2.79	1.56	.72	2.27	1.23	.49	3.28	1.12	.47
5	3.33	1.67	.75	3.07	1.81	.81	2.69	1.60	.66	3.38	1.46	.67
6	3.00	1.47	.69	3.08	1.70	.75	2.83	1.55	.51	3.45	1.43	.76
7	3.28	1.54	.82	3.21	1.61	.81	2.63	1.46	.77	3.30	1.28	.69

Anmerkungen. r_{it} = korrigierte Trennschärfe. Alle Itemkennwerte nach Umpolung der (-) Items.

Skalenkennwerte

Studien 5 bis 8 (Otto, 2004)				
	Arbeitnehme- rInnen	Arbeitnehme- rInnen	Arbeitslose	Auszubildende
<i>M</i>	3.06	3.03	2.63	3.29
<i>SD</i>	1.20	1.34	0.97	0.90
Schiefe	.22	0.33	0.26	0.26
α	.89	.91	.81	.82
<i>N</i>	137	89	81	72

Anmerkungen. α = Cronbachs Alpha.

Stichprobenvergleiche

Bei einem Vergleich über die verschiedenen Stichproben zeigte sich, dass die Auszubildenden eine signifikant höhere Bereitschaft zu jobbedingter Mobilität aufwiesen als die Arbeitslosen ($p < .001$).

Test-Retest-Stabilität

Die Test-Retest-Korrelation betrug über einen Zeitraum von 6 bis 9 Monaten an einer Stichprobe (\Rightarrow Längsschnittstichprobe) aus ArbeitnehmerInnen und Arbeitslosen $r(78)_{t1t2} = .82, p < .001$.

1.3 Geografische Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen

Otto & Dalbert (2004a)

Items

Item	Wortlaut
1	<p><u>Situation:</u> 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?</p> <p><u>Antwort:</u> Ich entscheide mich für meinen bisherigen Arbeitsplatz. (-)</p>
2	<p><u>Situation:</u> 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?</p> <p><u>Antwort:</u> Ich entscheide mich auch weiterhin für die alte Beschäftigung vor Ort. (-)</p>
3	<p><u>Situation:</u> 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?</p> <p><u>Antwort:</u> Ich entscheide mich für die Position im Ausland.</p>
4	<p><u>Situation:</u> 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?</p> <p><u>Antwort:</u> Ich entscheide mich für den Umzug in ein anderes Bundesland.</p>

Anmerkungen. (-) = bei Skalenbildung umzupolende Items.

Kommentar

Um eine möglichst verhaltensnahe Untersuchung der Mobilitätsbereitschaft zu gewährleisten, wurden zusätzlich zur Messung der allgemeinen Bereitschaft verschiedene Situations-Reaktions-Items entwickelt. 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 Mobilitätsbereitschaft lagen bereits erste Erfahrungen vor (Dette, 2001). Auch Neto und Mullet (1998) untersuchten die Bereitschaft von SchülerInnen, ins Ausland zu gehen, im Rahmen einer Vignettenstudie.

Ingesamt besteht die Skala zur Messung der geografischen Mobilität in Entscheidungssituationen aus vier Items. Davon müssen zwei Items vor der Skalenwertbildung umgepolt werden. Im Rahmen einer Konstruktionsstichprobe an $N = 153$ Beschäftigten und Arbeitslosen wurde eine Faktorenanalyse über die Items zur geografischen und zur beruflichen Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen gemeinsam durchgeführt. Beide Skalen ließen sich voneinander trennen, jedoch erwiesen sich nur die vier konstruierten Items zur Erhebung der geografischen Mobilitätsbereitschaft als hinreichend homogen. Ein hoher Wert steht für eine starke Konstruktausprägung. Geben Personen eine hohe geografische Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen an, würden sie sich zwischen zwei mehr oder weniger mobilitätserfordernden Situationen für die Alternative, die mit geografischer Mobilität einhergeht, entscheiden.

Antwortformat

Sechs-Punkte-Antwortskala mit den Endpunkten „sehr unwahrscheinlich“ (1) und „sehr wahrscheinlich“ (6). Die Beschriftung der Abstufungen 2 bis 5 wurde offen gelassen.

Itemkennwerte

Studien 5 bis 8 (Otto, 2004)												
Item	ArbeitnehmerInnen			ArbeitnehmerInnen			Arbeitslose			Auszubildende		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	r_{it}	<i>M</i>	<i>SD</i>	r_{it}	<i>M</i>	<i>SD</i>	r_{it}	<i>M</i>	<i>SD</i>	r_{it}
1	3.11	1.76	.43	3.15	1.62	.57	2.94	1.64	.50	3.24	1.41	.17
2	3.86	1.78	.47	3.53	1.78	.57	3.62	1.86	.65	3.93	1.71	.24
3	3.61	1.90	.54	3.00	1.80	.57	2.58	1.80	.44	3.66	1.82	.31
4	3.92	1.70	.48	3.66	1.80	.55	3.34	1.91	.53	4.49	1.36	.38

Anmerkungen. r_{it} = korrigierte Trennschärfe. Alle Itemkennwerte nach Umpolung der (-) Items.

Skalenkennwerte

Studien 5 bis 8 (Otto, 2004)				
	Arbeitnehme- rInnen	Arbeitnehme- rInnen	Arbeitslose	Auszubilden- de*
<i>M</i>	3.62	3.33	3.12	3.81
<i>SD</i>	1.29	1.34	1.35	0.98
Schiefe	-0.09	-0.24	-0.05	-0.20
α	.70	.77	.74	.47
r_{est}	.37	.46	.42	.18
<i>N</i>	137	89	79	72

Anmerkungen. α = Cronbachs Alpha. r_{est} = testlängenkorrigiertes Alpha. *Bei Studie 8 (Auszubildende) zeigten sich unzureichende Kennwerte. Möglicherweise ist diese Skala für Personen, die sich noch in Ausbildung befinden, nicht geeignet, da die beschriebenen Situationen erst im späteren Berufsleben relevant werden.

