

Die Bedeutung von Motiven für die Studienfachwahl Psychologie für den Berufserfolg von Frauen und Männern

Sonja Sobiraj*, Sandra Schladitz**, Romy Küchler*** & Kathleen Otto**

* Universität Bielefeld, Arbeits- und Organisationspsychologie

** Philipps-Universität Marburg, Arbeits- und Organisationspsychologie

*** Universität Leipzig, Psychologie

ZUSAMMENFASSUNG

In dieser Arbeit wurde an zwei Kohorten von AbsolventInnen des Faches Psychologie untersucht ($n_1 = 161$; $n_2 = 155$), ob Studienfachwahlmotive den späteren Berufserfolg vorhersagen können. Dies erfolgte jeweils in querschnittlichen Studiendesigns mit retrospektiver Messung der Studienwahlmotive. Die Beweggründe zur Aufnahme eines Psychologiestudiums ließen sich in intrinsische (z. B. Interessen, Fähigkeiten) und extrinsische Studienfachwahlmotive (z. B. Sicherheit des Arbeitsplatzes) klassifizieren. Als Berufserfolgskriterien wurden sowohl objektive (Einkommen) als auch subjektive Indikatoren (Arbeitszufriedenheit, Zielverwirklichung) herangezogen. Mittels multipler Regressionsanalysen konnte gezeigt werden, dass extrinsische Motive bei der Studienfachwahl in der früheren Kohorte v. a. zum objektiven Berufserfolg von männlichen Psychologen beitrugen. Auch in der späteren Kohorte zeigten sich geschlechtsspezifische Zusammenhänge, allerdings zwischen intrinsischen Studienfachwahlmotiven und dem subjektiven Berufserfolg. In der frühen Kohorte hingegen konnte nur ein geschlechtsunspezifischer Zusammenhang zwischen intrinsischen Motiven und der persönlichen Zielverwirklichung gefunden werden. Es wird diskutiert, warum Studienfachwahlmotive geschlechtsspezifische Zusammenhänge zum späteren Berufserfolg im Fach Psychologie aufweisen.

Schlüsselwörter

Studienfachwahlmotive – Berufserfolg – Geschlechtsunterschiede

ABSTRACT

Using two samples of psychology alumni ($n_1 = 161$; $n_2 = 155$) it was examined whether motives for choosing to study psychology predict later career success. Incentives for choice of study were rated from the retrospective and could be classified in intrinsic (e. g., interests, abilities) and extrinsic motives (e. g., security of job). As indicators of career success, both objective indicators (salary) as well as subjective indicators (job satisfaction, subjective goal attainment) were investigated. Based on multiple regression analyses it was shown that extrinsic motives predicted objective career success for male psychologists in sample 1. Likewise, we found also gender-specific relationships between intrinsic motives and subjective career success indicators in Sample 2; whereas in Sample 1, intrinsic motives were related to alumni's goal attainment – irrespective of their gender. We discuss, why motives for choice of study revealed gender-specific relationships with later career success in the field of psychology.

Keywords

Motives – career success – gender differences

1 Theoretischer Hintergrund

Die Studienfachwahl ist ein komplexer Entscheidungsprozess, bei dem unter Unsicherheit mehrere Aspekte beachtet und aufeinander abgestimmt werden müssen, z. B. individuelle Wünsche, Motive, Interessen, berufliche Anforderungen, eigene Fähigkeiten oder die Arbeitsmarktsituation (Abel, 1998; Ulich, 1998). Die Motive für die Wahl eines Psychologiestudiums können so individuell wie vielfältig sein. Sie reichen vom Interesse an den umfangreichen Themen und Gebieten der Psychologie über den Wunsch, anderen Menschen zu helfen, bis hin zur Bewältigung persönlicher Schwierigkeiten (Fisch, Orlik & Saterdag, 1970; Mutz & Daniel, 2008). Auch die anhaltend positive Arbeitsmarktlage für PsychologInnen (Hasselhorn, 2009; Schneider, 2005) kann die individuelle Entscheidung beeinflussen. Davon ausgehend stellt sich die Frage, welche Bedeutung Studienfachwahlmotive für die weitere berufliche Entwicklung haben. Dass Studienfachwahlmotive bedeutsam für den Studienerfolg sind, wurde bereits vielfach belegt (Brandstätter, Grillich & Farthofer, 2006; Hiemisch, Westermann & Michael, 2005; Rolfs & Schuler, 2002). Inwieweit Studienfachwahlmotive mit dem Berufserfolg in Zusammenhang stehen, ist jedoch noch weitgehend ungeklärt. Abgesehen von einer Studie von Martin und Steffgen (2002), welche die Auswirkungen von Studienfachwahlmotiven auf die Berufszufriedenheit von GrundschullehrerInnen untersucht, beschäftigt sich ein Großteil empirischer Studien ausschließlich mit den Einflussfaktoren der Studienwahl (Heine, Heike, Jochen & Sommer, 2005; Stroux & Hoff, 2002; Ulich, 1998). Ziel dieser Arbeit ist zu klären, ob Studienfachwahlmotive den Berufserfolg von PsychologieabsolventInnen präzisieren und damit für die gesamte berufliche Entwicklung, d. h. nicht nur für den Studienerfolg, von Bedeutung sind.

1.1 Studienfachwahlmotive

Im Zusammenhang mit der Bedeutung von Arbeit („Meaning of Work“) für Berufstätige wird die Motivorientierung als theoretischer Bestandteil diskutiert (Ruiz-Quintanilla & Wilpert, 1985). Unter Motivorientierung wird ein Bewertungsprozess verstanden, wobei vom Individuum bevorzugte Werte und Ziele der Arbeit gewichtet werden (Harpaz, Honig & Coetsier, 2002). Nach Harpaz et al. (2002) sind die zentralen Arbeitsmotive an extrinsischen (z. B. eine gute Bezahlung erhalten) oder intrinsischen (z. B. eine interessante Arbeit ausüben) Zielen orientiert. Für die Einteilung von Studienfachwahlmotiven von PsychologieabsolventInnen greifen wir auf das Konzept der Motivorientierung innerhalb des Modells zur Bedeutung der Arbeit zurück. Fällt die Studienfachwahl

zugunsten der Erwartung eines hohen Einkommens, eines angesehenen beruflichen Status' oder der Vielfalt beruflicher Möglichkeiten aus, stehen extrinsische Motive bei der Entscheidung im Vordergrund. Ein Studium wird aufgrund äußerer Merkmale aufgenommen, wobei eine gesellschaftlich und finanziell gesicherte Zukunft von Bedeutung ist. Die Studienfachwahl Psychologie scheint extrinsische Motive befriedigen zu können, da sich die Arbeitsmarktsituation für ausgebildete PsychologInnen in geringen Arbeitslosenzahlen, einer lebhaften Nachfrageentwicklung auf dem Arbeitsmarkt und vielfältigen Einsatzbereichen darstellt (Bausch, 2005).

Trotz zunehmender Wichtigkeit extrinsischer Motive bei der Studienfachwahl (Heine et al., 2005; Willich, Buck, Heine & Sommer, 2011) kommen mehrere Studien zu dem Ergebnis, dass Fachinteresse, Neigung und Begabung sowie der Wunsch nach persönlicher Entfaltung die Studienfachwahlentscheidung dominieren (Hachmeister, Harde & Langer, 2007; Heine et al., 2005; Willich et al., 2011). Diese Beweggründe, welche ihren Ursprung im Individuum selbst haben, können als intrinsische Studienfachwahlmotive bezeichnet werden. Die Dominanz intrinsischer Motive zeigte sich auch in einigen Studien, in denen ausschließlich StudentInnen oder AbsolventInnen der Psychologie befragt wurden. Fachinteresse oder eine persönliche Neigung gaben eine Mehrheit der Befragten als wichtigsten Grund an, warum sie Psychologie studierten (Amelang & Tiedemann, 1971; Mutz & Daniel, 2008).

Im Folgenden werden wir zunächst mögliche Indikatoren des Berufserfolgs beschreiben und im Anschluss die Zusammenhänge zwischen intrinsischen und extrinsischen Studienfachwahlmotiven mit dem Berufserfolg von PsychologieabsolventInnen herleiten. Abschließend werden mögliche Geschlechterunterschiede bezüglich dieser Zusammenhänge erörtert.

