
Lebenszufriedenheit im Lebensverlauf: Allgemein, privat und beruflich

2

Anne Weber

Eines der wichtigsten Ziele der Menschen ist es, mit ihrem Leben zufrieden zu sein (Haller und Müller 2006, S. 27; Ormel et al. 1999, S. 75 f.). Auch politisch spielt die Zufriedenheit der Menschen eine wichtige Rolle, da sie als „ein bedeutsamer Indikator für die Bewertung gesellschaftlichen Wandels“ gesehen werden kann, der „neben objektive Indikatoren wie materielle Lebenslage, Gesundheitszustand und soziale Integration tritt“ (Tesch-Römer und Wurm 2006, S. 385). Zufriedenheit ist also ein Indikator der Qualität des sozialen Systems (Veenhoven 2008, S. 11). Deshalb beschäftigen sich nicht nur Psychologie und Medizin, sondern auch die Soziologie mit der Lebenszufriedenheit und ihren Determinanten (Lucas 2004, S. 3).

Drei Aspekte der Lebenszufriedenheit werden in den folgenden Abschnitten genauer untersucht. In Abschn. 2.1 wird deskriptiv auf die Stabilität und Entwicklung der Lebenszufriedenheit im Lebensverlauf eingegangen. Betrachtet werden neben der allgemeinen Lebenszufriedenheit auch zwei Bereichszufriedenheiten: die berufliche und die private Lebenszufriedenheit. In Abschn. 2.2 wird analysiert, ob und wie sich die Bereichszufriedenheiten auf die allgemeine Lebenszufriedenheit auswirken. In Abschn. 2.3 wird schließlich der Einfluss des Berufserfolgs auf die Lebenszufriedenheit genauer in den Blick genommen.

A. Weber (✉)

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Hannover,
Deutschland

E-Mail: a.weber@dzhw.eu

2.1 Stabilität und Entwicklung der Lebenszufriedenheit im Lebensverlauf

2.1.1 Fragestellung

Im so genannten Top-Down-Ansatz wird angenommen, dass Personen unabhängig von ihrer Lebenssituation Prädispositionen in Form von positiven oder negativen Grundstimmungen aufweisen, welche die Lebenszufriedenheit direkt beeinflussen (Costa et al. 1981, S. 79). Demnach sollte sich die Lebenszufriedenheit nicht durch bestimmte Ereignisse oder einen Wandel in der Lebenssituation verändern, sondern sich aus stabilen Persönlichkeitseigenschaften einer Person (traits) ergeben und damit über die Zeit stabil bleiben (Dette 2005, S. 39 f.).

Jedoch gilt: „Traits can be powerful, but are not enough“ (Diener 1996, S. 389; Lucas 2004). Insbesondere ergeben sich – zumindest kurzfristige – Veränderungen der Lebenszufriedenheit infolge von so genannten „kritischen Lebensereignissen“ (Backes und Clemens 2008, S. 175), d. h. von „subjektiv, aber auch objektiv als bedeutsam“ eingeschätzten Ereignissen, die positiv oder negativ sein können, wie z. B. Heirat, Verwitwung oder Arbeitslosigkeit (Lucas 2007).

Dette (2005, S. 41) fasst zusammen, dass die Lebenszufriedenheit „nicht so veränderlich wie ein affektiver Zustand (state)“ ist, „aber auch nicht so stabil wie eine Persönlichkeitseigenschaft (trait)“. Sie sei zwar „über die Zeit mäßig stabil, jedoch durchaus änderungssensitiv“. Wir untersuchen, ob und wie sich die Lebenszufriedenheit im Lebensverlauf verändert.

2.1.2 Variablen und Analyseverfahren

Betrachtet werden die allgemeine, die berufliche und die private Lebenszufriedenheit. Zur allgemeinen Lebenszufriedenheit (ZUF-ALL) wurde gefragt: „Wie zufrieden sind Sie heute alles in allem mit Ihrem Leben?“. Die berufliche Lebenszufriedenheit (ZUF-BERUF) wurde mit der Frage „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer beruflichen Entwicklung und Ihrem beruflichen Leben?“ erhoben. Dementsprechend wurde die private Lebenszufriedenheit (ZUF-PRIVAT) mit der Frage „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer privaten Entwicklung und Ihrem privaten Leben?“ eruiert.

Die allgemeine Lebenszufriedenheit wurde vor der beruflichen und der privaten Lebenszufriedenheit abgefragt. Damit sollte vermieden werden, dass der Befragte in der allgemeinen Lebenszufriedenheit automatisch einen Durchschnitt aus den beiden Bereichszufriedenheiten bildet. Eingeschätzt wurden die drei

Zufriedenheiten auf einer Skala von 0 „ganz und gar unzufrieden“ bis 10 „ganz und gar zufrieden“. Sie wird in der Zufriedenheitsforschung üblicherweise metrisch behandelt und es werden „auch Analyseverfahren angewandt, die metrisches Messniveau voraussetzen“ (Glatzer 1992, S. 53). Diese Vorgehensweise wird hier übernommen.

Im Folgenden werden zum einen die Mittelwerte und Standardabweichungen von ZUF-BERUF, ZUF-PRIVAT und ZUF-ALL im Lebensverlauf und zum anderen die Korrelationen dieser Zufriedenheitseinschätzungen zwischen den Erhebungszeitpunkten berechnet.

2.1.3 Ergebnisse

Die Mittelwerte von ZUF-ALL, ZUF-BERUF und ZUF-PRIVAT (Abb. 2.1, links) liegen zu allen Befragungszeitpunkten im oberen Bereich der 11-Punkte-Skala, was sich mit den Ergebnissen anderer Studien deckt (Diener und Diener 1996, S. 181 f.).

ZUF-ALL befindet sich durchweg zwischen den beiden Bereichszufriedenheiten ZUF-BERUF und ZUF-PRIVAT, denn sie ergibt sich aus der Bilanzierung

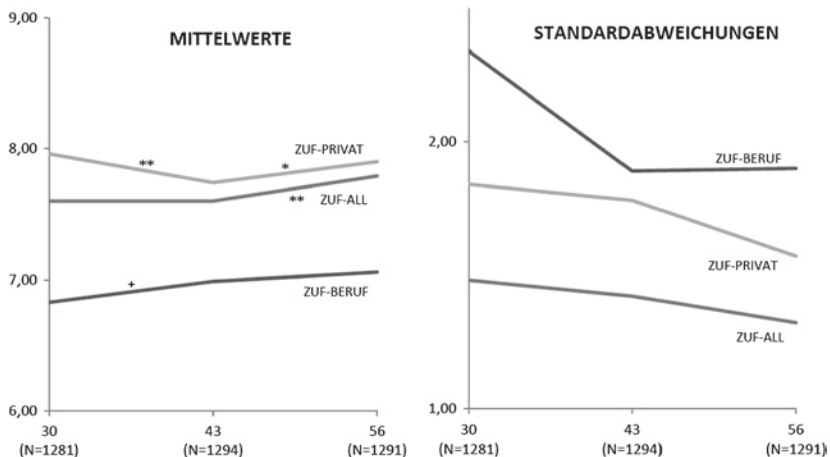


Abb. 2.1 Berufliche, private und allgemeine Lebenszufriedenheit in WB30, WB43 und WB56: Mittelwerte und Standardabweichungen Differenzen zwischen den Zeitpunkten mittels t-test berechnet

Signifikanz: + = $p < ,10$; * = $p < ,05$; ** = $p < ,01$; *** = $p < ,001$

verschiedener Lebensbereiche. Dabei nähert sie sich eher ZUF-PRIVAT als ZUF-BERUF an. Der Zusammenhang von ZUF-PRIVAT mit ZUF-ALL ist demnach stärker als der Zusammenhang mit ZUF-BERUF. Es ist anzunehmen, dass dem privaten Lebensbereich im Durchschnitt eine höhere Zentralität zugeschrieben wird, da insbesondere in Partnerschaft und Freundschaft hohe Selbstverwirklichungschancen gesehen werden (Meulemann 2001b, S. 169). In der Folge sollte sich die allgemeine Lebenszufriedenheit stärker aus der privaten Lebenszufriedenheit ergeben als aus der beruflichen Lebenszufriedenheit, „[...] das Privatleben ist [...] in höherem Maße als das Berufsleben Quelle der Zufriedenheit“ (Meulemann 2001c, S. 199).

Des Weiteren sind die Werte von ZUF-PRIVAT zu allen drei Zeitpunkten höher als diejenigen von ZUF-BERUF. Vermutlich bietet sich dem Einzelnen im privaten Leben deutlich mehr Spielraum zur eigenen Lebensgestaltung als dies im beruflichen Leben der Fall ist.

Zwischen WB30 und WB43 nimmt ZUF-BERUF im Mittel geringfügig zu, während ZUF-PRIVAT leicht, aber signifikant zurückgeht. Im Privatleben sind in dieser Lebensphase Partnerschaft und Elternschaft bereits Realität geworden (Meulemann 2001c, S. 200). Man hat sich daran gewöhnt und es gilt nun vor allem, die Beziehung zu Partner und Kindern sowie das Familienleben zu pflegen und vor auftretenden Risiken, wie Streit und Stress, zu schützen. Im Beruf hingegen können weiterhin eine Karriere angestrebt und Aufstiege erreicht werden, „der Beruf kann eine Aufgabe bleiben“ (Meulemann 2001c, S. 200). ZUF-ALL bleibt im gleichen Zeitraum unverändert.