Stichprobenvergleiche

Bei einem Vergleich über die verschiedenen Stichproben zeigten sich signifikante Unterschiede in der Merkmalsausprägung zwischen den jüngeren ArbeitnehmerInnen der Studie 5 und den Arbeitslosen der Studie 7 ($p < .01$), den älteren ArbeitnehmerInnen der Studie 6 und den Auszubildenden aus Studie 8 ($p < .05$) sowie Arbeitslosen aus Studie 7 und den Auszubildenden aus Studie 8 ($p < .001$).

Test-Retest-Stabilität

Die Test-Retest-Korrelation betrug über einen Zeitraum von 6 bis 9 Monaten an einer Stichprobe (\Rightarrow Längsschnittstichprobe) aus ArbeitnehmerInnen und Arbeitslosen $r(76)_{t1t2} = .81, p < .001$.

2 Berufliche Mobilität

2.1 Allgemeine berufliche Mobilitätsbereitschaft

Dalbert (1999)

Items

Item	Wortlaut
1	Mein ganzes Arbeitsleben im selben erlernten Beruf tätig zu sein, stelle ich mir langweilig vor.
2	Ich kann mir vorstellen, im Verlauf meines Arbeitslebens ganz unterschiedliche Tätigkeiten auszuüben.
3	Ich hoffe, dass ich in meinem erlernten Beruf mein ganzes Leben tätig sein kann. (-)
4	Ich finde, dass ich auch mal die Firma bzw. Behörde wechseln muss, um voranzukommen.
5	Ich kann mir vorstellen, irgendwann im Arbeitsleben einen völlig neuen Beruf zu erlernen.
6	Ich kann mir vorstellen, mein ganzes Arbeitsleben dasselbe zu machen. (-)
7	Ich habe eine genaue Vorstellung davon, wie mein Arbeitsleben verlaufen wird. (-)
8	Ich hoffe, dass ich in meinem Arbeitsleben nur selten den Arbeitgeber wechseln muss. (-)
9	Wenn ich arbeitslos würde, wäre es mir wichtig, in meinem ursprünglichen Beruf wieder eine Arbeitsstelle zu finden. (-)
10	Um beruflich vorwärts zu kommen, würde ich auch etwas ganz anderes als meinen ursprünglichen Beruf machen.

Anmerkungen. (-) = bei Skalenbildung umzupolende Items.

Kommentar

Die Skala zur Messung der allgemeinen beruflichen Mobilitätsbereitschaft besteht aus 10 Items. Diese erfassen die Bereitschaft, beruflich etwas anderes zu machen, umzuschulen etc. (Dalbert, 1999). In der Konstruktionsstichprobe von $N = 94$ Studierenden (Dalbert, 1999) konnten im Rahmen einer simultanen Faktorenanalyse über die sämtliche Items zur \Rightarrow geografischen und

beruflichen Mobilitätsbereitschaft die Items zur Beschreibung der beruflichen Mobilität eindeutig einem Faktor zugeordnet werden.

Vor der Skalenwertbildung sind fünf Items umzupolen, da sie eine fehlende berufliche Mobilitätsbereitschaft abbilden. Diese Items sind mit einem (-) gekennzeichnet. Ein hoher Skalenwert steht für eine hohe, ein geringer Wert steht für eine geringe berufliche Mobilitätsbereitschaft.

In Stichprobe 1 (Dalbert, 1999) erwies sich die berufliche Mobilitätsbereitschaft als unabhängig vom Geschlecht sowie der Tendenz zu sozial erwünschtem Antwortverhalten (Crowne & Marlowe, 1960).

Antwortformat

Sechs-Punkte-Antwortskala mit den Kategorien „stimmt überhaupt nicht“ (1), „stimmt weitgehend nicht“ (2), „stimmt eher nicht“ (3), „stimmt ein wenig“ (4), „stimmt weitgehend“ (5) und „stimmt genau“ (6).

Itemkennwerte

Item	Studie 1			Studie 2			Studie 3		
	Dalbert (1999)			Dette (2001)			Groh (2003)		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	r_{it}	<i>M</i>	<i>SD</i>	r_{it}	<i>M</i>	<i>SD</i>	r_{it}
1	*	*	.67	3.43	1.44	.44	4.32	1.29	.57
2	*	*	.53	4.61	1.38	.36	4.98	0.92	.43
3	*	*	.68	2.02	1.13	.46	3.51	1.41	.67
4	*	*	.58	4.18	1.38	.24	4.73	1.07	.26
5	*	*	.69	3.86	1.43	.49	3.92	1.33	.50
6	*	*	.62	2.88	1.38	.52	4.08	1.28	.46
7	*	*	.42	2.78	1.35	.20	4.19	1.32	.22
8	*	*	.70	2.38	1.28	.21	3.72	1.25	.46
9	*	*	.56	2.36	1.27	.23	3.40	1.26	.51
10	*	*	.60	4.38	1.37	.28	4.43	1.20	.57

Anmerkungen. r_{it} = korrigierte Trennschärfe. Alle Itemkennwerte nach Umpolung der (-) Items. * Diese Kennwerte liegen nicht vor.

Skalenkennwerte

	Studie 1	Studie 2	Studie 3
	Dalbert (1999)	Dette (2001)	Groh (2003)
<i>M</i>	3.50	3.29	4.11
<i>SD</i>	*	0.68	0.84
Schiefe	*	-0.08	-0.14
α	.88	.68	.79
<i>N</i>	94	392	123

Anmerkungen. α = Cronbachs Alpha. * Diese Kennwerte liegen nicht vor.

In den nachfolgenden Untersuchungen an ArbeitnehmerInnen, Arbeitslosen und Auszubildenden (Stichproben 5 bis 8) wurde eine etwas modifizierte Fassung dieser Skala eingesetzt.