1.2 Berufserfolg

Obwohl es zahlreiche Studien gibt, die sich mit der Operationalisierung von Berufserfolg und seinen Determinanten beschäftigen (Dette, Abele & Renner, 2004; Heslin, 2005; Judge, Cable, Boudreau & Bretz, 1995), bietet die Forschung keine einheitliche Operationalisierung oder allgemein akzeptierte Definition beruflichen Erfolges (Melamed, 1995). Konsens herrscht jedoch darüber, dass Berufserfolg multikausal bedingt ist und beispielsweise vom Geschlecht abhängt (Melamed, 1995). Zudem werden in Modellen zur Erklärung des Berufserfolgs von Hochqualifizierten (z. B. Kassler Modell; Kühne, 2009; Schomburg & Teichler, 1998) sowohl extrinsische / objektive (z. B. Einkommen) wie intrinsische / subjektive (z. B. Zu-

friedenheit) Dimensionen des Berufserfolgs diskutiert. Eine multidimensionale Operationalisierung von Berufserfolg erscheint demnach angezeigt. Extrinsischer Berufserfolg ist direkt beobachtbar, messbar und bezieht sich auf instrumentelle Belohnungen durch die Berufstätigkeit (Seibert & Kraimer, 2001). Das extrinsische Erfolgskriterium Einkommen unterliegt zwar kaum Verzerrungstendenzen, ist bei der Operationalisierung allerdings mit Einschränkungen durch spezielle Berufscharakteristika (z. B. öffentlicher Dienst, Trainee-Stellen) verbunden (Dette et al., 2004; Heslin, 2005). Das Einstiegsgehalt für PsychologInnen liegt zwischen 1.700 € und 2.600 € brutto monatlich und steigt mit Leistungsbereitschaft und Zusatzqualifikationen (Mosberger, Salfinger, Kreiml, Putz & Schopf, 2007) sowie mit zunehmendem Verantwortungsbereich und anwachsender Berufserfahrung an (Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen, 2011). Zudem ist das Einkommen durch die Vielfalt beruflicher Möglichkeiten branchenabhängig: In der Personalentwicklung tätige PsychologInnen werden besser bezahlt als ihre KollegInnen im klinischen Bereich (Mosberger et al., 2007).

Extrinsische Indikatoren allein können den Berufserfolg in seiner Gesamtheit nicht erfassen, weil das individuelle Empfinden eines Menschen nicht beachtet wird (Judge et al., 1995). Es lassen sich keine Aussagen darüber treffen, ob sich Personen am Arbeitsplatz wohl fühlen, an arbeitsbedingten psychischen Belastungen leiden oder eine hohe Verantwortung als Ansporn für weitere Ziele betrachten. Deshalb bezieht sich intrinsischer Berufserfolg auf Faktoren, die mit der Berufstätigkeit an sich verbunden sind und subjektiven Einschätzungen des Einzelnen unterlegen sind (Seibert & Kraimer, 2001). Ein gängiger Indikator intrinsischen Berufserfolgs ist die Arbeitszufriedenheit (Judge et al., 1995), die sich auf Arbeitsinhalte, Arbeitsbedingungen oder persönliche Entwicklungsmöglichkeiten beziehen kann (Neuberger & Allerbeck, 1978; Six & Felfe, 2004). Innerhalb des „populärste[n] Einstellungskonzept[es] arbeits- und organisationspsychologischer Forschung“ (Six & Felfe, 2004, S. 605) ergibt sich eine positive Einstellung gegenüber der beruflichen Tätigkeit, wenn Wünsche und persönliche, soziale oder kulturelle Bedürfnisse der / des Arbeitenden erfüllt bzw. befriedigt werden. Aus unbefriedigten Bedürfnissen resultiert dagegen Frustration oder Unzufriedenheit. Ein weiterer bedeutsamer Indikator intrinsischen Berufserfolgs ist das subjektive Empfinden, Ziele erreicht und somit verwirklicht zu haben. Das zuvor definierte Ziel dient als Bezugsstandard und somit als Erfolgskriterium (Dette et al., 2004). In einer deutschlandweiten Befragung von PsychologieabsolventInnen wurden extrinsische (z. B. Gehalt) und intrinsische (z. B. Zufriedenheit) Berufserfolgsindikatoren erfragt (Schneller & Schneider, 2005). Zusammen-

hänge zu Studienfachwahlmotiven wurden jedoch nicht hergestellt, was aber als wichtige Ergänzung zum Verständnis der beruflichen Entwicklung von PsychologieabsolventInnen angesehen werden sollte. Im Folgenden werden Zusammenhänge zwischen extrinsischen und intrinsischen Studienfachwahlmotiven und Berufserfolgskriterien hergeleitet.

1.3 Extrinsische Studienfachwahlmotive und extrinsischer Berufserfolg

Die Motivorientierung kann als Triebfeder für die Befriedigung von Bedürfnissen angesehen werden: Extrinsisch Motivierte sind bemüht, ihre Bedürfnisse durch äußere Belohnungen (z. B. Entlohnung) zu befriedigen, während intrinsisch Motivierte ihre Bedürfnisse durch die Arbeit an sich zu befriedigen versuchen (Wollack, Goodale, Wijting & Smith, 1971). Das Streben nach individueller Bedürfnisbefriedigung kann als Ursprung jeglicher menschlichen Aktivität verstanden werden (Maslow, 1987). Übertragen auf die Motive der Studienfachwahl von PsychologieabsolventInnen würde dies bedeuten, dass extrinsische Motive, also die Erwartung, später ein hohes Einkommen zu generieren, guten beruflichen Aufstiegschancen gegenüberzustehen bzw. ein breites Spektrum an Einsatzfeldern im Beruf geboten zu bekommen, mit einem vermehrten Streben nach extrinsischem Berufserfolg verbunden sein sollte. Dies führt uns zu folgender Hypothese: Je eher das Studium aufgrund extrinsischer Motive ergriffen wurde, desto höher ist später der extrinsische Berufserfolg von PsychologieabsolventInnen (H1).

1.4 Intrinsische Studienfachwahlmotive und intrinsischer Berufserfolg

Zusammenhänge zwischen intrinsischen Studienfachwahlmotiven und intrinsischem Berufserfolg lassen sich im Rahmen der Modellvorstellungen einer proteischen Karriereentwicklung (protean career; Hall, 2002, 2004) diskutieren. Unter dem Stichwort „protean career“ wird eine selbstverantwortliche und auf eigenen Werten beruhende Form der Karrieregestaltung verstanden, die sich dadurch auszeichnet, die eigene berufliche Entwicklung selbst zu steuern (Hall & Chandler, 2004). Dabei wird die Karrieregestaltung des Individuums weniger durch das Ziel bestimmt, einen hohen extrinsischen Berufserfolg zu erreichen, als vielmehr vom Streben nach einer Zufriedenheit mit der eigenen Karriere, also intrinsischem Berufserfolg (Hall, 2002). Personen, die aus Fachinteresse, Neigung und Begabung sowie dem Wunsch nach persönlicher Entfaltung ein Psychologiestudium begonnen und ab-

geschlossen haben, sollten sich – gemäß den Annahmen zur protean career – genau solche Tätigkeitsbereiche ausgesucht haben, die ihren Werten entsprechen und diese befriedigen konnten. Diese Bedürfnisbefriedigung sollte sich in intrinsischem Berufserfolg wie einer hohen Arbeitszufriedenheit und positiven Bilanz bezüglich der persönlichen Zielverwirklichung widerspiegeln. Insofern wird angenommen: Je eher AbsolventInnen aus intrinsischen Motiven heraus Psychologie studierten (z. B. aus fachlichem Interesse oder Selbstverwirklichungserwartungen), desto höher ist ihr intrinsischer Berufserfolg im derzeitigen Beruf (H2).

1.5 Geschlechterunterschiede

Wir nehmen zudem an, dass die Studienfachwahlmotive bei Männern und Frauen verschieden stark ausgeprägt sind. Die Social Role Theory (Eagly, 1987; Eagly, Wood & Diekmann, 2000) bietet theoretische Ansatzpunkte zur Erklärung dieses Phänomens: Frauen werden gesellschaftlich auf eine fürsorgliche Rolle festgelegt, während für Männer eine erwerbsbezogene Rolle vorgesehen ist. Die Motive von Frauen und Männern werden durch diese sozialen Rollenzuschreibungen stark beeinflusst, da sie gesellschaftlich stark bindend sind. Frauen berichten häufiger intrinsische Motive, wie z. B. das Bedürfnis, anderen Menschen zu helfen oder das Interesse an Personen, die zur Erklärung ihrer Berufs- und Studienfachwahl herangezogen werden (Fernández, Castro, Otero, Foltz & Lorenzo, 2006; Stroux & Hoff, 2002). Demgegenüber nennen Männer eher extrinsische Motive, wie Status und Gehalt, um ihre Berufs- und Studienfachwahl zu begründen (Ulich, 1998). Entsprechend wird angenommen, dass Männer im Mittel mehr extrinsische als intrinsische (H3a) und Frauen im Mittel mehr intrinsische als extrinsische Studienfachwahlmotive angeben (H3b).