Zwischen dem WB43 und WB56 steigt ZUF-BERUF geringfügig an, allerdings erweist sich dieses Ergebnis nicht als signifikant. Die Hauptkarrierephase ist hier vorbei und nur noch selten ändert sich die nun erreichte berufliche Position. ZUF-PRIVAT nimmt in diesem Zeitraum im Mittel signifikant zu. Dementsprechend erhöht sich auch ZUF-ALL signifikant. Dieses Ergebnis kann zum einen aus einer geringeren Belastung in der nachelterlichen Phase bzw. kurz vor Ende des Berufslebens resultieren, zum anderen auch in vermehrten Adaptationsprozessen älterer Menschen, die ihr bisheriges Leben ohnehin nicht mehr ändern können, begründet sein (Höpflinger 2005, S. 84).

Die Standardabweichungen von ZUF-BERUF liegen durchweg über denen von ZUF-PRIVAT und ZUF-ALL (Abb. 2.1, rechts). Zwischen WB30 und WB43 fällt die Standardabweichung bei ZUF-BERUF deutlich ab, bleibt dann aber zwischen WB43 und WB56 konstant. Darin spiegelt sich eine „Konsolidierung der Berufslaufbahn, die unter ehemaligen Gymnasiasten bis ins vierte Lebensjahrzehnt auf sich warten lässt“ (Meulemann 2001c, S. 200), wider. Auf eine „Konsolidierung der Lebensbedingungen“ (Meulemann 2001c, S. 200) deutet auch

Tab. 2.1 Berufliche, private und allgemeine Lebenszufriedenheit mit 30, 43 und 56 Jahren: Interkorrelationen (Pearson's r)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 ZUF-BERUF 30	1,00								
2 ZUF-BERUF 43	,29	1,00							
3 ZUF-BERUF 56	,21	,46	1,00						
4 ZUF-PRIVAT 30	,24	,14	,14	1,00					
5 ZUF-PRIVAT 43	,13	,38	,26	,24	1,00				
6 ZUF-PRIVAT 56	,15	,32	,44	,26	,45	1,00			
7 ZUF-ALL 30	,54	,24	,25	,66	,25	,26	1,00		
8 ZUF-ALL 43	,21	,60	,38	,24	,70	,43	,33	1,00	
9 ZUF-ALL 56	,21	,37	,60	,25	,39	,72	,33	,48	1,00

N = 1266; Alle Korrelationen sind hochsignifikant ($p < ,001$)

der kontinuierliche Rückgang der Standardabweichungen von ZUF-PRIVAT hin. Entsprechend nimmt die Standardabweichung von ZUF-ALL im Lebensverlauf ebenfalls kontinuierlich ab.

Betrachtet man die Stabilität der einzelnen Zufriedenheitseinschätzungen zwischen dem 30., 43. und 56. Lebensjahr, so zeigen sich geringe bis mittelstarke Zusammenhänge zwischen den drei Zeitpunkten (Tab. 2.1).

Bei ZUF-BERUF tritt die schwächste Korrelation zwischen WB30 und WB56 auf. Die Stabilität von ZUF-BERUF nimmt also mit dem Zeitabstand der Messungen ab.

Bei allen drei Zufriedenheiten sind die Korrelationen zwischen dem WB43 und WB56 höher als zwischen WB30 und WB43. Die Lebenszufriedenheit verfestigt sich mit zunehmendem Alter.

Die Ergebnisse zeigen, dass ZUF-ALL stärker mit ZUF-PRIVAT als mit ZUF-BERUF zusammenhängt. Für beide Bereichszufriedenheiten gilt, dass ihr Zusammenhang mit ZUF-ALL im Lebensverlauf steigt. Auch die Korrelationen zwischen ZUF-BERUF und ZUF-PRIVAT werden mit zunehmendem Alter stärker.

2.1.4 Zusammenfassung und Ausblick

Die Frage dieses Abschnitts war, ob und wie sich die Lebenszufriedenheit im Lebensverlauf verändert. Für alle drei Zufriedenheitseinschätzungen zeigen

sich geringe bis mittelstarke Zusammenhänge zwischen den einzelnen Befragungszeitpunkten, wobei die Stabilität zwischen WB43 und WB56 höher ist als zwischen WB30 und WB43. Dieses Ergebnis spricht für eine Veränderung der Lebenszufriedenheit im Lebensverlauf, aber für eine Verfestigung mit zunehmendem Alter. Es wird weiter gestützt durch die im Verlauf des Lebens zurückgehenden Standardabweichungen aller Zufriedenheitseinschätzungen.

Die mittlere private Lebenszufriedenheit ist zu allen Zeitpunkten höher als die mittlere berufliche Lebenszufriedenheit. Die berufliche Lebenszufriedenheit steigt zwischen WB30 und WB43, wächst anschließend aber nicht mehr signifikant, vermutlich weil die Hauptkarrierephase dann abgeschlossen ist. Die private Lebenszufriedenheit wird zwischen WB30 und WB43 – wenn das bereits etablierte Familienleben vor Spannungen geschützt werden muss – schwächer. Sie steigt aber zwischen WB43 und WB56, dem Übergang in die nachelterliche Phase, wieder an.

Die allgemeine Lebenszufriedenheit liegt durchweg zwischen beiden Bereichszufriedenheiten. Allerdings hängt sie stärker mit der privaten Lebenszufriedenheit als mit der beruflichen Lebenszufriedenheit zusammen, wahrscheinlich weil dem privaten Lebensbereich eine höhere Zentralität zugeschrieben wird.

Insgesamt machen diese Ergebnisse deutlich, dass es sich bei der Lebenszufriedenheit – anders als in den Top-Down-Ansätzen angenommen – nicht um eine rein genetisch bedingte, unveränderliche Persönlichkeitseigenschaft handelt. Die Lebenszufriedenheit zeigt sich zwar relativ stabil, aber sie ist „änderungssensitiv“ (Dette 2005, S. 41).

2.2 Effekte der Bereichszufriedenheiten auf die allgemeine Lebenszufriedenheit

2.2.1 Fragestellung und Hypothesen

Wie hängen nun die Bereichszufriedenheiten mit der allgemeinen Lebenszufriedenheit genau zusammen?

Wie es sich schon in Abschn. 2.1 abzeichnete, sollte dem privaten Lebensbereich im Mittel eine höhere Bedeutung zugeschrieben werden, da vor allem in Partnerschaft und Freundschaft hohe Selbstverwirklichungschancen gesehen werden (Meulemann 2001b, S. 169). Böhnke spricht in diesem Zusammenhang von der „Priorität der Privatsphäre“ (Böhnke 2001, S. 443). Die private Lebenszufriedenheit sollte daher – gemäß der *Selbstverwirklichungshypothese* – einen

größeren Einfluss auf die allgemeine Lebenszufriedenheit haben als die berufliche Lebenszufriedenheit.

Hintergrund ist das sogenannte „Value-as-a-Moderator Model“, das davon ausgeht, dass der Einfluss der einzelnen Bereichszufriedenheiten auf die allgemeine Lebenszufriedenheit umso stärker ist, je wichtiger der jeweilige Lebensbereich für den Einzelnen ist (Oishi et al. 1999, S. 164, 179). Auch nach Campbell und Kollegen (1976, S. 15, 78 f.) ergeben alle bereichsspezifischen Zufriedenheitsurteile additiv – je nach subjektiver Wichtigkeit des jeweiligen Lebensbereiches – die allgemeine Lebenszufriedenheit. Je wichtiger also ein Lebensbereich ist, desto mehr sollte die Zufriedenheit mit diesem Lebensbereich die allgemeine Lebenszufriedenheit beeinflussen. Demnach sollte zum einen – gemäß der *Berufs-Zentralitätshypothese* – der Einfluss der beruflichen Lebenszufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit umso stärker sein, je wichtiger der berufliche Lebensbereich ist. Zum anderen sollte – wie in der *Privat-Zentralitätshypothese* angenommen – der Effekt der privaten Lebenszufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit umso stärker sein, je wichtiger der private Lebensbereich eingestuft wird.

In diesem Zusammenhang ist auch ein Geschlechtsunterschied zu erwarten. So wird von Frauen heutzutage zwar erwartet, dass sie ihre „gute Ausbildung beruflich auch umsetzen“ (Abele 2003, S. 107), die Berufstätigkeit von Frauen ist selbstverständlich geworden. Gleichzeitig tragen Frauen aber „im Falle einer Familiengründung nach wie vor die Hauptlast der Haushaltsführung und der Betreuung [...] der Kinder“ (Birkelbach 1998, S. 25 f.). Frauen mit Kindern müssen demnach „in viel stärkerem Ausmaß den privaten und den beruflichen Lebensbereich aktiv miteinander koordinieren“ (Birkelbach 1998, S. 26). Daher konzentrieren sich Frauen mit Kindern häufig auf berufliche Tätigkeitsformen, die „ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Privatleben und Beruf [...] ermöglichen“ und streben lediglich eine „sanfte Karriere“ an (Abele 2003, S. 171). Männer hingegen sind im Normalfall über den ganzen Lebenszyklus erwerbstätig und es wird erwartet, dass sie dem Beruf Vorrang gewähren (Dette 2005, S. 87). Für sie ist vor allem der Beruf „Objekt subjektiver Identifikation und Identitätsformation“ (Birkelbach 2001, S. 100). Lediglich kinderlose Frauen sollten demselben Muster wie die Männer folgen. Diese Annahmen sollten insbesondere für die im KGP betrachtete Kohorte zutreffen, zu deren Elternzeit externe Kinderbetreuungsmöglichkeiten in weitaus geringerem Maße vorhanden waren als heute. Aus diesem Grund wird angenommen, dass für Frauen mit Kindern der berufliche Lebensbereich tendenziell weniger wichtig und der private Lebensbereich wichtiger sein sollte als für Männer oder kinderlose Frauen (Sørensen 1990, S. 312).