Allgemeine berufliche Mobilitätsbereitschaft (modifizierte Fassung)

Dalbert & Otto (2004b)

Items

Item	Wortlaut
1	Mein ganzes Arbeitsleben in ein und demselben Beruf tätig zu sein, stelle ich mir langweilig vor.
2	Ich hoffe, dass ich im Verlauf meines Arbeitslebens ganz unterschiedlichen Jobs nachgehen kann.
3	Ich hoffe, dass ich in ein und demselben Beruf, so lange wie möglich arbeiten kann. (-)
4	Einen Wechsel in neue Berufsfelder vorzunehmen, wäre für mich kein Problem.
5	Die Vorstellung, einen völlig anderen Beruf ausüben zu müssen, ist mir ein Gräuel. (-)
6	Ich kann mir vorstellen, mein ganzes Arbeitsleben dasselbe zu machen. (-)
7	Ich kann mir vorstellen, irgendwann im Arbeitsleben einen völlig anderen Beruf zu erlernen.
8	Ich hoffe, dass ich in meinem Arbeitsleben nur selten die Berufsbranche wechseln muss. (-)
9	Wenn ich meinen Job verlieren sollte, möchte ich wieder im selben oder in einem ähnlichen Beruf arbeiten. (-)

Anmerkungen. (-) = bei Skalenbildung umzupolende Items.

Kommentar

Die modifizierte Version besteht aus neun Items, wovon fünf Items vor der Skalenwertbildung umzupolen sind, da sie eine fehlende berufliche Mobilitätsbereitschaft abbilden. Diese Items sind mit einem (-) gekennzeichnet. Wie in der Originalskala (Dalbert, 1999) steht auch hier ein hoher Skalenwert für eine hohe und ein geringer Wert für eine geringe berufliche Mobilitätsbereitschaft.

Antwortformat

Sechs-Punkte-Antwortskala mit den Kategorien „stimmt überhaupt nicht“ (1), „stimmt weitgehend nicht“ (2), „stimmt eher nicht“ (3), „stimmt ein wenig“ (4), „stimmt weitgehend“ (5) und „stimmt genau“ (6).

Itemkennwerte

Item	Studien 5 bis 8 (Otto, 2004)											
	ArbeitnehmerInnen			ArbeitnehmerInnen			Arbeitslose			Auszubildende		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_{it}</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_{it}</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_{it}</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_{it}</i>
1	4.18	1.57	.76	3.51	1.75	.58	3.58	1.63	.66	4.17	1.19	.58
2	3.68	1.52	.75	3.40	1.49	.57	3.56	1.44	.59	3.90	1.23	.52
3	3.05	1.43	.59	2.63	1.53	.56	2.42	1.36	.65	2.65	1.36	.55
4	4.45	1.40	.62	4.35	1.22	.41	4.64	1.13	.39	4.33	1.05	.47

(Tabelle weiter auf nächster Seite)

(Fortsetzung von Tabelle von vorheriger Seite)

Studien 5 bis 8 (Otto, 2004)												
Item	ArbeitnehmerInnen			ArbeitnehmerInnen			Arbeitslose			Auszubildende		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	r_{it}	<i>M</i>	<i>SD</i>	r_{it}	<i>M</i>	<i>SD</i>	r_{it}	<i>M</i>	<i>SD</i>	r_{it}
5	4.39	1.53	.67	4.23	1.56	.59	4.43	1.51	.54	3.84	1.27	.61
6	3.92	1.59	.70	3.64	1.64	.76	3.46	1.52	.72	3.91	1.37	.42
7	4.16	1.33	.54	4.12	1.45	.51	4.65	1.19	.31	3.96	1.29	.47
8	3.11	1.39	.70	2.84	1.38	.67	2.77	1.38	.66	2.96	1.10	.69
9	2.81	1.44	.56	2.41	1.26	.58	2.88	1.50	.42	2.70	1.03	.61

Anmerkungen. r_{it} = korrigierte Trennschärfe. Alle Itemkennwerte nach Umpolung der (-) Items.

Skalenkennwerte

Studien 5 bis 8 (Otto, 2004)				
	Arbeitneh- me- rInnen	Arbeitneh- me- rInnen	Arbeitslose	Auszubildende
<i>M</i>	3.74	3.44	3.60	3.61
<i>SD</i>	1.08	1.01	0.94	0.83
Schiefe	-0.40	-0.003	-0.01	0.01
α	.90	.86	.84	.83
<i>N</i>	137	89	81	72

Anmerkungen. α = Cronbachs Alpha.

Stichprobenvergleiche

Bei einem Vergleich über die verschiedenen Stichproben zeigte sich lediglich ein signifikanter Unterschied in der Merkmalsausprägung der jüngeren ArbeitnehmerInnen der Studie 5 und der älteren ArbeitnehmerInnen der Studie 6 ($p < .05$).

Test-Retest-Stabilität

Die Test-Retest-Korrelation betrug über einen Zeitraum von 6 bis 9 Monaten an einer Stichprobe (\Rightarrow Längsschnittstichprobe) aus ArbeitnehmerInnen und Arbeitslosen $r(78)_{112} = .71, p < .001$.

2.2 Bereitschaft zu beruflicher Selbständigkeit

Glaser & Dalbert (2004)

Items

Item	Wortlaut
1	Mein eigenes Unternehmen zu haben, ist Teil meiner beruflichen Pläne.
2	Das Risiko einer Existenzgründung (oder einer Geschäftsübernahme als Eigentümer) möchte ich nur ungern auf mich nehmen. (-)
3	Mein eigener Vorgesetzter zu sein, ist für mich ein Grund, mich selbständig zu machen.
4	Selbst wenn ich arbeitslos werde, würde ich mich nicht selbständig machen. (-)
5	Der Schritt in die berufliche Selbständigkeit kommt für mich nicht in Frage. (-)
6	Ich kann mir gut vorstellen, mich im Verlauf meines Arbeitslebens selbständig zu machen.
7	Meine beruflichen Vorstellungen und Pläne möchte ich am liebsten als Chef meines eigenen Unternehmens umsetzen.
8	Mein ganzes Arbeitsleben als Arbeitnehmer tätig zu sein, stelle ich mir langweilig vor.
9	Ein regelmäßiges Einkommen als Arbeitnehmer ziehe ich den Risiken einer Selbständigkeit vor. (-)
10	Die Vorstellung, in einem eigenen Unternehmen als Vorgesetzter für mehrere Mitarbeiter verantwortlich zu sein, schreckt mich ab. (-)

Anmerkungen. (-) = bei Skalenbildung umzupolende Items.