Um mögliche moderierende Effekte des Geschlechts auf die Zusammenhänge zwischen Motiven und Berufserfolg zu analysieren, kann die Person-Environment-Fit Theorie (z. B. Schneider, 2001) zugrunde gelegt werden. Bei einer hohen Passung zwischen Person und Beruf zeigen sich generell positive Effekte bezüglich verschiedener arbeitsbezogener Outcomes wie Arbeitszufriedenheit, Commitment und Zufriedenheit mit KollegInnen und Vorgesetzten (Kristof-Brown, Zimmermann & Johnson, 2005). Bezieht man allerdings das Geschlecht mit ein, wird deutlich, dass Männer häufiger eine bessere Passung zwischen der gewünschten und der tatsächlichen Tätigkeit berichten (Cifre, Vera, Rodríguez-Sánchez & Pastor, 2015). Dieser Befund deckt sich mit Forschung zu Geschlechterunterschieden im Zusammenhang zwischen Interessen und Leistung im schulischen Bereich: Das

Interesse am Lerngegenstand klärt bei Jungen mehr Varianz bezüglich der Leistung auf als bei Mädchen (Schiefele, Krapp & Winteler, 1992). Übertragen auf die Berufswahlmotive, gehen wir davon aus, dass die positiven Zusammenhänge zwischen extrinsischen Motiven und extrinsischem Berufserfolg (H4) sowie zwischen intrinsischen Motiven und intrinsischem Berufserfolg (H5) bei Männern stärker ausgeprägt sind als bei Frauen.

2 Methode

Zur Beantwortung der Fragestellungen wurden aus zwei unterschiedlichen Kohorten AbsolventInnen des Diplomstudiengangs Psychologie der Universität Leipzig befragt.

2.1 Stichprobe 1:

Vorgehensweise und Stichprobenbeschreibung

Die Befragung der ersten Kohorte erfolgte Ende Dezember 2001. Auf Grundlage der von der Universität Leipzig zur Verfügung gestellten Kontaktdaten ehemaliger Studierender der Psychologie konnten 509 Fragebögen an gültige Postadressen verschickt werden. Davon wurden 235 Fragebögen beantwortet zurückgesandt (Rücklaufquote 46 %). Für weitere Analysen mussten 49 Personen ausgeschlossen werden, da es sich bei ihnen um (noch) Studierende oder NebenfachabsolventInnen handelte. Weitere 25 Personen (12,4 % der Stichprobe) konnten nicht berücksichtigt werden, da sie zum Befragungszeitpunkt erwerbslos waren und demzufolge keine Angaben zu Berufserfolgsindikatoren machen konnten. Eine weitere Person wurde aufgrund eines Ausreißers bei der Angabe ihres Gehalts ausgeschlossen.

Zur Beantwortung der Fragestellung standen somit Daten von 161 Personen (86,1 % weiblich) im Alter von 25 bis 45 Jahren ($M = 31.15$, $SD = 3.59$) zur Verfügung. Sie begannen ihr Studium zwischen 1987 und 1995. Die AbsolventInnen hatten im Durchschnitt 11,06 Semester Psychologie ($SD = 1.95$) studiert. 65,8 % gaben an, vor oder während des Studiums praktische Erfahrungen gesammelt zu haben. Der Abschluss ihres Diploms erfolgte zwischen 1994 und 2000. Zum Zeitpunkt der Befragung waren die AbsolventInnen somit durchschnittlich seit 3,2 Jahren ($SD = 1.90$) nicht mehr im Fach Psychologie an der Universität eingeschrieben. Im Durchschnitt verdienten die AbsolventInnen monatlich 2267,36 Euro brutto ($SD = 885.48$) und waren im Mittel 5,08 Jahre in ihrem Beruf tätig ($SD = 1.82$). Das Berufsfeld, in dem die Befragten zu diesem Zeitpunkt tätig waren, wurde über vorgegebene Kategorien erfragt. 65,2 % waren im klinischen Bereich tätig,

12.4 % im pädagogischen Bereich und 8.1 % in der Arbeits- und Organisationspsychologie. Die verbleibenden Personen arbeiteten in nicht-psychologischen Tätigkeitsfeldern oder machten keine Angaben.

2.2 Stichprobe 2:

Vorgehensweise und Stichprobenbeschreibung

Die zweite Kohorte wurde mehr als eine Dekade später im Jahr 2013 befragt. Ein Fragebogenlink wurde an 733 gültige E-Mail-Adressen von ehemaligen Psychologiestudierenden der Universität Leipzig verschickt. Bis zum Ende der Befragung füllten 191 Personen den Online-Fragebogen vollständig aus (Rücklaufquote 26 %). Für weitere Analysen mussten 14 Personen ausgeschlossen werden, da sie ihr Studium überlappend mit der ersten Stichprobe begannen. Außerdem wurden Datensätze von acht MasterabsolventInnen entfernt, um den Studienabschluss konstant zu halten (Diplomstudiengang Psychologie). Weitere 14 Personen (7.3 % der Stichprobe) konnten nicht berücksichtigt werden, da sie zum Befragungszeitpunkt erwerbslos waren und demzufolge keine Angaben zu den Berufserfolgsindikatoren machen konnten. Somit standen abschließend Daten von 155 Personen (85.2 % weiblich) im Alter von 24 bis 53 Jahren ($M = 31.90$, $SD = 5.05$) zur Verfügung. Sie begannen ihr Studium zwischen 1996 und 2006. Die AbsolventInnen studierten im Durchschnitt 11.32 Semester Psychologie ($SD = 1.45$). 78.7 % gaben an, vor oder während des Studiums praktische Erfahrungen gesammelt zu haben. Sie schlossen ihr Diplom in Psy-

chologie zwischen 2002 und 2013 ab. Zum Zeitpunkt der Befragung waren die AbsolventInnen somit durchschnittlich seit 5.06 Jahren ($SD = 3.00$) nicht mehr im Fach Psychologie an der Universität eingeschrieben. Die AbsolventInnen verdienten im Durchschnitt monatlich 2735.52 Euro brutto ($SD = 1054.87$) und waren im Mittel 4.19 Jahre in ihrem Beruf tätig ($SD = 2.70$). Die Befragten ordneten ihre aktuelle Tätigkeit zu vorgegebenen möglichen Tätigkeitsbereichen zu, woraus sich in dieser Stichprobe Mehrfachantworten ergeben. 46.5 % gaben an, im klinischen Bereich tätig zu sein, 9.7 % im pädagogischen Bereich und 14.2 % in der Arbeits- und Organisationspsychologie. Daneben wurden auch die Berufsfelder Forensik (5.2 %), Verkehrspsychologie (0.6 %) und Forschung (23.2 %) angegeben. Die restlichen Personen ordneten sich anderen oder nicht-psychologischen Tätigkeitsbereichen zu.

2.3 Eingesetzte Instrumente

Studienfachwahlmotive. Studienfachwahlmotive sollten möglichst spezifisch mit Fokus auf das Psychologiestudium erfasst werden. Da keines der bisher in der Forschung etablierten Instrumente diese Spezifität aufwies, wurden den AbsolventInnen 15 ad hoc entwickelte Items vorgelegt, die sie hinsichtlich ihrer individuellen Wichtigkeit bei der Studienfachwahlentscheidung auf einer 5-stufigen Likertskala retrospektiv einschätzen sollten. Die erhobenen Items wurden in beiden Stichproben einer Hauptkomponentenanalyse mit nachfolgender Obliminrotation unter-

Tabelle 1: Ergebnisse der Hauptkomponentenanalyse über Items zur Studienfachwahl.

Items	Stichprobe 1 (N = 161)			Stichprobe 2 (N = 155)		
	M (SD)	I ₁	I ₂	M (SD)	I ₁	I ₂
1. Einkommenschancen im Beruf	1.71 (0.84)		.85	2.27 (1.09)		.85
2. Gute Aussichten auf sicheren Arbeitsplatz	1.71 (0.87)		.85	2.62 (1.16)		.88
3. Vielfalt beruflicher Möglichkeiten durch Psychologiestudium	3.05 (1.25)		.60	3.28 (1.42)		.69
1. Interesse, psychische Vorgänge zu verstehen	4.14 (0.84)	.76		4.28 (0.84)	.75	
2. Psychologie-Literatur gelesen	2.69 (1.41)	.72		2.72 (1.18)	.67	
3. Eigene Begabung, Fähigkeiten	3.45 (0.92)	.64		3.66 (1.01)	.75	
4. Ausweidlösung; gewünschtes Fach nicht erreichbar (-)	4.68 (0.86)	.46		4.93 (0.40)	.40	
5. Wunsch nach Umgang mit Menschen	4.20 (0.90)	.44		3.88 (1.09)	.49	

Anmerkungen: Nur Ladungen von $l > .30$ werden angezeigt. Negativ gepolte Items (-) wurden vor den Analysen rekodiert.

zogen (Tabelle 1). Nach Ausschluss von fünf Items aufgrund zu geringer Faktorladungen ($l < .50$) bzw. Ladungen auf mehr als einem Faktor konnten die beiden Dimensionen (1) bewusste Studienfachwahl aus intrinsischen Motiven (= intrinsische Studienfachwahlmotive, 5 Items) und arbeitsmarktorientierte Studienfachwahl aus extrinsischen Motiven (= extrinsische Studienfachwahlmotive, 5 Items) voneinander differenziert werden (Tabelle 1).