Bei Frauen mit Kindern sollte daher – gemäß der *Geschlechtshypothese* – der Effekt der beruflichen Lebenszufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit geringer und der Effekt der privaten Lebenszufriedenheit stärker ausgeprägt sein als bei Männern bzw. kinderlosen Frauen.

2.2.2 Unabhängige Variablen und Analyseverfahren

Die Wichtigkeit der Lebensbereiche wird als relative Wichtigkeit, als so genannte „Salienz“, mit in die Analysen aufgenommen (SALIENZ). Dafür werden die abgefragten Wichtigkeiten von „Beruf“, „Ehe und Partner“ sowie „Familie mit Kindern“ herangezogen, die auf einer 7-Punkte-Skala von 1 = unwichtig bis 7 = sehr wichtig erfasst wurden. Aus der Wichtigkeit von Ehe/Partner und Familie wird ein Mittelwert gebildet, der die Relevanz des Privatlebens abbilden soll. Die relative Wichtigkeit ergibt sich aus der Differenz der Wichtigkeit des Berufs und des Privatlebens. Je höher diese Differenz ist, desto höher ist die Salienz des beruflichen im Vergleich zum privaten Lebensbereich; je kleiner die Differenz ist, desto höher ist die Salienz des privaten im Vergleich zum beruflichen Lebensbereich.

Zur Identifizierung von Frauen mit Kindern (FRAU-KIND) wird zum einen das Geschlecht herangezogen, zum anderen wird die Variable zur Elternschaft auf Basis der für jeden Befragungszeitpunkt berechneten Anzahl der Kinder errechnet.

Zur Prüfung der Selbstverwirklichungshypothese wird eine Fixed-Effects-Regression (Allison 2009) von ZUF-ALL auf ZUF-BERUF und ZUF-PRIVAT berechnet (Modell I). Für die Untersuchung der in den beiden Zentralitätshypothesen und der Geschlechtshypothese angenommenen Moderatoreffekte werden jeweils Interaktionseffekte (Urban und Mayerl 2011, S. 296) betrachtet (Modell II und III). Die metrischen unabhängigen Variablen werden dabei zur Vermeidung von Multikollinearitätsproblemen mittelwertzentriert (über alle Wiederbefragungen) in die Analysen aufgenommen.

Um einen möglichen Alterseffekt zu kontrollieren, werden zwei Dummyvariablen WB30 und WB43, mit der Referenzkategorie WB56, in die Analysen einbezogen. In allen Auswertungen werden nur Daten derjenigen Befragungsteilnehmer berücksichtigt, die sich an allen drei Wiederbefragungen beteiligt haben ($n = 1301$).

2.2.3 Ergebnisse

In Tab. 2.2, *Modell I*, hat ZUF-PRIVAT auf ZUF-ALL einen stärkeren Effekt als ZUF-BERUF. Die *Selbstverwirklichungshypothese* kann als bestätigt angesehen werden. Insgesamt sind in diesem Modell 70,3 % der Varianz von ZUF-ALL auf Unterschiede zwischen Personen zurückzuführen, während 47,7 % auf Unterschieden innerhalb der Personen beruhen.

In *Modell II* zeigen sich die erwarteten Ergebnisse nur zum Teil. Wie in der *Berufs-Zentralitätshypothese* angenommen, kann zwar – zumindest auf dem 10 %-Signifikanzniveau – ein positiver Interaktionseffekt zwischen SALIENZ und ZUF-BERUF beobachtet werden: Je wichtiger eine Person den beruflichen Lebensbereich im Vergleich zum privaten Lebensbereich einstuft, desto stärker ist der Einfluss von ZUF-BERUF auf ZUF-ALL. Der in der *Privat-Zentralitätshypothese* erwartete negative Interaktionseffekt von ZUF-PRIVAT mit SALIENZ tritt jedoch nicht auf. Hintergrund ist vermutlich, dass die private Lebenszufriedenheit allgemein erfasst wurde, während die Wichtigkeit des privaten Lebensbereichs aus dem Durchschnittswert der Wichtigkeiten der beiden Unterbereiche „Ehe und Partner“ sowie „Familie“ berechnet wurde. Es ist aber unklar, ob diese beiden Bereiche tatsächlich mit gleichem Gewicht einfließen. Diese Frage wird individuell unterschiedlich zu beantworten sein. Hinzu kommt, dass möglicherweise noch andere Bereiche, wie Freundschaft und Freizeit, für das Privatleben relevant sind. Insgesamt ist die Wichtigkeit des privaten Lebensbereichs vermutlich also nicht präzise genug gemessen. Dementsprechend erhöht sich auch der Anteil erklärter Varianz in diesem Modell nur geringfügig.

In *Modell III* zeigt sich zunächst, dass ZUF-ALL sowohl bei Frauen mit Kindern als auch bei Männern und kinderlosen Frauen stärker durch ZUF-PRIVAT als durch ZUF-BERUF beeinflusst wird. Allerdings ist der Effekt von FRAU-KIND*ZUF-BERUF etwas geringer ($b = ,25 - ,10$), während für FRAU-KIND*ZUF-PRIVAT ein etwas stärkerer Effekt besteht ($b = ,38 + ,08$). Frauen mit Kindern scheinen also im Vergleich zu Männern und kinderlosen Frauen ihren privaten Lebensbereich tendenziell als zentraler einzustufen; und gleichzeitig ihren beruflichen Lebensbereich, bei dem sie häufig Abstriche machen müssen, als weniger wichtig zu bewerten. Die Ergebnisse bestätigen die *Geschlechtshypothese*. Auch der Anteil erklärter Varianz erhöht sich im Vergleich zu Modell I noch leicht.

In allen Modellen deuten die Zeitpunkteffekte auf eine signifikante Verbesserung von ZUF-ALL im Verlauf des Lebens hin: WB30 und – etwas abgeschwächt – WB43 haben einen negativen Effekt. Dieses Ergebnis hatte sich bereits im vorhergehenden Abschnitt angedeutet. Dort waren als mögliche

Tab. 2.2 Fixed-Effects-Regression der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf die berufliche Lebenszufriedenheit, die private Lebenszufriedenheit, Interaktionen mit der Salienz der Lebensbereiche sowie Interaktionen mit Frauen mit Kindern

<i>H</i>	<i>Wertebereich</i>	<i>Modell I</i>	<i>Modell II</i>	<i>Modell III</i>
Interzept		7,76	7,75	7,75
ZUF-BERUF ^b	+ -7,0-3,0	,22*** (,012)	,22*** (,012)	,25*** (,014)
ZUF-PRIVAT ^b	+ -7,9-2,1	,40*** (,015)	,40*** (,016)	,38*** (,019)
Interaktionen				
SALIENZ ^b	-5,6-6,4		-,02 (,014)	
SALIENZ ^b * ZUF-BERUF ^b	+ -32,0-39,2		,01+ (,006)	
SALIENZ ^b * ZUF-PRIVAT ^b	- -28,6-44,4		,00 (,008)	
FRAU-KIND	0/1			,03 (,095)
FRAU-KIND* ZUF-BERUF ^b	- -7,0-3,0			-,10*** (,025)
FRAU-KIND* ZUF-PRIVAT ^b	+ -7,9-2,1			,08* (,030)
Wiederbefragung				
WB30 ^a	0/1	-,16*** (,033)	-,16*** (,033)	-,17*** (,034)
WB43 ^a	0/1	-,10*** (,030)	-,11*** (,030)	-,11*** (,030)
R ² innerhalb Personen		,477***	,479***	,483***
R ² zwischen Personen		,703***	,704***	,711***

N (Beobachtungen) = 3821; N (Personen) = 1295

Signifikanz: + = p < ,10; * = p < ,05; ** = p < ,01; *** = p < ,001

H: Hypothese; in runden Klammern: robuste Standardfehler; in eckigen Klammern: standardisierte Koeffizienten; ICC (individual): ,35

^aReferenzkategorie: WB56

^bZentriert

Ursachen eine geringere Belastung in der nachelterlichen Phase bzw. kurz vor Ende des Berufslebens sowie im Alter vermehrt auftretende Adaptationsprozesse angenommen worden. Da die Belastungen in beiden Lebensbereichen bereits – zumindest indirekt – mit ZUF-PRIVAT und ZUF-BERUF kontrolliert werden, kann die Steigerung hier auf die vermehrten Adaptationsprozesse zurückgeführt werden.

2.2.4 Zusammenfassung und Ausblick

Bestätigt wird in den Analysen die *Selbstverwirklichungshypothese*, in der vermutet wird, dass der Effekt der privaten Lebenszufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit im Mittel stärker ist als der Einfluss der beruflichen Lebenszufriedenheit. So werden im privaten Lebensbereich mehr Selbstverwirklichungschancen gesehen und das Privatleben wird deshalb als wichtiger eingestuft.

Die Annahme, dass der Einfluss einer Bereichszufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit umso größer ist, je wichtiger der jeweilige Lebensbereich eingestuft wird, kann hingegen nur teilweise bestätigt werden. So ergibt sich lediglich für die berufliche Lebenszufriedenheit der in der *Berufs-Zentralitätshypothese* erwartete signifikante positive Interaktionseffekt mit der Salienz des beruflichen Lebensbereichs im Vergleich zum privaten Lebensbereich. Die *Privat-Zentralitätshypothese* hingegen wird durch die Ergebnisse nicht gestützt, was möglicherweise in der weniger präzisen Messung der Wichtigkeit des privaten Lebensbereichs begründet liegt.