Kommentar

Die berufliche Selbständigkeit ist eine Form der beruflichen Mobilität und zeichnet sich dadurch aus, den bisherigen Berufsweg als ArbeitnehmerIn bzw. Angestellte/r aufzugeben und stattdessen durch die Gründung oder Übernahme einer Firma den eigenen Lebensunterhalt zu verdienen (Stoner & Fry, 1982). Ein beruflich Selbständiger ist nach Bögenhold (1989) eine Person, die ihre Arbeitstätigkeit im Rahmen einer ihr gehörenden Firma auf eigenes Risiko und mit unternehmerischer Entscheidungsfreiheit betreibt, gleichgültig, ob sie diese Firma neu gegründet (= originäre Gründung) oder eine bereits bestehende Firma übernommen hat (z.B. über familiäre Beziehungen = derivative Gründung). Ein abhängig Beschäftigter dagegen wird charakterisiert durch Ausführung weisungsgebundener Tätigkeiten und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (§ 7 Sozialgesetzbuch IV).

Die Skala zur Messung der Bereitschaft zu beruflicher Selbständigkeit besteht aus 10 Items. Diese erfassen die Bereitschaft zu verschiedenen Aspekten, die eine berufliche Selbständigkeit ausmachen: das Risiko einer Existenzgründung einzugehen, sein eigener Vorgesetzter zu sein, ein unregelmäßiges Einkommen zu erhalten und andere Mitarbeiter zu führen. Vor der Skalenwertbildung sind fünf Items umzupolen, da sie eine fehlende Bereitschaft zu beruflicher Selbständigkeit messen. Diese Items sind mit einem (-) gekennzeichnet. Ein hoher Skalenwert steht dann für eine hohe Bereitschaft, ein geringer Wert steht für eine geringe Bereitschaft zu beruflicher Selbständigkeit. An der Stichprobe 4 mit $N = 147$ MeisterschülerInnen (d.h. angehende HandwerksmeisterInnen) konnte im Rahmen einer Faktorenanalyse über die 10 Items die einfaktorische Struktur der Skala bestätigt werden.

Antwortformat

Sechs-Punkte-Antwortskala mit den Kategorien „stimmt überhaupt nicht“ (1), „stimmt weitgehend nicht“ (2), „stimmt eher nicht“ (3), „stimmt ein wenig“ (4), „stimmt weitgehend“ (5) und „stimmt genau“ (6).

Itemkennwerte

Studie 4 (Glaser, 2004)									
Item	Gesamtstichprobe			Teilstichprobe ArbeitnehmerInnen			Teilstichprobe Arbeitslose		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>R</i> _{it}	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r</i> _{it}	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r</i> _{it}
1	3.87	1.80	.85	3.62	1.79	.87	5.00	1.47	.75
2	3.41	1.76	.69	3.36	1.71	.72	3.62	2.02	.62
3	4.04	1.67	.67	3.89	1.66	.66	4.77	1.58	.67
4	4.19	1.70	.47	4.25	1.62	.48	3.96	2.03	.61
5	4.08	1.79	.84	3.96	1.77	.85	4.65	1.85	.75
6	4.26	1.63	.80	4.12	1.61	.82	4.88	1.63	.68
7	4.00	1.67	.86	3.81	1.70	.85	4.88	1.24	.88
8	3.99	1.66	.55	3.80	1.66	.52	4.81	1.44	.56
9	3.06	1.53	.62	2.93	1.49	.62	3.62	1.63	.54
10	4.90	1.35	.34	4.89	1.33	.34	5.00	1.47	.37

Anmerkungen. *r*_{it} = korrigierte Trennschärfe. Alle Itemkennwerte nach Umpolung der (-) Items.

Skalenkennwerte

Studie 4 (Glaser, 2004)			
	Gesamtstichprobe	Teilstichprobe ArbeitnehmerInnen	Teilstichprobe Arbeitslose
<i>M</i>	3.97	3.86	4.50
<i>SD</i>	1.23	1.22	1.16
Schiefe	-0.30	-.17	-1.11
α	.91	.91	.89
<i>N</i>	147	119	27

Anmerkungen. α = Cronbachs Alpha.

Stichprobenvergleiche

Bei einem Vergleich über die beiden Teilstichproben zeigte sich, dass die arbeitslosen MeisterschülerInnen eine signifikant höhere Bereitschaft zu Selbständigkeit aufwiesen als die erwerbstätigen MeisterschülerInnen ($p < .05$).

3 Umfeld Einstellungen

3.1 Einstellungen des sozialen Umfeldes zu Mobilität

Otto & Dalbert (2004b)

Items

Skala	Item	Wortlaut: „Mein Umfeld (Familie, Freunde, Bekannte) findet es gut, ...“
UmG	1	... wenn ich an vielen Orten in Deutschland bereit wäre zu leben und zu arbeiten.
	2	... wenn ich für eine begrenzte Zeit ins Ausland gehen würde.
	3	... wenn ich als Arbeitssuchender auch anderswo in Deutschland eine neue Arbeit in meinem Job annehmen würde.
	4	... wenn ich im Verlauf meines Arbeitslebens an ganz unterschiedlichen Orten arbeiten könnte.
UmB	1	... wenn ich im Verlauf meines Arbeitslebens ganz unterschiedlichen Tätigkeiten nachgehen könnte.
	2	... wenn ich einen Wechsel in neue Berufsfelder vornehmen würde.
	3	... wenn ich irgendwann im Arbeitsleben einen völlig neuen Beruf erlernen würde.
	4	... wenn ich, um beruflich vorwärts zu kommen, eine andere Tätigkeit (anderer Job mit anderen Aufgaben) ausüben würde.
UmJ	1	... wenn ich in meinem Job viel unterwegs wäre, auch mal über Nacht.
	2	... wenn ich in meinem Beruf ständig auf Achse wäre.
	3	... wenn ich für meine Arbeit viel unterwegs wäre.

Anmerkungen. Skalenbezeichnungen: UmG = wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zu geografischer Mobilität, UmB = wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zu beruflicher Mobilität, UmJ = wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zu jobbedingter Mobilität.