Cronbach's Alpha erreichte für die intrinsischen Studienwahlmotive einen Wert von $\alpha = .58$ ($r_{ii} = .22$) in Stichprobe 1 und $\alpha = .59$ ($r_{ii} = .23$) in Stichprobe 2; extrinsische Studienwahlmotive $\alpha = .61$ ($r_{ii} = .37$) in Stichprobe 1 und $\alpha = .76$ ($r_{ii} = .54$) in Stichprobe 2. Die z. T. niedrigen Reliabilitäten der Studienfachwahlmotive könnten dadurch begründet werden, dass es sich eher um Indizes als Skalen handelt. Die Inter-Item-Korrelation (Ponterotto & Ruckdeschel, 2007) erscheint in diesem Fall ein sinnvolleres Maß zur Beurteilung der Messgüte zu sein. Durchschnittliche Inter-Item-Korrelationen in Höhe von $r_{ii} = .15$ bis $.20$ werden als Mindestanforderung an breite Konstrukte gestellt (Clark & Watson, 1995).

Die retrospektive Erfassung der Studienfachwahlmotive ist mit methodischen Einschränkungen verbunden (Amelang & Tiedemann, 1971). Es ist nicht

auszuschließen, dass ein mehr oder weniger erfolgreicher Berufseintritt eine Wahrnehmungsverzerrung in Bezug auf die einstigen Motive zum Beginn des Studiums verursacht. Im Rahmen einer qualitativen Interviewstudie an $N = 20$ AbsolventInnen sowie $N = 17$ StudentInnen im Hauptstudium wurde überprüft, inwieweit beide Gruppen ähnliche Motive für ihre Studienwahl berichten. Über Inhaltsanalysen ließen sich 5 Kategorien eindeutig den beiden Dimensionen intrinsische vs. extrinsische Studienwahl zuordnen. Es ergaben sich keine Unterschiede in der Nennung beider Motivgruppen zwischen StudentInnen und AbsolventInnen (vgl. Tabelle 1), was vorsichtig so interpretiert werden kann, dass Verzerrungstendenzen weniger stark auftreten.

Berufserfolg. Zur Messung des extrinsischen Berufserfolges wurde das Bruttomonatseinkommen erfragt (Arthur, Khapova & Wilderom, 2005). Bezogen auf den intrinsischen Berufserfolg wurde die Arbeitszufriedenheit mit einem Item („Wie zufrieden Sie derzeit im Allgemeinen mit Ihrer Arbeit?“) auf einer siebenstufigen Skala erhoben. Ein-Item-Messungen haben sich als ökonomische und valide Möglichkeit zur Erfassung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit bewährt (Nagy, 2002; Wanous, Reichers & Hudy, 1997). Zusätzlich wurde die subjektiv eingeschätzte Verwirk-

Tabelle 2: Deskriptive Statistiken und Interkorrelationen der Untersuchungsvariablen.

	Stichprobe 1		Stichprobe 2		1	2	3	4	5	6	7
	M	SD	M	SD							
1. Geschlecht	0.86	-	0.84	-	-	.08	-.11	.12	-.10	-.03	-.11
2. Dauer Berufstätigkeit	3.08	1.82	4.19	2.70	-.16	-	-.17*	-.06	.51***	.17*	.17*
3. Extrinsische Studienfachwahlmotive	2.16	0.74	2.83	0.98	.14	-.33***	-	.14°	.17*	.05	.05
4. Intrinsische Studienfachwahlmotive	3.75	0.60	3.79	0.65	-.02	-.07	.15	-	-.00	.07	.17*
5. Einkommen	2273.10	885.72	2813.40	1029.88	-.20*	.40***	-.21*	-.08	-	.24**	.25**
6. Arbeitszufriedenheit	5.19	1.04	4.88	1.37	.02	-.06	-.07	.12	-.01	-	.44***
7. Zielverwirklichung	3.68	0.79	3.54	0.77	-.02	.36***	-.15	.05	.26**	.54***	-

Anmerkungen: Interkorrelationen für Stichprobe 1 finden sich oberhalb der Diagonalen für $N = 150-161$. Interkorrelationen für Stichprobe 2 finden sich unterhalb der Diagonalen für $N = 138-142$. Bei Geschlecht steht 0 für männlich und 1 für weiblich. Einkommen ist in Euro angegeben, Dauer der Berufstätigkeit in Jahren. Bei Studienfachwahlmotiven und Berufserfolg steht ein hoher Wert für eine starke Merkmalsausprägung.

° $p < .10$; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$ (zweiseitig).

lichung von Zielen erfasst. Die AbsolventInnen gaben auf einer fünfstufigen Ratingskala an, wie sehr sie ihre beruflichen Ziele bis zum derzeitigen Zeitpunkt erreicht hatten (1 = gar nicht bis 5 = völlig).

Moderator- und Kontrollvariablen. Als moderierende Variable wurde das Geschlecht der Befragten (0 = männlich, 1 = weiblich) in die Analysen aufgenommen. Außerdem wurde der Einfluss der Dauer der Berufstätigkeit in Jahren kontrolliert.

3 Ergebnisse

Deskriptive Statistiken und Interkorrelationen für Studienfachwahlmotive, Indikatoren von Berufserfolg und Kontrollvariablen werden in Tabelle 2 dargestellt. Zudem wurden Mittelwertunterschiede zwischen beiden Kohorten in den erhobenen Variablen geprüft. Unerwarteter Weise berichteten die AbsolventInnen aus Stichprobe 1 signifikant geringere extrinsische Studienfachwahlmotive als jene der später befragten Stichprobe 2 ($t = -5.58, p < .001$). Zwischen den intrinsischen Studienfachwahlmotiven zeigten sich jedoch keine Unterschiede zwischen den Kohorten. Allerdings wiesen die AbsolventInnen aus Stichprobe 2 eine signifikant längere Berufserfahrung auf ($t = -4.12, p < .001$). Die Geschlechtsverteilung war ähnlich zwischen beiden Stichproben. In den abhängigen Variablen zeigten sich signifikante Mittelwertunterschiede im Einkommen ($t = -4.22, p < .001$), der Arbeitszufriedenheit ($t = 2.45, p < .05$) und der Ziel-

verwirklichung ($t = 2.56, p < .05$). Die spätere Kohorte berichtete ein höheres Gehalt, aber geringere Arbeitszufriedenheit und Zielverwirklichung.

Um zu prüfen, ob mehr extrinsische oder mehr intrinsische Studienfachwahlmotive berichtet wurden, wurden getrennt für Männer (H3a) und Frauen (H3b) gepaarte t-Tests durchgeführt. Es zeigte sich, dass in beiden Stichproben sowohl Männer als auch Frauen mehr intrinsische Motive berichten (Stichprobe 1: $t_{\text{Männer}}(22) = 4.75, p < .001$; $t_{\text{Frauen}}(135) = 23.09, p < .001$; Stichprobe 2: $t_{\text{Männer}}(23) = 5.47, p < .001$; $t_{\text{Frauen}}(128) = 10.71, p < .001$). Diese Befunde sprechen gegen H3a, aber für H3b.

Um die Vorhersagekraft extrinsischer und intrinsischer Studienfachwahlmotive für den Berufserfolg zu überprüfen, wurden hierarchische Regressionsanalysen durchgeführt. Im Schritt 1 wurden Geschlecht und Dauer der Berufstätigkeit in die Berechnung aufgenommen. Im Schritt 2 folgten die Prädiktoren extrinsische und intrinsische Studienfachwahlmotive (H1, H2). Im Schritt 3 wurden jeweils die Interaktionsterme aus extrinsischen bzw. intrinsischen Motiven und Geschlecht hinzugefügt (H4, H5). Die unabhängigen sowie Kontrollvariablen wurden z-standardisiert, um Multikollinearität vorzubeugen und die Interpretierbarkeit der Regressionskoeffizienten zu erleichtern. Die Ergebnisse der Regressionen zur Vorhersage des extrinsischen Berufserfolgs werden getrennt nach Stichprobe 1 und 2 in Tabelle 3 dargestellt.

Extrinsische Studienfachwahlmotive sagten den extrinsischen Berufserfolg (H1) in Stichprobe 1 vor-

Tabelle 3: Regressionsanalysen zur Erklärung von extrinsischem Berufserfolg (Einkommen) über Studienfachwahlmotive.