Die *Geschlechtshypothese* wird ebenfalls bestätigt. So besteht bei Frauen mit Kindern ein signifikant schwächerer Effekt der beruflichen Lebenszufriedenheit und ein signifikant stärkerer Effekt der privaten Lebenszufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit. Es wird daher davon ausgegangen, dass Frauen mit Kindern den beruflichen Lebensbereich im Vergleich zu Männern und kinderlosen Frauen tendenziell als weniger bedeutend einstufen, während der private Lebensbereich für sie wichtiger ist.

Zusammenfassend sprechen die Ergebnisse dafür, dass – wie im „Value-as-a-Moderator-Model“ angenommen – der Einfluss der einzelnen Bereichszufriedenheiten auf die allgemeine Lebenszufriedenheit umso stärker ist, je wichtiger der jeweilige Lebensbereich eingestuft wird.

2.3 Berufserfolg und Lebenszufriedenheit

2.3.1 Fragestellung und Hypothesen

Neben dem Streben nach Zufriedenheit wird in modernen Gesellschaften „jeder Lebenslauf [...] vom Wunsch nach Erfolg angetrieben“ (Meulemann 2001a, S. 13). Dies legt die Annahme nahe, dass der Lebenserfolg sich auf die Lebenszufriedenheit auswirkt. Da sich der Lebenslauf um die Erwerbstätigkeit herum strukturiert (Kohli 1985, S. 3; 2003, S. 530), ist insbesondere der Einfluss von beruflichem Lebenserfolg auf die Lebenszufriedenheit von Interesse.

Zahlreiche Untersuchungen haben sich bereits dem Zusammenhang von Arbeitsleistung – als Erfolg bei einer spezifischen Arbeitsaufgabe, etwa der Menge der in einem bestimmten Zeitraum hergestellten Güter – mit der Arbeitszufriedenheit gewidmet (Bowling 2007; Iaffaldano und Muchinsky 1985; Judge et al. 2001; Petty et al. 1984; Six und Eckes 1991). Zum Einfluss des zeitübergreifenden Berufserfolgs – also des Berufserfolgs in der gesamten Berufsbiografie – auf die Lebenszufriedenheit sind die bisherigen empirischen Untersuchungen jedoch unzureichend (Dette 2005, S. 4) und haben vor allem zwei Schwächen:

Erstens wurden in die meisten Analysen lediglich einzelne Aspekte des Berufserfolgs einbezogen. So kann die Bewertung einer Laufbahn als erfolgreich sowohl anhand von objektiven, externen bzw. sozialen Kriterien als auch anhand von subjektiven, internen Maßstäben erfolgen (Abele und Spurk 2008, S. 54; Abele et al. 2011, S. 196; Arthur et al. 2005, S. 179; Gunz und Mayrhofer 2011, S. 251 f.; Judge und Kammeyer-Mueller 2007, S. 60); entsprechend wird unterschieden zwischen objektivem und subjektivem Berufserfolg. Die bisherigen Untersuchungen waren aber überwiegend auf die Effekte von objektiven Berufserfolgsindikatoren fokussiert. Hinzu kommt, dass vor allem „klassische Karriere-kriterien“, wie Erwerbseinkommen, Gehaltsentwicklung, berufliche Stellung, beruflicher Aufstieg oder Berufsprestige, betrachtet wurden. Kaum berücksichtigt wurde hingegen die „berufliche Diskontinuität“, welche durch Brüche im Erwerbsverlauf gekennzeichnet ist (Kühne 2009, S. 188). Da die Vermeidung von Diskontinuität eine Voraussetzung für das Erreichen von Karriere-kriterien darstellt, kann eine Person objektiv als umso erfolgreicher angesehen werden, je weniger Diskontinuität in ihrem Lebenslauf besteht (Kühne 2009, S. 92).

Zweitens wurden weitgehend Querschnittsdaten für die Analysen verwendet. Dadurch können jedoch keinerlei Schlüsse bezüglich der Kausalität gezogen werden (Aronson et al. 2008, S. 36 f.). Umfangreiche Fixed-Effects-Analysen zum Einfluss von Berufserfolg auf die Lebenszufriedenheit, mit denen man in

Längsschnittdaten „den Kausaleffekt analog zum Experiment berechnen“ (Brüderl 2010, S. 966) kann, sind bislang nicht durchgeführt worden.

In den folgenden Analysen werden diese Schwächen bisheriger Studien überwunden. Zum einen werden die Einflüsse von objektivem und subjektivem Berufserfolg auf die Lebenszufriedenheit untersucht und explizit auch die „Vermeidung beruflicher Diskontinuität“ als Teilkomponente des objektiven Berufserfolgs neben dem „Erreichen von Karrierekriterien“ berücksichtigt. Zum anderen erfolgen die Analysen im Längsschnitt anhand von Fixed-Effects-Regressionen.

Weil mit der Betrachtung des Berufserfolgs das berufliche Leben in diesem Abschnitt im Fokus steht, wird neben der allgemeinen Lebenszufriedenheit auch die berufliche Lebenszufriedenheit¹ als abhängige Variable in den Blick genommen.

Nach Stief (2001, S. 3) spielt „[...] der im Beruf erreichte Erfolg [...] eine wichtige Rolle für das physisch-psychische Wohlbefinden“. So ist beruflicher Erfolg nicht nur ökonomisch bedeutsam, sondern stellt auch hinsichtlich normativer Lebenslaufvorstellungen (Rothermund und Wentura 2007, S. 540 ff.) und zu bewältigender Entwicklungsaufgaben im Erwachsenenalter (Erikson 1966) „ein wesentliches Merkmal eines gelungenen Erwachsenenlebens“ dar (Dette 2005, S. 6; Dette et al. 2004, S. 170). Dette et al. (2004, S. 170) bezeichnen beruflichen Erfolg als eine der „für die meisten Menschen neben einem befriedigenden Privatleben [...] wichtigsten Zielsetzungen“. Ausgangspunkt der Untersuchung ist deshalb die *Erfolgshypothese*, dass sich Berufserfolg positiv auf die berufliche und die allgemeine Lebenszufriedenheit auswirkt.

Da sich in der allgemeinen Lebenszufriedenheit eine Bewertung des Lebens insgesamt und damit verschiedener Lebensbereiche ausdrückt, während in der beruflichen Lebenszufriedenheit lediglich über den beruflichen Lebensbereich Bilanz gezogen wird, sollte die *Fokushypothese* gelten, dass der Berufserfolg stärker als die allgemeine Lebenszufriedenheit die berufliche Lebenszufriedenheit beeinflusst (Warr 1987, S. 75 f.; 1999, S. 399; 2007, S. 26).

¹Darauf hinzuweisen ist, dass die berufliche Lebenszufriedenheit üblicherweise selbst als Komponente des subjektiven Berufserfolgs gesehen wird; die beiden Konstrukte Berufserfolg und Lebenszufriedenheit überschneiden sich also in der beruflichen Lebenszufriedenheit (Dette 2005, S. 68). Folglich müsste die berufliche Lebenszufriedenheit streng genommen bei Betrachtung der allgemeinen Lebenszufriedenheit als unabhängige Variable berücksichtigt werden. Im vorliegenden Abschnitt wird diese jedoch nur als abhängige Variable behandelt. Genauere Analysen zum Einfluss der beruflichen Lebenszufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit finden sich bereits im vorangegangenen Abschnitt.

Weil es sich bei der Zufriedenheit um eine subjektive Einschätzung handelt, in der sich das Erreichen subjektiver Ziele (Brunstein et al. 2007, S. 282; 1999, S. 174) bzw. die Erfüllung subjektiver Ansprüche (Michalos 1985, S. 347 f.) widerspiegeln, sollte die *Subjektivitätshypothese* gelten, dass der Einfluss des subjektiven Berufserfolgs auf die berufliche und die allgemeine Lebenszufriedenheit stärker ist als der des objektiven Berufserfolgs.

Zudem kann im Hinblick auf die beiden Komponenten des objektiven Berufserfolgs – Erreichung von Karrierekriterien und Vermeidung von Diskontinuität – noch weiter differenziert werden, wobei auf der Fokushypothese aufbauend lediglich eine Annahme zum Einfluss auf die berufliche Lebenszufriedenheit formuliert wird. Da sich negative Ereignisse – wegen eines längeren Adaptations- bzw. Gewöhnungsprozesses – länger auf die Lebenszufriedenheit auswirken als positive (Lucas 2007, S. 77), finden Aspekte der Diskontinuität im Mittel vermutlich über einen längeren Zeitraum Beachtung als Karriereaspekte; sie „bleiben Teil des aktuellen beruflichen Profils, wie jede Bewerbung lehrt“ (Meulemann 2001c, S. 230). Deshalb sollte die *Diskontinuitätshypothese* gelten, dass der – negative – Einfluss von Diskontinuität auf die berufliche Lebenszufriedenheit absolut größer ist als der – positive – Einfluss von Karriereerfolgen.

2.3.2 Variablen und Analyseverfahren

Der objektive Berufserfolg wurde in jeder der drei Wiederbefragungen in gleicher Weise durch ein Inventar erhoben, in dem der Befragte seine Berufslaufbahn bis zum Befragungszeitpunkt in Phasen nach seinen Arbeitsstellen strukturiert hat. Daraus ergab sich über alle Wiederbefragungen hinweg für jeden Befragten eine individuelle Summe von Berufslaufbahnphasen, die zwischen 0 und 21 variiert. Für jede Phase wurden neben dem Anfangs- und Endzeitpunkt verschiedene Informationen, etwa das Einkommen, der Beruf und der Grund für den Wechsel der Stelle, erfragt. Aus diesen Angaben wurden zum einen „statische“ Variablen der zum jeweiligen Befragungszeitpunkt aktuellen Phase gebildet. Zum anderen wurden durch die Betrachtung aller Phasen bis WB30, zwischen WB30 und WB43 sowie zwischen WB43 und WB56 „dynamische“ Variablen generiert.