Kommentar

Gemäß der Theorie des überlegten Handelns von Fishbein und Ajzen (1975) oder ihrer Erweiterung zur Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen, 1991; Ajzen & Madden, 1986) stellen subjektive Normen eine wichtige Determinante für die Intention, ein spezifisches Verhalten umzusetzen, und das Verhalten selbst dar. Subjektive Normen beschreiben die Erwartungen des sozialen Umfeldes gegenüber dem betreffenden Verhalten und können für den Bereich der Mobilitätsbereitschaft durch die Einstellung des sozialen Umfeldes zu Mobilität operationalisiert werden. Diese Vorgehensweise hatte sich bereits in früheren Untersuchungen (Dette, 2001; Groh, 2003) bewährt. Während in den bisherigen Studien jedoch ausschließlich Verfahren zur Messung der subjektiven Norm bezogen auf die geografische Mobilität entwickelt wurden, ist dieses Verfahren so konstruiert worden, dass es bereichsspezifisch auf die jeweiligen Mobilitäts-(bereitschafts-)dimensionen zugeschnitten ist.

Die Items wurden in Anlehnung an die Items zur \Rightarrow Geografischen Mobilitätsbereitschaft (modifiziert), \Rightarrow Beruflichen Mobilitätsbereitschaft (modifiziert) und \Rightarrow Bereitschaft zu jobbedingter Mobilität konstruiert. Dabei wurde nur auf positiv gepolte Items zurückgegriffen. Aus einem Itempool von insgesamt 15 Items wurden an einer Konstruktionsstichprobe mit $N = 153$ Be-

schäftigten und Arbeitslosen diejenigen Items ausgewählt, die in einer Hauptkomponentenanalyse mit einer dreifaktoriellen Lösung die höchsten Ladungen auf dem zugeordneten Faktor aufwiesen bei gleichzeitig geringen Ladungen auf den anderen Faktoren. Vier Items messen die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zu geografischer Mobilität, vier Items die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zu beruflicher Mobilität und drei Items die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zu jobbedingter Mobilität, wobei ein hoher Skalenwert stets für eine starke Konstruktausprägung steht.

Antwortformat

Sechs-Punkte-Antwortskala mit den Kategorien „stimmt überhaupt nicht“ (1), „stimmt weitgehend nicht“ (2), „stimmt eher nicht“ (3), „stimmt ein wenig“ (4), „stimmt weitgehend“ (5) und „stimmt genau“ (6).

Itemkennwerte

Studien 5 bis 8 (Otto, 2004)													
Skala	Item	ArbeitnehmerInnen			ArbeitnehmerInnen			Arbeitslose			Auszubildende		
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_{it}</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_{it}</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_{it}</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_{it}</i>
UmG	1	3.27	1.43	.66	2.81	1.43	.70	2.63	1.56	.77	3.21	1.49	.72
	2	3.09	1.60	.66	2.76	1.52	.74	2.36	1.49	.68	3.08	1.49	.54
	3	3.84	1.54	.69	3.35	1.55	.72	3.04	1.68	.77	4.00	1.49	.62
	4	3.68	1.42	.67	3.11	1.52	.84	2.95	1.63	.77	3.67	1.59	.77
UmB	1	3.77	1.19	.63	3.64	1.21	.64	3.82	1.33	.57	4.13	1.16	.59
	2	3.68	1.24	.74	3.51	1.40	.69	4.06	1.37	.79	3.71	1.34	.70
	3	3.64	1.17	.64	3.60	1.25	.66	4.23	1.30	.65	3.46	1.34	.70
	4	4.41	1.23	.54	3.93	1.28	.55	4.44	1.29	.75	4.06	1.29	.74
UmJ	1	2.63	1.28	.70	2.47	1.33	.90	2.33	1.35	.83	2.96	1.42	.70
	2	2.53	1.18	.79	2.35	1.21	.86	2.15	1.26	.86	2.84	1.18	.77
	3	2.75	1.24	.82	2.52	1.30	.84	2.25	1.28	.89	2.99	1.11	.69

Anmerkungen. r_{it} = korrigierte Trennschärfe. Skalenbezeichnungen: UmG = wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zu geografischer Mobilität, UmB = wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zu beruflicher Mobilität, UmJ = wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zu jobbedingter Mobilität.

Skalenkennwerte

Studien 5 bis 8 (Otto, 2004)												
	ArbeitnehmerInnen			ArbeitnehmerInnen			Arbeitslose			Auszubildende		
	UmG	UmB	UmJ	UmG	UmB	UmJ	UmG	UmB	UmJ	UmG	UmB	UmJ
<i>M</i>	3.47	3.87	2.64	2.99	3.66	2.44	2.74	4.15	2.24	3.48	3.84	2.93
<i>SD</i>	1.22	0.97	1.10	1.31	1.03	1.20	1.37	1.09	1.22	1.22	1.06	1.08
Schiefe	-0.05	-0.02	0.45	0.11	-0.53	0.59	0.34	-0.58	0.94	-0.12	-0.30	0.27
α	.84	.82	.88	.88	.82	.94	.88	.85	.83	.83	.84	.84
r_{est}	.57	.53	.71	.65	.53	.84	.65	.59	.82	.55	.57	.64
<i>N</i>	134	134	134	90	90	90	80	80	80	68	68	68

Anmerkungen. α = Cronbachs Alpha. r_{est} = testlängenkorrigiertes Alpha. Skalenbezeichnungen: UmG = wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zu geografischer Mobilität, UmB = wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zu beruflicher Mobilität, UmJ = wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zu jobbedingter Mobilität.

Interkorrelationen

Die Einstellung des Umfeldes zu geografischer Mobilität korrelierte mit der Einstellung des Umfeldes zu beruflicher Mobilität zu $r = .30$ (Studie 5; $p < .01$) bis $r = .65$ (Studie 8; $p < .001$) sowie mit der Einstellung des Umfeldes zu jobbedingter Mobilität zu $r = .55$ (Studie 5; $p < .001$) bis $r = .70$ (Studie 6; $p < .001$). Die Einstellung des Umfeldes zu beruflicher Mobilität korrelierte mit der Einstellung des Umfeldes zu jobbedingter Mobilität in den verschiedenen Stichproben zwischen $r = .22$ (Studie 5; $p < .05$) und $r = .58$ (Studie 8; $p < .001$).