	Stichprobe 1			Stichprobe 2		
	Schritt 1 β	Schritt 2 β	Schritt 3 β	Schritt 1 β	Schritt 2 β	Schritt 3 β
Geschlecht	-.12	-.10	-.08	-.13	-.13	-.15
Dauer Berufstätigkeit	.35***	.36***	.34***	.38***	.35***	.35***
Extrinsische Studienfachwahlmotive		.22**	.38**		-.08	-.08
Intrinsische Studienfachwahlmotive		.00	.01		-.06	-.07
Geschlecht x Extrinsische Studienfachwahlmotive			-.20*			-.01
ΔR^2	.12***	.05*	.01	.18***	.01	.00
F	9.38***	6.74***	5.81***	14.45***	7.67***	6.09***

Anmerkungen: Stichprobe 1 $N = 145$. Stichprobe 2 $N = 143$. Detaillierte Informationen zu den Variablen sind Tabelle 2 zu entnehmen.

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$ (zweiseitig).

her: Je stärker die AbsolventInnen extrinsische Motive bei der Studienfachwahl berichteten, desto höher war ihr aktuelles Einkommen ($\beta = .22, p < .01$). Neben diesem Ergebnis zeigte sich ein positiver Zusammenhang zwischen der Dauer der Berufstätigkeit und dem aktuellen Einkommen ($\beta = .35, p < .001$). Zusätzlich erklärte die Interaktion aus extrinsischen Studienfachwahlmotiven und Geschlecht zusätzlich 1 % der Varianz des Einkommens der AbsolventInnen. Dieses Kriterium kann als Indiz für einen Moderationseffekt herangezogen werden, auch wenn der Interaktions-

term im Regressionsmodell nicht signifikant wird (Evans, 1985; McClelland & Judd, 1993). Simple-Slope-Analysen (Aiken & West, 1991) bestätigten einen signifikanten Zusammenhang für männliche Absolventen zwischen extrinsischen Studienfachwahlmotiven und extrinsischem Berufserfolg ($\beta = .44, p < .05$). Dieser Zusammenhang zeigte sich nicht für weibliche Absolventinnen ($\beta = .12, n.s.$). Demnach konnte H4 für Stichprobe 1 bestätigt werden (siehe Abbildung 1). Je stärker Männer extrinsische Studienfachwahlmotive angeben, desto höher fiel ihr aktuelles Gehalt aus.

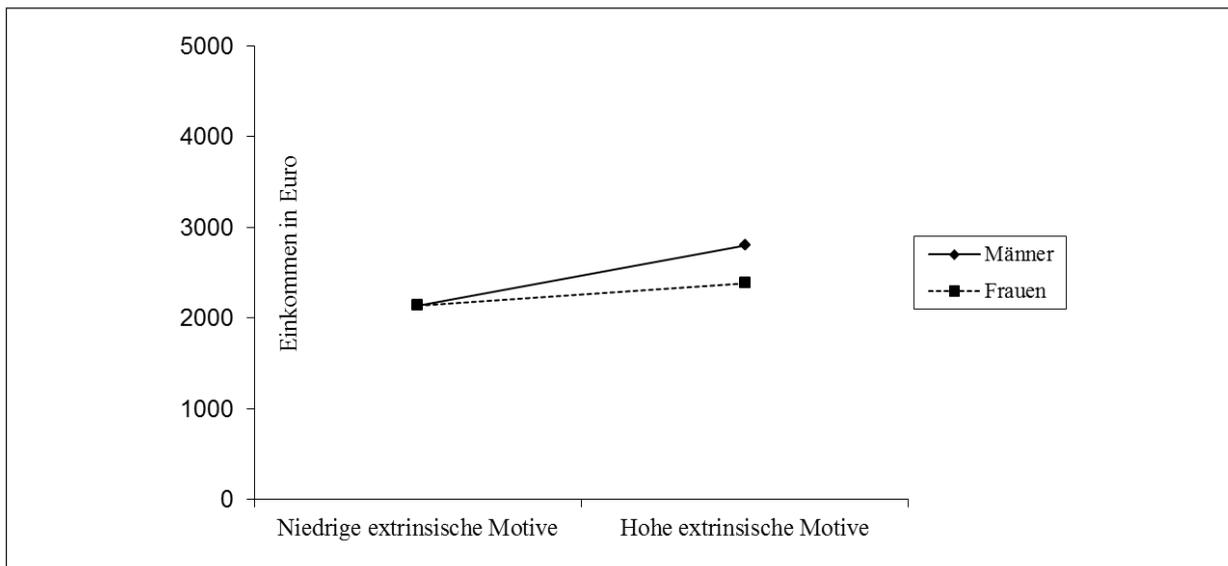


Abbildung 1: Zusammenhang zwischen extrinsischen Studienfachwahlmotiven und Einkommen in Abhängigkeit vom Geschlecht in Kohorte 1 (N = 20 Männer; N = 124 Frauen).

Tabelle 4: Regressionsanalysen zur Erklärung von intrinsischem Berufserfolg (Arbeitszufriedenheit) über Studienfachwahlmotive.

	Stichprobe 1			Stichprobe 2		
	Schritt 1 β	Schritt 2 β	Schritt 3 β	Schritt 1 β	Schritt 2 β	Schritt 3 β
Geschlecht	-.05	-.06	-.02	.01	.03	.05
Dauer Berufstätigkeit	.19*	.20*	.20*	-.06	-.08	-.05
Extrinsische Studienfachwahlmotive		.04	.05		-.11	-.08
Intrinsische Studienfachwahlmotive		.07	-.32		.13	.68**
Geschlecht x Extrinsische Studienfachwahlmotive			.41			-.61**
ΔR^2	.04*	.01	.01	.00	.02	.06***
F	2.73*	1.60	1.73	0.28	0.94	2.65*

Anmerkungen: Stichprobe 1 N=151. Stichprobe 2 N=145. Detaillierte Informationen zu den Variablen sind Tabelle 2 zu entnehmen.

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$ (zweiseitig).

In Stichprobe 2 zeigte sich entgegen der Erwartungen weder ein Haupteffekt extrinsischer Studienfachwahlmotive auf das Einkommen ($\beta = -.08$, n.s.), noch ein bedeutsamer Moderationseffekt ($\beta = -.01$, n.s.). Zudem wiesen Dauer der Berufstätigkeit ($\beta = .35$, $p < .001$) und Geschlecht ($\beta = -.13$, $p < .05$) signifikante Zusammenhänge zum extrinsischen Berufserfolg auf.

Die Ergebnisse der Regressionen zur Vorhersage des intrinsischen Berufserfolgs in Form der *Arbeitszufriedenheit* werden getrennt nach Stichprobe 1 und 2 in Tabelle 4 dargestellt.

Intrinsische Studienfachwahlmotive erwiesen sich entgegen der Erwartungen weder in Stichprobe 1 ($\beta = .07$, n.s.) noch Stichprobe 2 ($\beta = .13$, n.s.) als signifikante Prädiktoren für Arbeitszufriedenheit. Allein die Dauer der Berufstätigkeit prädierte die Arbeitszufriedenheit in Stichprobe 1 ($\beta = .20$, $p < .05$). Zusätzlich erklärte der Interaktionsterm aus intrinsischen Studienfachwahlmotiven und Geschlecht 1 % Varianz im Kriterium Arbeitszufriedenheit, weshalb Simple-Slope-Analysen zur Klärung eines potentiellen Moderationseffekts durchgeführt wurden. Es zeigten sich

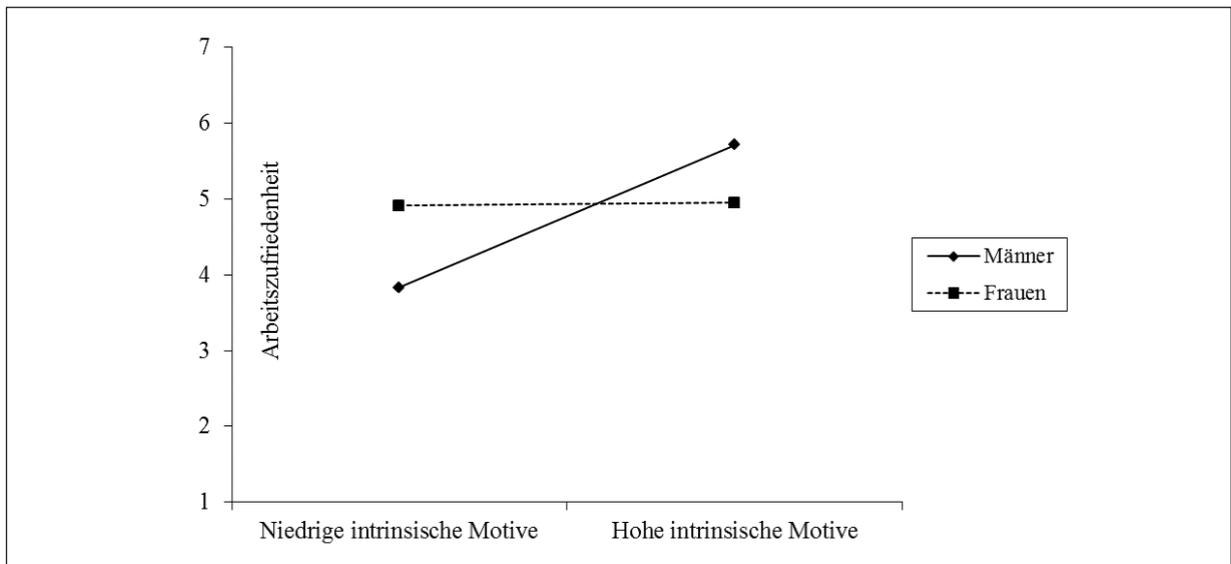


Abbildung 2: Zusammenhang zwischen intrinsischen Studienfachwahlmotiven und Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit vom Geschlecht in Kohorte 2 ($N = 22$ Männer; $N = 123$ Frauen).