Statische Karriereerfolge sind das Netto-Erwerbseinkommen und das Berufsprestige zum Ende der jeweils letzten Erwerbsphase. Das Einkommen wurde inflationsbereinigt und in Euro umgerechnet (EINK). Das Berufsprestige wurde nach

Wegener (1988) aus den Berufsangaben konstruiert (PREST).² Der dynamische Karriereerfolg wurde den Angaben zu den Gründen für Stellenwechsel zu allen Phasen seit der jeweils letzten Befragung entnommen.³ Wenn der Befragte „Beförderung“ oder „Aufstieg“ angegeben hatte, wurde eine Dummyvariable (AUFSTIEG) gebildet.

Statische Diskontinuität wird durch eine Dummyvariable für die Nicht-Erwerbstätigkeit zum Zeitpunkt jeder Wiederbefragung erfasst (NICHT-ET). Dynamische Diskontinuität wird durch zwei Indikatoren erfasst. Erstens: Wenn der Befragte „Kündigungen“, „innerbetriebliche Notwendigkeit“ oder „befristete Verträge“ als Grund für einen Stellenwechsel angegeben hatte, wurde eine Dummyvariable ERZW-ÄND gebildet. Zweitens: Aus der Abfrage aller – auch der nichtberuflichen – Lebensphasen, der sogenannten Globalbiografie, wurde die Dauer aller „Zwangsphasen“ (ZWSPAN) über die gesamte Lebensspanne berechnet, die als Wartezeiten auf Studien- und Referendarplätze, auf Zivil- und Wehrdienststellen sowie auf eine Promotion, Suchzeiten nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz, Phasen der Arbeitslosigkeit oder Krankheit, Frührentendauer sowie Zeiten von Haftstrafen erfragt wurden.

Der subjektive Berufserfolg wurde anhand der Selbst einschätzung des eigenen beruflichen Lebens (ERREICHT) erfasst: „Wenn Sie Ihr bisheriges Berufsleben überblicken und mit den Vorstellungen vergleichen, die Sie zu Beginn des Berufslebens hatten, würden Sie sagen: Sie haben mehr erreicht, als Sie sich vorgestellt haben, Sie haben *so viel* erreicht, wie Sie sich vorgestellt haben, Sie haben *weniger* erreicht, als Sie sich vorgestellt haben?“ Für die Analysen werden daraus die beiden Dummyvariablen „mehr erreicht als erwartet“ (MEHR-ERREICHT) und „weniger erreicht als erwartet“ (WEN-ERREICHT) mit der Referenzkategorie „genauso viel erreicht wie erwartet“ gebildet.

Alle Berufserfolgsvariablen, ihre Wertebereiche, Mittelwerte und Standardabweichungen sind in Tab. 2.3 dargestellt. Damit die Einkommensvariable an den gleichen Dezimalstellen wie die anderen Koeffizienten gelesen werden kann,

²Zur Bestimmung des jeweiligen Berufsprestiges wurden die abgefragten Berufe durch das Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS) auf Basis der „International Standard Classification of Occupations (ISCO)“ verkodet und anhand dieser Einordnung Prestigescores der „Magnitude-Prestigeskala“ (MPS) von Wegener (1988) zugeordnet. Diese wurde für Analysen auf nationaler Ebene konstruiert und berücksichtigt auch deutsche Besonderheiten in der Berufshierarchie.

³Für jede Tätigkeitsveränderung bzw. jeden Stellenwechsel wurde der genaue Grund offen erfragt und im Rahmen der Datenaufbereitung verkodet (Birkelbach et al. 2011, S. 205–209).

Tab. 2.3 Überblick über die Berufserfolgsvariablen im Alter von 30, 43 und 56 Jahren: Wertebereiche, Mittelwerte und Standardabweichungen

Variablen	Wertebereich	Mittelwerte (Standardabweichungen)		
		30 Jahre	43 Jahre	56 Jahre
Erreichen von Karrierekriterien				
EINK/1000	0–250	17,8 (7,2)	24,1 (15,6)	30,6 (25,9)
PREST/10	2–18,7	9,4 (3,2)	9,9 (3,4)	10,0 (3,4)
AUFSTIEG	0/1	0,08	0,15	0,08
Vermeidung von Diskontinuität				
NICHT-ET	0/1	0,30	0,12	0,13
ZWSPAN	0–164	2,7 (6,6)	3,4 (11,8)	6,0 (23,1)
ERZW-ÄND	0/1	0,11	0,12	0,14
Selbst eingeschätzter Berufserfolg				
ERREICHT	1–3	1,9 (,61)	2,1 (,69)	2,1 (,70)

Fehlende Standardabweichung: Dummyvariable

wird sie hier und im Folgenden durch 1000 dividiert. Ebenso werden zur besseren Lesbarkeit die Prestigewerte durch 10 geteilt.

Zur Überprüfung der Hypothesen werden im Folgenden Fixed-Effects-Regressionen von ZUF-BERUF und ZUF-ALL auf den objektiven Berufserfolg (Modell I), den subjektiven Berufserfolg (Modell II) sowie die beiden Berufserfolgsarten gemeinsam (Modell III) durchgeführt. In jedem der drei Modelle werden zunächst die Haupteffekte betrachtet (a). Anschließend wird geprüft, ob sich die Einflüsse zwischen den Lebensphasen unterscheiden, ob sich also für die untersuchten Berufserfolgsvariablen jeweils Interaktionseffekte mit dem Befragungszeitpunkt ergeben (b).

Alle metrischen unabhängigen Berufserfolgsvariablen werden mittelwertzentriert (über alle Wiederbefragungen) aufgenommen, um in den Interaktionsanalysen Multikollinearitätsprobleme zu vermeiden. Um einen möglichen Alterseffekt zu kontrollieren, werden zusätzlich jeweils zwei Dummyvariablen für WB30 und WB43, mit der Referenzkategorie WB56, mit in die Analysen einbezogen. Kontrolliert wird außerdem die private Lebenszufriedenheit (ZUF-PRIVAT).

In die Analysen gehen nur diejenigen Befragungsteilnehmer ein, die sich an allen drei Wiederbefragungen beteiligt haben ($n = 1301$).

2.3.3 Ergebnisse

Im Folgenden wird zunächst der Einfluss des Berufserfolgs auf ZUF-BERUF betrachtet. Anschließend wird der Effekt des Berufserfolgs auf ZUF-ALL in den Blick genommen.

Berufserfolg und berufliche Lebenszufriedenheit

Die Fixed-Effects-Regressionen von ZUF-BERUF auf den Berufserfolg finden sich in Tab. 2.4.

Modell Ia zeigt, dass alle objektiven Berufserfolgsvariablen bis auf PREST/10 einen signifikanten Effekt in der erwarteten Richtung auf ZUF-BERUF aufweisen. Die *Erfolgshypothese* kann daher als weitgehend bestätigt angesehen werden. Der fehlende Effekt von PREST/10 ist vermutlich auf die hohe Stabilität im Lebensverlauf ($r = ,69$ zwischen 30 und 43; $r = ,87$ zwischen 43 und 56) zurückzuführen: Ist der Beruf einmal gefunden, so kann zwar das Einkommen noch weiter steigen, das Berufsprestige jedoch verändert sich normalerweise nicht mehr. Diese Stabilität erschwert eine Fixed-Effects-Analyse, denn „eine Within-Schätzung ist nur mit zeitveränderlichen X-Variablen durchführbar. Selbst bei zeitveränderlichen Variablen gibt es manchmal Probleme, wenn im Paneldatensatz nicht genug X-Variation ist (dann sind die FE-Schätzer sehr unpräzise)“ (Brüderl 2010, S. 991).

Neben den Berufserfolgsvariablen übt auch ZUF-PRIVAT einen signifikanten Einfluss auf ZUF-BERUF aus, was auf eine hohe Bedeutung der Work-Life-Balance hinweist: Je höher ZUF-PRIVAT ist, desto höher ist ZUF-BERUF.

ZUF-BERUF ist im 30. Lebensjahr signifikant höher als zu den anderen beiden Befragungszeitpunkten, was vermutlich auf einen beim Berufseinstieg noch jugendlichen Optimismus zurückzuführen ist. So werden die Realisierungschancen der eigenen beruflichen Ziele zu Beginn der beruflichen Lebensphase subjektiv meist noch relativ hoch eingeschätzt, sie schwächen sich aber im Laufe des Lebens – mit Blick auf die verbleibende Zeit des Berufslebens – ab.⁴ Dieses Ergebnis verwundert zunächst, da sich in den deskriptiven Analysen in Abschn. 2.1 eher ein Anstieg von ZUF-BERUF im Lebensverlauf abzeichnet

⁴Vgl. zu dieser Überlegung auch die Ergebnisse von Halisch und Geppert (2000, S. 146), die bei ihrer Untersuchung zum subjektiven Wohlbefinden im Alter mit Personen zwischen 63 und 85 Jahren fanden, dass in sehr hohem Alter die Frage an Bedeutung gewinnt, „ob die persönlichen Anliegen in der einem verbleibenden Zeit noch verwirklicht werden können. [...] Je mehr man glaubt, dass das, was man sich vorgenommen hat, nicht mehr verwirklicht werden kann, desto stärker wird das Wohlbefinden beeinträchtigt.“

Tab. 2.4 Fixed-Effects-Regression der beruflichen Lebenszufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg, den subjektiven Berufserfolg und Interaktionen mit dem Alter