Stichprobenvergleiche

Bei einem Vergleich über die verschiedenen Stichproben ließen sich signifikante Unterschiede in der wahrgenommenen Einstellung des Umfeldes zu geografischer Mobilität zwischen den beiden Arbeitnehmerstichproben (Studien 5 und 6; $p < .01$), den jüngeren ArbeitnehmerInnen (Studie 5) und den Arbeitslosen (Studie 7; $p < .001$), den älteren ArbeitnehmerInnen (Studie 6) und den Auszubildenden (Studie 8; $p < .05$) sowie den Arbeitslosen (Studie 7) und den Auszubildenden (Studie 8; $p < .001$) feststellen. Bezogen auf die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zu beruflicher Mobilität gab es nur zwischen den älteren ArbeitnehmerInnen (Studie 6) und den Arbeitslosen (Studie 7) eine bedeutsame Differenz ($p < .01$). Alle anderen Mittelwertvergleiche wurden hier nicht signifikant. Für die wahrgenommene Einstellung des Umfeldes zu jobbedingter Mobilität ergaben sich Unterschiede zwischen den Arbeitnehmerstichproben (Studien 5 und 6; $p < .05$), den älteren ArbeitnehmerInnen (Studie 6) und den Arbeitslosen (Studie 7; $p < .01$) sowie den Arbeitslosen (Studie 7) und den Auszubildenden (Studie 8; $p < .001$).

Test-Retest-Stabilität

Die Test-Retest-Korrelationen betragen über einen Zeitraum von 6 bis 9 Monaten (\Rightarrow Längsschnittstichprobe) für die Einstellung des Umfeldes zu geografischer Mobilität $r(76)_{t1t2} = .77$, für die Einstellung des Umfeldes zu beruflicher Mobilität $r(76)_{t1t2} = .62$ und für die Einstellung des Umfeldes zu jobbedingter Mobilität $r(76)_{t1t2} = .75$, sämtliche $ps < .001$.

3.2 Einstellungen von Eltern und Freunden zu geografischer Mobilität

Dette & Dalbert (2001)

Items

Skala	Item	Wortlaut: „Meine Eltern ...“
EMob	1	... finden es gut, wenn ich für die Ausbildung woanders hingehen würde.
	2	... finden es gut, wenn ich mal ein Jahr im Ausland verbringen würde.
	3	... denken, es ist besser für mich, zur Lehre woanders hinzuziehen.
	4	... wollen, dass ich meinen Wunschberuf erlerne, egal wo.
	Item	Wortlaut: „Meine Freunde ...“
FMob	1	... finden es gut, für die Ausbildung woanders hinzugehen.
	2	... finden es gut, mal ein Jahr im Ausland zu verbringen.
	3	... überlegen, für ihre Lehre woanders hinzuziehen.
	4	... finden es wichtig, den Wunschberuf zu erlernen, egal wo.

Anmerkungen. Skalenbezeichnungen: EMob = wahrgenommene Einstellung der Eltern zu geografischer Mobilität; FMob = wahrgenommene Einstellung der Freunde zu geografischer Mobilität.

Kommentar

Dette (2001) setzte eine Skala ein, die die Einstellungen der Eltern zu einem an eine Lehrstelle geknüpften Umzug der Kinder in eine andere Region erfasste. Zum Zeitpunkt einer Entscheidung für eine Berufsausbildung bei RealschülerInnen (im 9. und 10. Schuljahr) sollten die Eltern noch einen prägenden Einfluss auf die Einstellungen der SchülerInnen haben. Gleichzeitig sollte aber auch der Einfluss der Peers wachsen. Daher wurden zwei vergleichbare Skalen konstruiert, die die wahrgenommenen Einstellungen der Eltern und die wahrgenommenen Einstellungen der Freunde in Bezug auf geografische Mobilität für eine Lehrstelle erfassen.

Aus einem Itempool von je 10 Items für die Elterneinstellungen wurden in der Untersuchung von Dette (2001) mit $N = 392$ RealschülerInnen der 9. Klassenstufe (Studie 2) diejenigen Items ausgewählt, die in einer Hauptkomponentenanalyse eindeutige Ladungen auf den zugeordneten Faktoren aufwiesen. Vier Items messen die wahrgenommene positive Einstellung der Eltern zu geografischer Mobilität (EMob) und vier Items messen die wahrgenommene positive Einstellung der Freunde zu geografischer Mobilität (FMob), wobei ein hoher Skalenwert stets für eine starke Konstruktausprägung steht.

Antwortformat

Sechs-Punkte-Antwortskala mit den Kategorien „stimmt überhaupt nicht“ (1), „stimmt weitgehend nicht“ (2), „stimmt eher nicht“ (3), „stimmt ein wenig“ (4), „stimmt weitgehend“ (5) und „stimmt genau“ (6).

Itemkennwerte

Studie 2 (Dette, 2001)					Studie 2 (Dette, 2001)				
Skala	Item	M	SD	r_{it}	Skala	Item	M	SD	r_{it}
EMob	1	3.40	1.55	.64	FMob	1	4.01	1.55	.58
	2	3.23	1.69	.50		2	3.83	1.67	.51
	3	3.38	1.53	.51		3	4.41	1.28	.52
	4	4.62	1.37	.40		4	4.70	1.30	.50

Anmerkungen. r_{it} = korrigierte Trennschärfe. Skalenbezeichnungen: EMob = wahrgenommene Einstellung der Eltern zu geografischer Mobilität, FMob = wahrgenommene Einstellung der Freunde zu geografischer Mobilität.

Skalenkennwerte

Studie 2 (Dette, 2001)		
	EMob	FMob
M	3.66	4.24
SD	1.14	1.08
Schiefe	0.00	-0.50
α	.72	.73
r_{est}	.40	.40
N	392	392

Anmerkungen. α = Cronbachs Alpha. r_{est} = testlängenkorrigiertes Alpha. Skalenbezeichnungen: EMob = wahrgenommene Einstellung der Eltern zu geografischer Mobilität, FMob = wahrgenommene Einstellung der Freunde zu geografischer Mobilität.

Interkorrelationen

Die positive Einstellung der Eltern zu geografischer Mobilität (EMob) korrelierte positiv mit der positiven Einstellung der Freunde zu geografischer Mobilität (FMob) $r = .27$ ($p < .001$).