Tabelle 5: Regressionsanalysen zur Erklärung von intrinsischem Berufserfolg (Zielverwirklichung) über Studienfachwahlmotive.

	Stichprobe 1			Stichprobe 2		
	Schritt 1 β	Schritt 2 β	Schritt 3 β	Schritt 1 β	Schritt 2 β	Schritt 3 β
Geschlecht	-.14*	-.15*	-.15*	.05	.06	.07
Dauer Berufstätigkeit	.17*	.19**	.20**	.35***	.34***	.36***
Extrinsische Studienfachwahlmotive		.07	.06		-.06	-.04
Intrinsische Studienfachwahlmotive		.19*	.12		.07	.42*
Geschlecht x Extrinsische Studienfachwahlmotive			.08			-.38*
ΔR^2	.04*	.04*	.00	.12***	.02	.03*
F	3.37*	3.53*	2.82*	9.36***	4.91***	4.80***

Anmerkungen: Stichprobe 1 $N = 151$. Stichprobe 2 $N = 145$. Detaillierte Informationen zu den Variablen sind Tabelle 2 zu entnehmen.

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$ (zweiseitig).

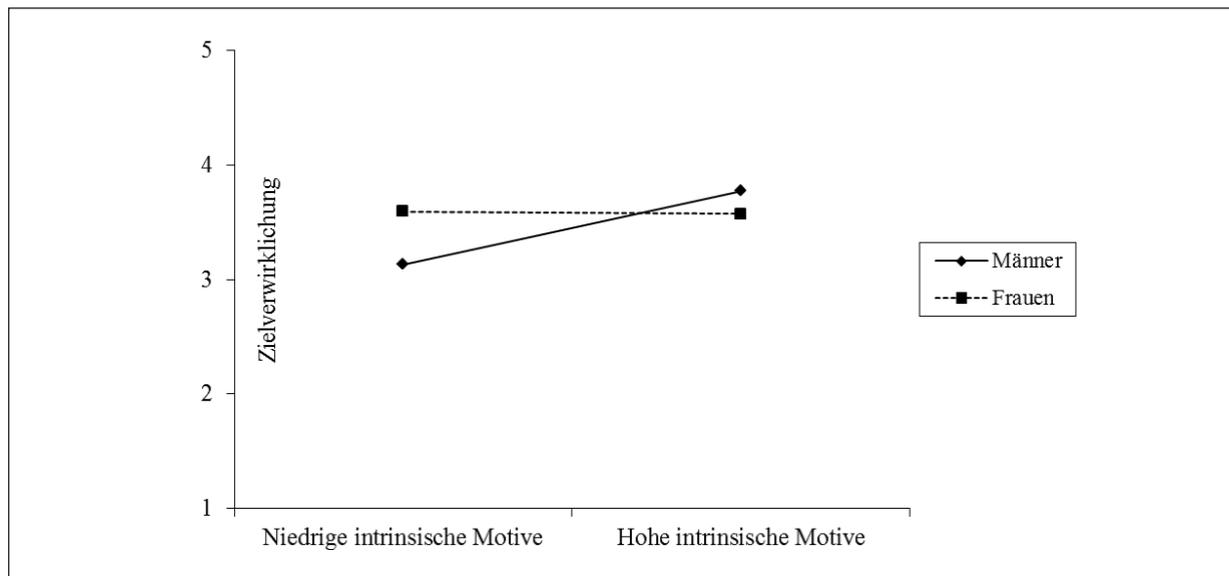


Abbildung 3: Zusammenhang zwischen intrinsischen Studienfachwahlmotiven und Zielverwirklichung in Abhängigkeit vom Geschlecht in Kohorte 2 ($N = 22$ Männer; $N = 123$ Frauen).

jedoch keine signifikanten Zusammenhänge zwischen intrinsischen Studienfachwahlmotiven und Arbeitszufriedenheit für Frauen ($\beta = .11$, n.s.) oder Männer ($\beta = -.24$, n.s.).

In Stichprobe 2 zeigte sich ein signifikanter Interaktionseffekt ($\beta = -.61$, $p < .001$). In den anschließend durchgeführten Simple-Slope-Analysen (Aiken & West, 1991) konnten, wie in H5 postuliert, signifikante Zusammenhänge zwischen intrinsischen Studienwahlmotiven und Arbeitszufriedenheit für männliche Absolventen ($\beta = .63$, $p < .01$), nicht jedoch für weibliche ($\beta = .01$, n.s.) nachgewiesen werden (siehe Abbildung 2).

Ähnliche Ergebnisse wurden auch für das zweite Kriterium intrinsischen Berufserfolgs Zielverwirklichung gefunden (siehe Tabelle 5).

4 Diskussion

In zwei Studien wurde untersucht, ob retrospektiv erfasste extrinsische und intrinsische Studienfachwahlmotive den extrinsischen und intrinsischen Berufserfolg von PsychologInnen vorhersagen können. Dabei wurde vermutet, dass extrinsische Studienfachwahlmotive einen höheren extrinsischen Berufserfolg (Einkommen) präzisieren und intrinsische Studienfachwahlmotive mit einem höheren intrinsischen Berufserfolg (Arbeitszufriedenheit, Zielverwirklichung) zusammenhängen. Auch das Zusammenspiel von Studienfachwahlmotiven mit dem Geschlecht zur Vorhersage extrinsischen und intrinsischen Berufserfolgs wurde analysiert. In beiden Studien wurden Psycho-

logieabsolventInnen der Universität Leipzig befragt, wobei die zweite Befragung 12 Jahre nach der ersten erfolgte.

4.1 Interpretation der Befunde

Die Annahme, dass Männer häufiger extrinsische und Frauen häufiger intrinsische Studienfachwahlmotive berichten (Fernández et al., 2006; Stroux & Hoff, 2002), konnte in keiner der beiden Stichproben bestätigt werden. Beide Geschlechter berichten mehr intrinsische Motive. Dieses Ergebnis lässt sich, gemeinsam mit dem Befund, dass PsychologInnen häufiger subjektive als objektive Kriterien als bedeutsam für den Berufserfolg angeben (Sobiraj, Schladitz & Otto, 2016), berufs-feldspezifisch interpretieren. Sowohl auf Ebene der Motive für das Ergreifen des Studiums als auch für die anschließende Berufstätigkeit scheinen PsychologInnen weniger Wert auf objektive Kriterien wie Vergütung zu legen, was in der eindeutig sozialen Ausrichtung der Profession begründet liegen kann (Bartram & Roe, 2005).

Extrinsische Studienfachwahlmotive scheinen bei den PsychologieabsolventInnen der ersten Stichprobe mit einem vermehrten Streben nach extrinsischem Erfolg nach dem Studium verbunden zu sein. Dieser Zusammenhang kann durch die Berücksichtigung von Geschlechtsunterschieden weiter aufgeklärt werden: Es zeigte sich, dass ausschließlich für Männer extrinsische Studienfachwahlmotive positiv mit extrinsischem Berufserfolg zusammenhängen, während für Frauen kein derartiger Zusammenhang nachge-