	<i>H</i>	<i>Wertebereich</i>	<i>Objektiver Berufserfolg</i>		<i>Subjektiver Berufserfolg</i>		<i>Objektiver und subjektiver Berufserfolg</i>	
			<i>Modell IIIa</i>	<i>Modell Ib</i>	<i>Modell IIIa</i>	<i>Modell IIb</i>	<i>Modell IIIa</i>	<i>Modell IIIb</i>
Interzept			5,17	5,18	5,74	5,63	5,70	5,59
Erreichen von Karrierekriterien								
EINK/1000 ^c	+	-2,5–22,5	,11*** (.022)	,10*** (.022)			,05* (.020)	,05* (.020) [.05]
PREST/10 ^c	+	-8,1–8,6	,03 (.025)	,02 (.026)			–,00 (.022)	,00 (.022) [.00]
AUFSTIEG	+	0/1	,26* (.110)	,20 (.194)			,13 (.103)	,10 (.103) [.02]
Vermeidung von Diskontinuität								
NICHT-ET	–	0/1	–1,02*** (.187)	–1,23*** (.433)			–,92*** (.161)	–,87*** (.160) [–,13]
ZWSPAN ^c	–	–2,9–154,1	–,01* (.004)	–,00 (.006)			–,00 (.004)	–,00 (.004) [–,01]
ERZW-ÄND	–	0/1	–,34*** (.124)	–,39* (.192)			–,24* (.113)	–,23* (.111) [–,04]
Selbst eingeschätzter Berufserfolg								
MEHR-ERREICHT ^b	+	0/1			,68*** (.099)	,76*** (.129)	,62*** (.102)	,65*** (.101) [.14]
WEN-ERREICHT ^b	–	0/1			–1,68*** (.123)	–1,37*** (.175)	–1,60*** (.119)	(,134***) [–,28]
Kontrollvariable								
ZUF-PRIVAT	+	0–10	,25*** (.032)	,25*** (.032)	,19*** (.029)	,19*** (.028)	,20*** (.028)	,21*** (.028) [.18]
Wiederbefragung								
WB30 ^a	0/1		,20* (.093)	,30* (.126)	,10 (.080)	,29** (.102)	,26** (.084)	,38*** (.102) [.09]
WB43 ^a	0/1		,10 (.064)	,05 (.079)	,04 (.057)	,08 (.081)	,07 (.059)	,08 (.059) [.02]

(Fortsetzung)

Tab. 2.4 (Fortsetzung)

H Wertebereich	Objektiver Berufserfolg		Subjektiver Berufserfolg		Objektiver und subjektiver Berufserfolg	
	Modell IIa	Modell Ib	Modell IIa	Modell IIb	Modell IIIa	Modell IIIb
Interaktionen mit dem Alter						
EINK/1000*WB30	-2,5-3,5	,23* (,116)				,02 (,092) [,00]
EINK/1000*WB43	-2,5-13,3	,06+ (,034)+				,05+ (,031) [,03]
PREST7/10*WB30	-7,8-8,6	,01 (,031)				
PREST7/10*WB43	-8,1-8,6	,00 (,020)				
AUFSTIEG*WB30	0/1	-,11 (,299)				
AUFSTIEG*WB43	0/1	,09 (,235)				
NICHT-ET*WB30	0/1	,54 (,488)				
NICHT-ET*WB43	0/1	-,13 (,495)				
ZWSPAN ¹²³ *WB30	-2,9-55,1	-,07*** (,017)				-,05** (,016) [-,09]
ZWSPAN ¹²³ *WB43	-2,9-130,1	,01 (,008)				
ERZW-ÄND*WB30	0/1	-,09 (,326)				
ERZW-ÄND*WB43	0/1	,30 (,249)				
MEHR-ERREICHT*WB30	0/1			-,09 (,222)		
MEHR-ERREICHT*WB43	0/1			-,08 (,148)		

(Fortsetzung)

Tab. 2.4 (Fortsetzung)

<i>H Wertebereich</i>	<i>Objektiver Berufserfolg</i>		<i>Subjektiver Berufserfolg</i>		<i>Objektiver und subjektiver Berufserfolg</i>	
	<i>Modell IIa</i>	<i>Modell IIb</i>	<i>Modell IIa</i>	<i>Modell IIb</i>	<i>Modell IIIa</i>	<i>Modell IIIb</i>
WEN-ERREICHT*WB30				–,78** (,253)	–,57* (,219)	[–,07]
WEN-ERREICHT*WB43				–,07 (,199)		
R ² innerhalb Personen	,110****	,139***	,235****	,243***	,269***	,287***
R ² zwischen Personen	,292***	,275***	,413***	,416***	,434***	,435***

N (Beobachtungen) = 2636; N (Personen) = 994
Signifikanz: + = p < ,10; * = p < ,05; ** = p < ,01; *** = p < ,001
^aReferenzkategorien: WB56
^bGenauso viel erreicht wie erwartet
^cWurde zentriert aufgenommen; H: Hypothese; in runden Klammern: robuste Standardfehler; in eckigen Klammern: standardisierte Koeffizienten; ICC (individual): ,32
^dBei Einzelanalysen: objektiver Berufserfolg insg.: ,057; Erreichen von Karrierekriterien: ,016; Vermeidung von Diskontinuität: ,045
^eBei Einzelanalyse: selbst eingeschätzter Berufserfolg: ,204

hat. Der positive Effekt von WB30 äußert sich also erst dann, wenn der objektive Berufserfolg, der zu Beginn des Berufslebens normalerweise geringer ausfallen sollte, kontrolliert ist.

Insgesamt beruhen 29,2 % der Varianz von ZUF-BERUF auf Unterschieden zwischen Personen, während 11,0 % durch Unterschiede innerhalb der Personen bedingt sind und damit kausal interpretiert werden können. Betrachtet man allerdings nur die Variablen des objektiven Berufserfolgs, so ergibt sich innerhalb der Personen nur ein R^2 von ,057, wobei ein größerer Anteil auf die Vermeidung von Diskontinuität als auf das Erreichen von Karrierekriterien zurückzuführen ist. Dies spricht für die Gültigkeit der *Diskontinuitätshypothese*.

Wie *Modell Ib* zeigt, bestehen ein signifikanter positiver Interaktionseffekt zwischen EINK/1000 und WB30 ($b = ,10 + ,23$) sowie ein schwächerer und nur auf dem 10 %-Niveau signifikanter positiver Interaktionseffekt zwischen EINK/1000 und WB43 ($b = ,10 + ,06$). Im 56. Lebensjahr wird der schwächste Effekt ($b = ,10$) beobachtet. Der Einfluss von EINK/1000 nimmt also im Lebensverlauf ab. Auch Sheldon und Kasser (2001, S. 499) beschreiben, dass jüngere Menschen eher „superficial values concerning money and popularity“ verfolgen als ältere Menschen. Des Weiteren kann vermutet werden, dass Berufseinsteiger über weniger Kriterien zur Bewertung des eigenen Erfolges verfügen als Erwerbstätige in einer späteren Berufsphase. Deshalb wird im 30. Lebensjahr möglicherweise eher auf das nächst liegende Kriterium – das zur Verfügung stehende Einkommen – als Maß des Erfolgs zurückgegriffen. Allerdings ist auch darauf hinzuweisen, dass der Effekt von EINK/1000 zu allen Befragungszeitpunkten nur schwach ist: bei WB56 bedeuten 1000 EUR mehr Nettoeinkommen einen Anstieg von ZUF-BERUF um 0,1 Zufriedenheitspunkte, bei WB43 sind es knapp 0,2 und bei WB30 gut 0,3 Zufriedenheitspunkte.

Daneben ergibt sich ein signifikanter negativer Effekt für ZWSPAN*WB30, was sich vermutlich damit erklärt, dass durch frühe Zwangsphasen der Berufseinstieg hinausgezögert wurde.

In *Modell IIa* bestehen hochsignifikante Effekte des selbst eingeschätzten Berufserfolgs auf ZUF-BERUF, womit die Erfolgshypothese auch für den subjektiven Berufserfolg bestätigt wird. Dabei wirkt WEN-ERREICHT deutlich stärker negativ als MEHR-ERREICHT positiv. Grund dafür ist wahrscheinlich, dass – wie auch in der *Diskontinuitätshypothese* angenommen – negative Erfahrungen und Ereignisse schlechter und langsamer verarbeitet werden als positive.

Insgesamt sind 41,3 % der Varianz von ZUF-BERUF auf Unterschiede zwischen Personen zurückzuführen, während 23,5 % auf Unterschieden innerhalb der Personen beruhen. Ohne Berücksichtigung der Kontrollvariablen ergibt sich ein R^2 innerhalb der Personen von ,204 für den selbst eingeschätzten Berufserfolg.

Der Anteil erklärter Within-Varianz ist damit deutlich höher als bei Betrachtung des objektiven Berufserfolgs. Dieses Ergebnis spricht für die Gültigkeit der *Subjektivitätshypothese*.

Die Interaktionseffekte zwischen selbst eingeschätztem Berufserfolg und dem Alter in *Modell I Ib* zeigen einen negativen Einfluss von WEN-ERREICHT*WB30. Das bedeutet, dass der negative Effekt im 30. Lebensjahr stärker ist als zu den anderen beiden Befragungszeitpunkten. Im Gegensatz zu *Modell Ia* zeigt sich der bereits in *Modell I* festgestellte positive Effekt für WB30 und auch die R^2 -Werte steigen in diesem Modell noch einmal leicht an.