4 Selbstwirksamkeitserwartung

4.1 Berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung

Otto & Dalbert (2004c)

Items

Skala	Item	Wortlaut: „Ich traue mir zu, ...“
BMSE	1	... einen völlig anderen Beruf auszuüben als bisher.
	2	... im Verlauf meines Arbeitslebens ganz unterschiedlichen Tätigkeiten nachzugehen
	3	... irgendwann im Arbeitsleben einen völlig neuen Beruf zu erlernen.
	4	... einen Wechsel in neue Berufsfelder vorzunehmen.

Anmerkungen. Skalenbezeichnung: BMSE = berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung.

Kommentar

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 auf die Beurteilung der eigenen Fähigkeit und Motivation zur Ausführung von Handlungen (Abele, 2002) und entsprechen damit der wahrgenommenen Verhaltenskontrolle aus der Theorie des geplanten Verhaltens von Ajzen und Madden (1986). Die wahrgenommene Verhaltenskontrolle ist die Überzeugung einer Person, wie leicht oder schwierig sie ein Verhalten ausführen kann.

Zur Konstruktion der Mobilitätserwartungen wurden positiv formulierte Items aus den Skalen zur \Rightarrow Geografischen Mobilitätsbereitschaft (modifiziert) und zur \Rightarrow Beruflichen Mobilitätsbereitschaft (modifiziert) ausgewählt und angepasst. Im Rahmen einer Faktorenanalyse über die Daten der Konstruktionsstichprobe von $N = 153$ Beschäftigten und Arbeitslosen zeigte sich die erwartete zweifaktorielle Lösung mit einer klaren Zuordnung der Items zu einem der beiden Faktoren. Vier Items messen die geografische Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung und vier Items die berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung. Ein hoher Wert steht für eine starke Merkmalsausprägung.

Da im Rahmen einer simultanen Faktorenanalyse die Items der geografischen Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung sich nicht von den Items der \Rightarrow Geografischen Mobilitätsbereitschaft (modifiziert) trennen ließen, wird auf die Darstellung der Ergebnisse der geografischen Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung verzichtet. Scheinbar gelingt es den Versuchspersonen nicht, inhaltlich sinnvoll zwischen beiden Konstrukten zu unterscheiden (vgl. Otto, 2004). Ähnliche Probleme zeigten sich bei Glaser (2004) im Rahmen der Konstruktion einer Selbständigkeits-selbstwirksamkeitserwartung. Auch hier konnten die Konstrukte \Rightarrow Bereitschaft zu Selbständigkeit und die dazugehörige Selbstwirksamkeitserwartung nicht voneinander getrennt werden.

Antwortformat

Sechs-Punkte-Antwortskala mit den Kategorien „stimmt überhaupt nicht“ (1), „stimmt weitgehend nicht“ (2), „stimmt eher nicht“ (3), „stimmt ein wenig“ (4), „stimmt weitgehend“ (5) und „stimmt genau“ (6).

Itemkennwerte

Studien 5 bis 8 (Otto, 2004)													
Skala	Item	ArbeitnehmerInnen			ArbeitnehmerInnen			Arbeitslose			Auszubildende		
		<i>M</i>	<i>SD</i>	r_{it}	<i>M</i>	<i>SD</i>	R_{it}	<i>M</i>	<i>SD</i>	r_{it}	<i>M</i>	<i>SD</i>	r_{it}
BMSE	1	4.91	1.07	.68	4.63	1.05	.61	4.73	1.29	.71	4.39	1.22	.75
	2	4.69	1.14	.66	4.31	1.24	.61	4.37	1.36	.46	4.23	1.00	.66
	3	4.53	1.27	.77	4.23	1.36	.84	4.53	1.44	.74	4.04	1.42	.74
	4	4.61	1.17	.82	4.30	1.27	.81	4.63	1.21	.71	3.97	1.25	.85

Anmerkungen. α = Cronbachs Alpha. BMSE = berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung.

Skalenkennwerte

Studien 5 bis 8 (Otto, 2004)				
	ArbeitnehmerInnen	ArbeitnehmerInnen	Arbeitslose	Auszubildende
<i>M</i>	4.69	4.36	4.53	4.16
<i>SD</i>	0.99	1.05	1.13	1.06
Schiefe	-0.50	-0.34	-0.85	-0.33
α	.88	.87	.82	.88
r_{est}	.65	.63	.53	.65
<i>N</i>	137	88	80	69

Anmerkungen. α = Cronbachs Alpha. r_{est} = testlängenkorrigiertes Alpha.

Stichprobenvergleiche

Bei einem Vergleich über die verschiedenen Stichproben hinweg zeigten sich signifikante Unterschiede zwischen den beiden ArbeitnehmerInnenstichproben (Studien 5 und 6; $p < .05$), den älteren ArbeitnehmerInnen (5) und den Auszubildenden (Studie 8; $p < .001$) sowie den Arbeitslosen (Studie 7) und den Auszubildenden (Studie 8; $p < .05$). Sämtliche anderen Mittelwertvergleiche wurden nicht signifikant.

Test-Retest-Stabilität

Die Test-Retest-Korrelationen betragen über einen Zeitraum von 6 bis 9 Monaten (\Rightarrow Längsschnittstichprobe) für die berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung $r(75)_{112} = .70$, $p < .001$.