wiesen werden konnte. Überraschenderweise konnten diese Befunde nicht für AbsolventInnen, die bis 2013 ihr Studium abgeschlossen hatten, repliziert werden. Für die Männer dieser Kohorte zeigte sich jedoch ein Zusammenhang zwischen intrinsischen Studienfachwahlmotiven und Arbeitszufriedenheit sowie Zielverwirklichung. Erwartet wurden engere Zusammenhänge für Männer im Vergleich zu Frauen, da sich in früherer Forschung gezeigt hatte, dass bei Männern eine höhere Passung zwischen dem gewünschten Job und dem tatsächlichen Job besteht als bei Frauen (Cifre et al., 2015). Es war davon auszugehen, dass Männer, die aus extrinsischen Motiven ihr Studium ergriffen haben, auch objektiv erfolgreicher sind. Gleiches gilt auch für Männer, die aus intrinsischen Motiven Psychologie studiert haben: Sie sollten höhere Zufriedenheit und Zielverwirklichung berichten. Die Tatsache, dass sich in der früheren Kohorte nur Effekte für die extrinsischen und in der späteren Kohorte nur Effekte für die intrinsischen Faktoren zeigten, ist möglicherweise auf die sich verändernde Geschlechterverteilung im Studienfach Psychologie zurückzuführen. In Deutschland ist die Anzahl weiblicher Psychologiestudierender kontinuierlich angestiegen (Olos & Hoff, 2006). Während in den 80er Jahren noch ein ausgeglichenes Zahlenverhältnis zwischen männlichen und weiblichen Studierenden vorherrschte (40-50:50-60), stieg der prozentuale Frauenanteil bis zum Ende der 90er Jahre auf 70 % an. Eine Dekade später beträgt der Frauenanteil unter Psychologiestudierenden ca. 75 % (Statistisches Bundesamt, 2012). Das geschlechtsstereotype Image eines Berufsfelds ist stark mit der numerischen Geschlechterverteilung verbunden (Cejka & Eagly, 1999). Nachweislich lassen sich junge Männer und Frauen bei der Berufs- und Studienfachwahl von Geschlechtsstereotypen beeinflussen (Cornelissen, 2010; López-Sáez, Puertas & Sáinz, 2011). Demnach wählen junge Frauen eher soziale Berufsfelder wie beispielsweise Medizin oder Psychologie und junge Männer technische Felder wie beispielsweise Ingenieurwissenschaften. Für Männer in der Psychologie scheint es also umso bedeutsamer geworden zu sein, sich von intrinsischen Studienfachwahlmotiven leiten zu lassen, um als Psychologe intrinsischen Berufserfolg zu erleben. Während vormals noch extrinsische Studienfachwahlmotive in Zusammenhang mit extrinsischem Berufserfolg standen, scheint sich diese Art der Studienmotivation für den späteren Berufserfolg in der Psychologie nicht mehr „auszuzahlen“. Womöglich fand – insbesondere bei männlichen Psychologen – eine Veränderung der Motivation hin zur stärkeren Gewichtung von Zufriedenheit und Zielerreichung im späteren Berufsleben statt. Dies ist ganz im Sinne der proteischen Karriereentwicklung (Hall, 2002, 2004) zu diskutieren, wo einem stetig wachsenden Einkommen

zunehmend weniger Bedeutung zukommt und stattdessen die individuelle Zufriedenheit und Verwirklichung an Bedeutung gewinnt.

4.2 Kritik und Ausblick

Eine wesentliche methodische Einschränkung ist in der retrospektiven Erfassung der Studienfachwahlmotive zu finden. Dadurch ist nicht auszuschließen, dass die PsychologieabsolventInnen ihre derzeitige berufliche Situation als Folge ihrer (vermeintlichen) Studienfachwahlmotive ansehen und damit dem „hindsight bias“ (Fischhoff, 1975) erlegen sind. Es ist ebenso denkbar, dass sich mit dem beruflichen Erfahrungsgewinn die Erinnerungen an die ursprünglichen Absichten verändern, vor allem nach längerer Zeit im Berufsleben. Allerdings geben auch unmittelbar befragte, erstimmatrikulierte PsychologiestudentInnen ähnliche Studienfachwahlmotive an (Mutz & Daniel, 2008). Künftige Studien sollten ein Längsschnittdesign wählen, um Probleme der retrospektiven Erfassung der Studienfachwahlmotive zu minimieren und Aussagen über Wirkrichtungen der Studienfachwahlmotive im Zusammenhang mit dem Berufserfolg zu erhalten. Eine weitere Möglichkeit zur Optimierung berufsbezogener Forschung liegt darin, auch andere Berufsgruppen in die Untersuchung mit aufzunehmen, um aus den Ergebnissen einen besseren praktischen Transfer leisten zu können. Weiterhin muss geprüft werden, ob die flächendeckende Umstellung des Diplomstudiengangs Psychologie auf einen Bachelor- / Masterstudiengang Psychologie zu einer Veränderung der Studienfachwahlmotive geführt hat. Grützmaker, Ortenburger und Heine (2011) belegen die zwar weiterhin vorherrschende Dominanz intrinsischer vor extrinsischen Motiven. Es deutet sich allerdings an, dass intrinsische Motive bei Studierenden traditioneller Abschlüsse stärker ausgeprägt waren, wohingegen extrinsische Motive bei BachelorstudentInnen stark an Bedeutung gewonnen haben. Möglicherweise können Veränderungen am Curriculum des Psychologiestudiums (z. B. erhöhte Praxisanteile; Bergold, 2008) oder der didaktischen Wissensvermittlung (Gehm, 1996) auch zu Veränderungen in den Studienfachwahlmotiven führen.

Die aufgeklärte Varianz in den beiden Berufserfolgskriterien war in dieser Untersuchung eher gering, was darauf zurückgeführt werden kann, dass beruflicher Erfolg von sehr vielen Faktoren beeinflusst wird (Judge et al., 1995). Neben demografischen und Persönlichkeitsmerkmalen könnten sich beispielsweise auch das Berufsfeld, Vorstellungen über eine Work-Life-Balance oder bereits absolvierte Weiterbildungen auf den Berufserfolg auswirken. In unserer Studie konnte so auch die Kontrollvariable Dauer der Berufs-

tätigkeit eine große Varianz an sich binden. Außerdem könnte es sinnvoll sein, die Erfolgskriterien weiter zu spezifizieren und beispielsweise Formen der Arbeitszufriedenheit zu unterscheiden (z. B. resignative Zufriedenheit vs. stabilisierte Zufriedenheit; Ziegler & Schlett, 2013), um aussagekräftigere Zusammenhänge mit Studienfachwahlmotiven zu erhalten. Unsere Untersuchung hat gezeigt, dass der Fokus unserer Fragestellung insbesondere für männliche Absolventen bedeutsam war. Mit der zunehmenden Geschlechtssegregation des Studienfaches und somit der Profession Psychologie ergeben sich ganz neue Perspektiven für die Forschung und Herausforderungen in der Praxis. Im Rahmen von Studien- oder Laufbahnberatungen könnte mit diesen Ergebnissen schon vorzeitig in intrinsischen Berufserfolg investiert werden. Vannotti (2005) fordert sogar vielfältige berufliche Erfahrungen vor einer relevanten Studienfachwahlentscheidung, da erst durch diese intrinsische Motive exploriert und Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten gestärkt werden können, womit eine optimale Basis für den intrinsischen Berufserfolg gelegt werden könnte.

Literatur

- Abel, J. (1998). Auswirkungen von Studien- und Berufsperspektiven auf das Studieninteresse. In J. Abel & C. Tarnai (Hrsg.), *Pädagogisch-psychologische Interessenforschung in Studium und Beruf* (S. 11-28). Münster: Waxmann.
- Aiken, L. S. & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. London: Sage.
- Amelang, M. & Tiedemann, J. (1971). Psychologen im Beruf: Studienverlauf und Berufstätigkeit. *Psychologische Rundschau*, 22, 151-186.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N. & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177-202.
- Bartram, D. & Roe, R. (2005). Definition and Assessment of Competences in the Context of the European Diploma in Psychology. *European Psychologist*, 10, 95-102.
- Bausch, M. (2005). *Psychologinnen und Psychologen. Hohe Hürden in der Klinischen Psychologie*. Arbeitsmarktinformation für qualifizierte Fach- und Führungskräfte der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV). Verfügbar unter http://www2.ptk-hamburg.de/uploads/Arbeitsmarktsituation_Psychologen.pdf
- Bergold, J. B. (2008). Zurück in den Elfenbeinturm! Psychologiestudium ohne Praxis? *Journal für Psychologie*, 16, 1-19.
- Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen (2011). *Durchschnittliche Jahresgehälter von Psychologen*. Verfügbar unter <http://www.bdp-verband.de/beruf/gehalt.shtml>
- Brandstätter, H., Grillich, L. & Farthofer, A. (2006). Prognose des Studienabbruchs. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 38, 121-131.
- Cejka, M. A. & Eagly, A. H. (1999). Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 413-423.
- Cifre, E., Vera, M., Rodríguez-Sánchez, A. M. & Pastor, M. C. (2013). Job-person fit and well-being from a gender perspective. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 161-168.
- Clark, L. & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7, 309-319.
- Cornelißen, W. (2010). Zur Relevanz von Geschlechterstereotypen für Berufswahlentscheidungen – eine Herausforderung für die Gleichstellungspolitik. In S. Baer (Hrsg.), *Schubladen, Schablonen, Schema F. Stereotype als Herausforderung für Gleichstellungspolitik* (Gender kompetent, Bd. 5, S. 67-88). München: Kleine.
- Detle, D. E., Abele, A. E. & Renner, O. (2004). Zur Definition und Messung von Berufserfolg. Theoretische Überlegungen und metaanalytische Befunde zum Zusammenhang von externen und internen Laufbahnerfolgsmaßen. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 3, 170-185.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social role interpretation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Eagly, A. H., Wood, W. & Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eckes & H. M. Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp. 123-174). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Evans, M. G. (1985). A Monte Carlo study of the effects of correlated method variance in moderated multiple regression analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36, 305-323.
- Fernández, M. L., Castro, Y. R., Otero, M. C., Foltz, M. L. & Lorenzo, M. G. (2006). Sexism, vocational goals, and motivation as predictors of men's and women's career choice. *Sex Roles*, 55, 267-272.
- Fischhoff, B. (1975). Hindsight is not equal to foresight: The effect of outcome knowledge on judgment under uncertainty. *Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance*, 1, 288-299.