In *Modell IIIa* schwächen sich im Vergleich zu *Modell Ia* die Effekte des objektiven Berufserfolgs unter Kontrolle des selbst eingeschätzten Berufserfolgs durchweg ab bzw. verlieren ihre Signifikanz. Der selbst eingeschätzte Berufserfolg scheint also, zumindest zum Teil, die Effekte des objektiven Berufserfolgs auf ZUF-BERUF zu vermitteln. Insgesamt ergeben sich in diesem Modell ein R^2 von ,269 innerhalb der Personen und ein R^2 von ,434 zwischen den Personen.

Werden in *Modell IIIb* zusätzlich die Interaktionseffekte berücksichtigt, die sich in den Modellen Ib und I Ib als signifikant erwiesen haben, so erhöht sich das R^2 innerhalb der Personen noch etwas auf ,287. Der Interaktionseffekt zwischen EINK/1000 und WB30 ist unter Kontrolle des selbst eingeschätzten Berufserfolgs nicht mehr signifikant.

Berufserfolg und allgemeine Lebenszufriedenheit

Tab. 2.5 enthält die Fixed-Effects-Regressionen von ZUF-ALL auf den Berufserfolg.

Bei der Regression von ZUF-ALL auf den objektiven Berufserfolg in *Modell Ia* zeigen sich lediglich für EINK/1000 und – auf dem 10 %-Niveau – auch für NICHT-ET signifikante Effekte. Für den objektiven Berufserfolg wird damit die Erfolgshypothese nur eingeschränkt bestätigt.

Die Effekte WB30 und WB43 zeigen, dass ZUF-ALL im 30. und 43. Lebensjahr signifikant niedriger als im 56. Lebensjahr ist.

Insgesamt sind 37,4 % der Varianz von ZUF-ALL auf Unterschiede innerhalb der Personen zurückzuführen. Allerdings ergibt sich für den objektiven Berufserfolg in hier nicht dargestellten Analysen ohne Berücksichtigung der Kontrollvariablen lediglich ein R^2 von ,013 innerhalb der Personen. Damit wird ein deutlich geringerer Anteil an Varianz erklärt als bei Betrachtung von ZUF-BERUF. Die Fokushypothese kann also hinsichtlich des objektiven Berufserfolgs als zutreffend angesehen werden.

In *Modell Ib* zeichnen sich die gleichen Interaktionseffekte mit dem Alter wie bei ZUF-BERUF ab. Der positive Effekt von EINK/1000 auf ZUF-ALL wird im Lebensverlauf schwächer. Außerdem ist der negative Effekt von ZWSPAN bei WB30 stärker als bei WB43 und WB56. In der Folge ist der in Modell Ia gefundene negative Effekt für WB30 deutlich abgeschwächt. Insgesamt ergeben sich ein R^2 von ,380 innerhalb der Personen und ein R^2 von ,577 zwischen Personen.

In *Modell IIa* besteht beim selbst eingeschätzten Berufserfolg lediglich ein signifikanter negativer Effekt für WEN-ERREICHT. Dagegen weist MEHR-ERREICHT keinen signifikanten Effekt auf. Weiterführende Analysen deuten jedoch an, dass sich der selbst eingeschätzten Berufserfolg auch auf ZUF-PRIVAT auswirkt (Weber 2013, S. 99, 105, 113). Da diese kontrolliert wird, schwächt sich der Effekt des selbst eingeschätzten Berufserfolgs ab. Ohne Kontrolle von ZUF-PRIVAT würde auch für MEHR-ERREICHT ein positiver Effekt auf ZUF-ALL bestehen (Weber 2013, S. 140). Somit kann die *Erfolgshypothese* für den subjektiven Berufserfolg auch im Hinblick auf die allgemeine Lebenszufriedenheit als bestätigt angesehen werden.

Durch den selbst eingeschätzten Berufserfolg kann ein größerer Anteil an Varianz als durch den objektiven Berufserfolg erklärt werden. Gleichzeitig hat der selbst eingeschätzte Berufserfolg aber einen deutlich schwächeren Einfluss auf ZUF-ALL als auf ZUF-BERUF. Sowohl *Subjektivitätshypothese* als auch *Fokushypothese* können also bestätigt werden.

In *Modell IIb* ergibt sich ein signifikanter negativer Interaktionseffekt zwischen MEHR-ERREICHT und WB43: Der positive Effekt dieser Bewertung ist hier signifikant schwächer als zu den anderen beiden Befragungszeitpunkten. Zudem zeigt sich ein auf dem 10-%-Niveau signifikanter negativer Interaktionseffekt zwischen WEN-ERREICHT und WB43, was darauf hindeutet, dass der negative Effekt hier stärker ist. In der Folge ist der negative Effekt von WB43 nicht mehr signifikant.

In *Modell IIIa* ergeben sich bei den Berufserfolgsvariablen lediglich signifikante Effekte für EINK/1000 sowie WEN-ERREICHT. Vermutlich vermittelt auch hier der selbst eingeschätzte Berufserfolg zumindest teilweise die Effekte der objektiven Berufserfolgsvariablen. Innerhalb der Personen liegt der R^2 -Wert hier bei ,391.

Werden in *Modell IIIb* zusätzlich die in den Einzelmodellen signifikanten Interaktionseffekte betrachtet, so erhöht sich der R^2 -Wert innerhalb der Personen noch geringfügig auf ,396. Allerdings ist lediglich der Interaktionseffekt zwischen WB43 und EINK/1000 bzw. MEHR-ERREICHT signifikant.

Tab. 2.5 Fixed-Effects-Regression der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg, den subjektiven Berufserfolg und Interaktionen mit dem Alter

<i>H</i>	<i>Wertebereich</i>	<i>Objektiver Berufserfolg</i>		<i>Subjektiver Berufserfolg</i>		<i>Objektiver und subjektiver Berufserfolg</i>	
		<i>Modell Ia</i>	<i>Modell Ib</i>	<i>Modell IIa</i>	<i>Modell IIb</i>	<i>Modell IIIa</i>	<i>Modell IIIb</i>
Interzept		4,33	4,34	4,46	4,40	4,46	4,41
Erreichen von Karrierekriterien							
EINK/1000 ^c	+ -2,5–22,5	,03**	,02*	(,011)		,02*	,02+ (,010) [,02]
PREST/10 ^c	+ -8,1–8,6	,00	,01	(,016)		–01 (,015)	–01 (,015) [–01]
AUFSTIEG	+ 0/1	–,01	–,10	(,106)		–03 (,062)	–04 (,063) [–01]
Vermeidung von Diskontinuität							
NICHT-ET	– 0/1	–,16+	–,33	(,202)		–14 (,090)	–12 (,092) [–03]
ZWSPAN ^c	– 2,9–154,1	–,00	,00	(,003)		–00 (,002)	–00 (,002) [–01]
ERZW-ÄND	– 0/1	–,07	–,05	(,092)		–04 (,065)	–04 (,065) [–01]
Selbsteingeschätzter Berufserfolg							
MEHR-ERREICHT ^b	+ 0/1			,09 (,062)	,20** (,076)	,08 (,064)	,17* (,073) [,05]
WEN-ERREICHT ^b	– 0/1			–,39*** (,071)	–,24* (,102)	–,38*** (,071)	–,31*** (,078) [–09]
Kontrollvariable							
ZUF-PRIVAT	+ 0–10	,44***	,44***	(,020)	,43*** (,020)	,43*** (,020)	,43*** (,020) [,55]
Wiederbefragung							
WB30 ^a	0/1	–,19***	–,11+	(,067)	–,15* (,058)	–,18*** (,050)	–,11+ (,059) [–04]
WB43 ^a	0/1	–,10**	–,13**	(,049)	–,01 (,048)	–,11** (,038)	–01 (,048) [–00]
Interaktionen mit dem Alter							
EINK/1000 ^c *WB30	–2,5–3,5		,14*	(,060)			,09 (,055) [,03]
EINK/1000 ^c *WB43	–2,5–13,3		,04+	(,019)			,04* (,018) [,03]
PREST/10 ^c *WB30	–7,8–8,6		–,02	(,017)			

(Fortsetzung)

Tab. 2.5 (Fortsetzung)

H	Wertebereich	Objektiver Berufserfolg		Subjektiver Berufserfolg		Objektiver und subjektiver Berufserfolg	
		Modell Ia	Modell Ib	Modell IIa	Modell IIb	Modell IIIa	Modell IIIb
PRESTI10**WB43	-8,1-8,6		-,01 (,012)				
AUFSTIEG*WB30	0/1		-,02 (,163)				
AUFSTIEG*WB43	0/1		,15 (,139)				
NICHT-ET*WB30	0/1		,21 (,223)				
NICHT-ET*WB43	0/1		,21 (,280)				
ZWSPAN**WB30	-2,9-55,1		-,02* (,008)				
ZWSPAN**WB43	-2,9-130,1		-,01 (,005)				
ERZW-ÄND*WB30	0/1		-,03 (,155)				
ERZW-ÄND*WB43	0/1		-,03 (,145)				
MEHR-ERREICHT*WB30	0/1			-,05 (,138)			
MEHR-ERREICHT*WB43	0/1			-,24** (,087)			
WEN-ERREICHT*WB30	0/1			-,21 (,150)			
WEN-ERREICHT*WB43	0/1			-,25+ (,131)			
R ^b innerhalb Personen		,374****4	,380***	,388****5	,391****	,391****	,396****
R ^c zwischen Personen		,578***	,577***	,606***	,606****	,603****	,600****

N (Beobachtungen) = 2636; N (Personen) = 994
Signifikanz: + = p < ,10; * = p < ,05; ** = p < ,01; *** = p < ,001
^aReferenzkategorien: WB56
^bGenauso viel erreicht wie erwartet
^cWurde zentriert aufgenommen; B: Wertebereich; H: Hypothese; in runden Klammern: robuste Standardfehler; in eckigen Klammern: standardisierte Koeffizienten; ICC individual); ,37
^dBei Einzelanalysen: objektiver Berufserfolg insg.: ,013
^eBei Einzelanalyse: selbst eingeschätzter Berufserfolg: ,043

2.3.4 Zusammenfassung und Ausblick

Der objektive Berufserfolg hat – wie in der *Erfolgshypothese* erwartet – einen positiven Einfluss auf die berufliche Lebenszufriedenheit. Der negative Einfluss der Diskontinuität ist dabei – gemäß der *Diskontinuitätshypothese* – größer als der positive Einfluss des Karriereerfolgs. Im Gegensatz dazu sind die erwarteten Ergebnisse hinsichtlich der allgemeinen Lebenszufriedenheit nur eingeschränkt nachgewiesen. Darüber hinaus ergeben sich Interaktionseffekte mit dem Alter lediglich in geringem Ausmaß für das letzte Nettoeinkommen und die Dauer der Zwangsphasen.