LITERATURVERZEICHNIS

- Abele, A. E. (2002). Ein Modell und empirische Befunde zur beruflichen Laufbahnentwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechtsvergleichs. *Psychologische Rundschau*, 53, 109-118.
- 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.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Beyer, H.-T. (1990). *Personalexikon*. München: Oldenbourg.
- Bögenhold, D. (1989). Die Berufspassage in das Unternehmertum - Theoretische und empirische Befunde zum sozialen Prozeß von Firmengründungen. *Zeitschrift für Soziologie*, 18, 263-281.
- Crowne, D. P. & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24, 349-354.
- Dalbert, C. (1999). *Mobilitätsbereitschaften (MOB-BG)*. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Verfügbar unter <http://www.erzwiss.uni-halle.de/gliederung/paed/ppsych/instdel.htm> (02.11.02).
- Dalbert, C. & Otto, K. (2004a). Allgemeine geografische Mobilitätsbereitschaft. Modifizierte Fassung. In K. Otto, D. Glaser & C. Dalbert, *Skaldokumentation „Geografische und berufliche Mobilitätsbereitschaft“* (Hallesche Berichte zur Pädagogischen Psychologie Nr. 8, S. 9-10). Halle (Saale): Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Pädagogik.
- Dalbert, C. & Otto, K. (2004b). Allgemeine berufliche Mobilitätsbereitschaft. Modifizierte Fassung. In K. Otto, D. Glaser & C. Dalbert, *Skaldokumentation „Geografische und berufliche Mobilitätsbereitschaft“* (Hallesche Berichte zur Pädagogischen Psychologie Nr. 8, S. 16-17). Halle (Saale): Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Pädagogik.
- Detle, D. (2001). *Personale und situative Prädiktoren der Mobilitätsbereitschaft von RealschulabgängerInnen. Eine empirische Analyse*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Detle, D. & Dalbert, C. (2001). Einstellungen von Eltern und Freunden zu geografischer Mobilität. In K. Otto, D. Glaser & C. Dalbert, *Skaldokumentation „Geografische und berufliche Mobilitätsbereitschaft“* (Hallesche Berichte zur Pädagogischen Psychologie Nr. 8, S. 22-23). Halle (Saale): Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Pädagogik.
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- 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 (Saale): Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Pädagogik.
- Glaser, D. (2004). *Die Bereitschaft zu geografischer Mobilität und beruflicher Selbständigkeit – Eine empirische Untersuchung an Arbeitnehmern während der beruflichen Weiterbildung*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Glaser, D. & Dalbert, C. (2004). Bereitschaft zu beruflicher Selbständigkeit. In K. Otto, D. Glaser & C. Dalbert, *Skaldokumentation „Geografische und berufliche Mobilitätsbereitschaft“* (Hallesche Berichte zur Pädagogischen Psychologie Nr. 8, S. 18-19). Halle (Saale): Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Pädagogik.
- Groh, J. (2003). *Geografische Mobilitätsbereitschaft – Eine kulturvergleichende Analyse soziodemografischer und personaler Einflussvariablen*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Freie Universität Berlin.

- Hammer, A. & Scheiner, J. (2002). *Integrierte Betrachtung von Lebensstilen, Wohnmilieus und Raum-Zeitstrukturen für zukunftsfähige Gestaltung von Mobilität*. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.rwth-aachen.de/stadtleben/Projektschritte/AP-05-02-2002.pdf> [05.02.04].
- Neto, F. & Mullet, E. (1998). Decision-making as regards migration: Wage differential, job opportunity, and the network effect. *Acta Psychologica*, 98, 57-66.
- Otto, K. (2004). *Geografische und berufliche Mobilitätsbereitschaft im Berufsverlauf: Der Einfluss von Persönlichkeit, sozialem Umfeld und Arbeitssituation*. Unveröffentlichte Dissertation, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Otto, K. & Dalbert, C. (2004a). Geografische Mobilitätsbereitschaft in Entscheidungssituationen. In K. Otto, D. Glaser & C. Dalbert, *Skalendokumentation „Geografische und berufliche Mobilitätsbereitschaft“* (Hallesche Berichte zur Pädagogischen Psychologie Nr. 8, S. 12-14). Halle (Saale): Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Pädagogik.
- Otto, K. & Dalbert, C. (2004b). Einstellung des Umfelds zu sozialer Mobilität. In K. Otto, D. Glaser & C. Dalbert, *Skalendokumentation „Geografische und berufliche Mobilitätsbereitschaft“* (Hallesche Berichte zur Pädagogischen Psychologie Nr. 8, S. 20-22). Halle (Saale): Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Pädagogik.
- Otto, K. & Dalbert, C. (2004c). Berufliche Mobilitätsselbstwirksamkeitserwartung. In K. Otto, D. Glaser & C. Dalbert, *Skalendokumentation „Geografische und berufliche Mobilitätsbereitschaft“* (Hallesche Berichte zur Pädagogischen Psychologie Nr. 8, S. 24-25). Halle (Saale): Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Pädagogik.
- Otto, K., Dette, D. & Dalbert, C. (2004). Bereitschaft zu jobbedingter Mobilität. In K. Otto, D. Glaser & C. Dalbert, *Skalendokumentation „Geografische und berufliche Mobilitätsbereitschaft“* (Hallesche Berichte zur Pädagogischen Psychologie Nr. 8, S. 10-12). Halle (Saale): Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Pädagogik.
- 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].
- Stoner, C. & Fry, F. F. (1982). The entrepreneurial decision: Dissatisfaction or opportunity. *Journal of Small Business Management*, 3, 39-44.

Bisher erschienen in dieser Reihe:

- Dalbert, C. (1999). *Die Ungewißheitstoleranzskala: Skaleneigenschaften und Validierungsbefunde* (Hallesche Berichte zur Pädagogischen Psychologie Nr. 1). Halle (Saale): Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Pädagogik.
- Stöber, J. & Seidenstücker, B. (1999). *Das Besorgnis-Inventar Management (BIM): Entwicklung und erste Validierung* (Hallesche Berichte zur Pädagogischen Psychologie Nr. 2). Halle (Saale): Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Pädagogik.
- Stöber, J. (2002). *Skalendokumentation „Persönliche Ziele von SchülerInnen“* (Hallesche Berichte zur Pädagogischen Psychologie Nr. 3). Halle (Saale): Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Pädagogik.
- Grützemann, W. (2002). *Übungen zum entspannten Lernen im Unterricht* (Hallesche Berichte zur Pädagogischen Psychologie Nr. 4). Halle (Saale): Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Pädagogik.
- 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 (Saale): Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Pädagogik.
- Grützemann, W. (2003). *Skalendokumentation „Mathematikspezifische Personmerkmale bei GrundschülerInnen der vierten Klassenstufe* (Hallesche Berichte zur Pädagogischen Psychologie Nr. 6). Halle (Saale): Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Pädagogik.
- Stöber, J., Otto, K., Pescheck, E. & Stoll, O. (2004). *Skalendokumentation „Perfektionismus im Sport“* (Hallesche Berichte zur Pädagogischen Psychologie Nr. 7). Halle (Saale): Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Pädagogik.