- Fisch, R., Orlik, P. & Saterdag, H. (1970). Warum studiert man Psychologie? *Psychologische Rundschau*, 21, 239-256.
- Gehm, T. (1996). „... die Chancen der Universität nutzen ...“: Ein Erfahrungsbericht über eine etwas andere Form der didaktischen Gestaltung empirischer Praktika im Psychologie-Grundstudium. *Journal für Psychologie*, 4, 49-57.
- Grütmacher, J., Ortenburger, A. & Heine, C. (2011). *Studien- und Berufsperspektiven von Bachelorstudierenden in Deutschland*. Übergangsverhalten, Studiengangsbewertungen und Berufsaussichten von Bachelorstudierenden im Wintersemester 2009/10. Verfügbar unter http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201107.pdf
- Hachmeister, C.-D., Harde, M. E. & Langer, M. F. (2007). *Einflussfaktoren der Studienentscheidung: Eine empirische Studie von CHE und EINSTIEG*. Centrum für Hochschulentwicklung. Verfügbar unter http://www.che.de/downloads/Einfluss_auf_Studienentscheidung_AP95.pdf
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-15.
- Hall, D. T. & Chandler, D. E. (2004). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1-22.
- Harpaz, I., Honig, B. & Coetsier, P. (2002). A cross-cultural longitudinal analysis of the meaning of work and the socialization process of career starters. *Journal of World Business*, 37, 230-244.
- Hasselhorn, M. (2009). Zur Lage der Psychologie als Fach, Beruf und Wissenschaft. *Psychologische Rundschau*, 60, 1-7.
- Heine, C. S., Heike, S., Jochen & Sommer, D. (2005). *Studienanfänger 2003/2004 und 2004/2005: Bildungswege, Motive der Studienentscheidung und Gründe der Hochschulwahl*. Verfügbar unter http://www.his.de/pdf/pub_kia/kia200515.pdf
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 115-136.
- Hiemisch, A., Westermann, R. & Michael, A. (2005). Die Abhängigkeit der Zufriedenheit mit dem Medizinstudium von Studienzielen und ihrer Realisierbarkeit. *Zeitschrift für Psychologie*, 213, 97-108.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
- Kühne, M. (2009). *Berufserfolg von Akademikerinnen und Akademikern*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- López-Sáez, M., Puertas, S. & Sáinz, M. (2011). Why don't girls choose technological studies? Adolescents' stereotypes and attitudes towards studies related to medicine or engineering. *The Spanish Journal of Psychology*, 14, 74-87.
- Martin, R. & Steffgen, G. (2002). Zum Einfluss der Berufswahlmotive auf die Berufszufriedenheit von Grundschullehrern. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 49, 241-249.
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row, Publishers, Inc.
- McClelland, G. H. & Judd, C. M. (1993). Statistical difficulties of detecting interactions and moderator effects. *Psychological Bulletin*, 114, 376-390.
- Melamed, T. (1995). Career success: The moderating effect of gender. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 55-60.
- Mosberger, B., Salfinger, B., Kreiml, T., Putz, I. & Schopf, A. (2007). *Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von Uni-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft: Eine Erhebung unter JungabsolventInnen der Studienrichtungen Architektur, Betriebswirtschaft, Biologie, Informatik, Psychologie sowie Publizistik und Kommunikationswissenschaft*. Verfügbar unter http://www.uniko.ac.at/upload/AMS_Studie_2007.pdf
- Mutz, R. & Daniel, H.-D. (2008). Warum studiert man Psychologie? Ergebnisse einer bundesweiten Befragung erstimmatrikulierter Studienanfängerinnen und -anfänger des Wintersemesters 1999/2000 im Diplomstudiengang. *Psychologische Rundschau*, 59, 47-51.
- Nagy, M. S. (2002). Using a single-item approach to measure facet job satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 77-86.
- Neuberger, O. & Allerbeck, M. (1978). *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Erfahrungen mit dem Arbeitsbeschreibungsbogen*. Bern: Hans-Huber Verlag.
- Olos, L. & Hoff, E. H. (2006). Gender ratios in European psychology. *European Psychologist*, 11, 1-11.
- Ponterotto, J. G. & Ruckdeschel, D. E. (2007). An overview of coefficient alpha and a reliability matrix for estimating adequacy of internal consistency coefficients with psychological research measures. *Perceptual and Motor Skills*, 105, 997-1014.
- Rolfs, H. & Schuler, H. (2002). Berufliche Interessenskongruenz und das Erleben im Studium. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 46, 137-149.

- Ruiz-Quintanilla, A. & Wilpert, B. (1985). Zur subjektiven Bedeutung der Arbeit. In E.-H. Hoff, L. Lappe & W. Lempert (Hrsg.), *Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung* (S. 118-127). Bern: Hans-Huber Verlag.
- Schiefele, U., Krapp, A. & Winteler, A. (1992). Interest as a predictor of academic achievement: A meta-analysis of research. In K. A. Renninger, S. Hidi & A. Krapp (Eds.), *The role of interest in learning and development* (pp. 185-211). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Schneider, B. (2001). Fits about Fit. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 141-152.
- Schneider, W. (2005). Zur Lage der Psychologie in Zeiten hinreichender, knapper und immer knapper finanzieller Ressourcen: Entwicklungstrends der letzten 35 Jahre. *Psychologische Rundschau*, 56, 2-9.
- Schneller, K. & Schneider, W. (2005). Bundesweite Befragung der Absolventinnen und Absolventen des Jahres 2003 im Studiengang Psychologie. *Psychologische Rundschau*, 56, 159-171.
- Schomburg, H. & Teichler, U. (1998). Studium, Studienbedingungen und Berufserfolg. In U. Teichler, H.-D. Daniel & J. Enders (Hrsg.), *Brennpunkt Hochschule. Neuere Analysen zu Hochschule, Politik und Gesellschaft* (S. 141-172). Frankfurt a. M.: Campus.
- Seibert, S. E. & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21.
- Six, B. & Felle, J. (2004). Einstellungen und Werthaltungen im organisationalen Kontext. In H. Schuler (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie, Organisationspsychologie. Grundlagen und Personalpsychologie* (S. 598-672). Göttingen: Hogrefe.
- Sobiraj, S., Schladitz, S. & Otto, K. (2016). Defining and Explaining Career Success in Psychologists Using Person and Job-Based Resources. *Psychology and Education*, 53 (2), 1-20.
- Statistisches Bundesamt (2012). *Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen (Fachserie 11 Reihe 4.1)*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Stroux, S. & Hoff, E.-H. (2002). *Berufsfindung und Geschlecht. Wege in die Berufe Medizin und Psychologie*. Verfügbar unter http://psydok.sulb.uni-saarland.de/volltexte/2005/81/pdf/FB22_gesperrt.pdf
- Ulich, K. (1998). Berufswahlmotive angehender LehrerInnen. Eine Studie über Unterschiede nach Geschlecht und Lehramt. *Die Deutsche Schule*, 90, 64-78.
- Vannotti, M. (2005). *Die Zusammenhänge zwischen Interessenskongruenz, beruflicher Selbstwirksamkeit und verwandten Konstrukten*. Empirische Annäherung verschiedener Variablen der Berufswahl- und Laufbahntheorien sowie Überprüfung der Kongruenzhypothese von Holland. Göttingen: Cuvillier-Verlag.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82, 247-252.
- Willich, J., Buck, D., Heine, C. & Sommer, D. (2011). *Studienanfänger im Wintersemester 2009/10. Wege zum Studium, Studien- und Hochschulwahl, Situation bei Studienbeginn*. Verfügbar unter http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201106.pdf
- Wollack, S., Goodale, J. G., Wijting, J. P. & Smith, P. C. (1971). Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology*, 55, 331-338.
- Ziegler, R. & Schlett, C. (2013). Formen der Arbeitszufriedenheit: Untersuchungen zur Validität der Selbstzuordnungsmethode sowie zu Unterschieden in der Valenz der Arbeit, der Arbeitssituation und der dispositionalen Affektivität. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 57, 51-76.
- Korrespondenz-Adresse:
Prof. Dr. Kathleen Otto
Philipps-Universität Marburg
Fachbereich Psychologie
Gutenbergstraße 18
D-35052 Marburg
kathleen.otto@staff.uni-marburg.de