Der subjektive Berufserfolg steigert – gemäß der *Erfolgshypothese* – die berufliche und die allgemeine Lebenszufriedenheit. Die Einschätzung, weniger erreicht als erwartet zu haben, hat dabei eine deutlich stärkere Wirkung als die Einschätzung, mehr erreicht als erwartet zu haben. Zudem schwanken die Effektstärken je nach Befragungszeitpunkt.

Wie in der *Fokushypothese* angenommen, beeinflussen objektiver und subjektiver Berufserfolg die berufliche Lebenszufriedenheit stärker als die allgemeine Lebenszufriedenheit. So wird in der beruflichen Lebenszufriedenheit lediglich über den beruflichen Lebensbereich Bilanz gezogen, während in der allgemeinen Lebenszufriedenheit das Leben insgesamt und damit verschiedene Lebensbereiche bewertet werden.

Der *Subjektivitätshypothese* entsprechend wirkt sich der subjektive Berufserfolg insgesamt stärker auf die Lebenszufriedenheit aus als der objektive Berufserfolg.

Darüber hinaus zeichnet sich ein relativ hoher Einfluss der privaten Lebenszufriedenheit auf die berufliche Lebenszufriedenheit ab. Vermutlich handelt es sich um einen wechselseitigen Zusammenhang, der die Bedeutung einer Work-Life-Balance betont.

Unter Kontrolle des Berufserfolgs im 30. Lebensjahr ist die berufliche Lebenszufriedenheit signifikant höher als zu den anderen beiden Befragungszeitpunkten, was auf jugendlichen Optimismus bzw. die zu diesem Zeitpunkt nach subjektiver Einschätzung besseren Chancen für die Realisierung beruflicher Ziele zurückgeführt wird. Die allgemeine Lebenszufriedenheit hingegen ist im 56. Lebensjahr signifikant höher als im 30. und im 43. Lebensjahr, was vermutlich in vermehrten Adaptationsprozessen bei älteren Menschen begründet liegt.

Literatur

- Abele, Andrea E. 2003. Beruf – kein Problem, Karriere – schon schwieriger. Berufslaufbahnen von Akademikerinnen und Akademikern im Vergleich. In *Frauen und Männer in akademischen Professionen Berufsverläufe und Berufserfolg*, Hrsg. Andrea E. Abele, Ernst-H Hoff, und Hans-U Hohner, 157–182. Heidelberg: Asanger.
- Abele, Andrea E., und Daniel Spurk. 2008. The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior* 74:53–62.
- Abele, Andrea E., Daniel Spurk, und Judith Volmer. 2011. the construct of career success: Measurement issues and an empirical example. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 43:195–206.
- Allison, Paul D. 2009. *Fixed effects regression models*. Thousand Oaks: Sage.
- Aronson, Elliot, Timothy D. Wilson, und Robin M. Akert. 2008. *Sozialpsychologie*, 6. Aufl. München: Pearson Studium.
- Arthur, Michael B., Svetlana N. Khapova, und Celeste P. M. Wilderom. 2005. Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior* 26:177–202.
- Backes, Gertrud M., und Wolfgang Clemens. 2008. *Lebensphase Alter. Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Altersforschung*. Weinheim: Juventa.
- Birkelbach, Klaus. 1998. *Berufserfolg und Familiengründung. Lebensläufe zwischen institutionellen Bedingungen und individueller Konstruktion*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Birkelbach, Klaus. 2001. Identität im Berufsleben von Männern und Frauen. Der Einfluss von Aspirationen und objektivem Erfolgen in der Ausbildungs- und Berufslaufbahn auf die subjektive Berufsbilanz und die beruflichen Zukunftserwartungen. In *Ankunft im Erwachsenenleben Lebenserfolg und Erfolgsdeutung in einer Kohorte ehemaliger Gymnasiasten zwischen 16 und 43*, Hrsg. Heiner Meulemann, Klaus Birkelbach, und Jörg Otto Hellwig, 63–102. Opladen: Leske & Budrich.
- Birkelbach, Klaus, Anja Grauenhorst, Heiner Meulemann, Sebastian Neumeyer, Christiane Reinelt, Barbara Wawrzyniak, Anne Weber, Marc Heise und Janina Klug. 2011. Konzeption, Design, Methodik und Datenstruktur der dritten Wiederbefragung des Kölner Gymnasiastenpanels (KGP). Arbeitsbericht zum Projekt „Vor dem Lebensabend – eine dritte Wiederbefragung zu Lebenserfolg und Erfolgsdeutung ehemaliger 16-jähriger Gymnasiasten im 56. Lebensjahr“.
- Böhnke, Petra. 2001. Wertorientierungen und Zukunftserwartungen. In *Datenreport 1999. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland*, Hrsg. Statistisches Bundesamt, 443–452. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Bowling, Nathan A. 2007. Is the job satisfaction – job performance relationship spurious? A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior* 71:167–185.
- Brüderl, Josef. 2010. Kausalanalyse mit Paneldaten. In *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*, Hrsg. Christof Wolf und Henning Best, 963–994. Wiesbaden: VS Verlag.
- Brunstein, Joachim C., Oliver C. Schultheiss, und Günter W. Maier. 1999. The pursuit of personal goals. A motivational approach to well-being and life adjustment. In *Action & self-development. Theory and research through the life span*, Hrsg. Jochen Brandtstädter und Richard M. Lerner, 169–196. Thousand Oaks: Sage.

- Brunstein, Joachim C., Günter W. Maier, und Anja Dargel. 2007. Persönliche Ziele und Lebenspläne: Subjektives Wohlbefinden und proaktive Entwicklung im Lebenslauf. In *Entwicklungspsychologie der Lebensspanne. Ein Lehrbuch*, Hrsg. Jochen Brandtstädter und Ulman Lindenberger, 270–304. Stuttgart: Kohlhammer.
- Campbell, Angus, Philip E. Converse, und Willard L. Rodgers. 1976. *The quality of American life*. New York: Russel Sage Foundation.
- Costa, Paul T., Robert R. McCrae, und Arthur H. Norris. 1981. Personal adjustment to aging: Longitudinal Prediction from Neuroticism and Extraversion. *Journal of Gerontology* 36:78–85.
- Detle, Dorothea E. 2005. Berufserfolg und Lebenszufriedenheit. Eine längsschnittliche Analyse der Zusammenhänge. Halle, Dissertationsschrift.
- Detle, Dorothea E., Andrea E. Abele, und Oliver Renner. 2004. Zur Definition und Messung von Berufserfolg. Theoretische Überlegungen und metaanalytische Befunde zum Zusammenhang von externen und internen Laufbahnerfolgsmaßen. *Zeitschrift für Personalpsychologie* 3:170–183.
- Diener, Ed. 1996. Traits can be powerful, but are not enough: lessons from subjective well-being. *Journal for Research in Personality* 33:389–399.
- Diener, Ed, und Carol Diener. 1996. Most people are happy. *Psychological Science* 7:181–185.
- Erikson, Erik H. 1966. *Identität und Lebenszyklus*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Glatzer, Wolfgang. 1992. Lebensqualität und subjektives Wohlbefinden. Ergebnisse sozialwissenschaftlicher Untersuchungen. In *Glück und Zufriedenheit. Ein Symposium*, Hrsg. Alfred Bellebaum, 49–58. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Gunz, Hugh, und Wolfgang Mayrhofer. 2011. Re-conceptualizing career success: A contextual approach. *Journal for Labour Market Research* 43:251–260.
- Halisch, Frank, und Ulrich Geppert. 2000. Wohlbefinden im Alter: Der Einfluss von Selbstwirksamkeit, Kontrollüberzeugungen, Bewältigungsstrategien und persönlichen Zielen. Ergebnisse aus der Münchener GOLD-Studie. In *Kognitive und emotionale Aspekte der Motivation*, Hrsg. Friedrich Försterling, Joachim Stiensmeier-Pelster, und Lily M. Silny, 121–152. Göttingen: Hogrefe.
- Haller, Max, und Bernadette Müller. 2006. Merkmale der Persönlichkeit und Identität in Bevölkerungsumfragen. Ansätze zu ihrer Operationalisierung und Verortung als Erklärungsvariable für Lebenszufriedenheit. *ZUMA-Nachrichten* 59:9–41.
- Höpflinger, François. 2005. Lebenszufriedenheit und Wohlbefinden im höheren Lebensalter. In *Lebenshorizont Alter*, Hrsg. Brigitte Boothe, und Bettina Ugolini. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Iaffaldano, Michelle T., und Paul M. Muchinsky. 1985. Job satisfaction and job performance. A meta-analysis. *Psychological Bulletin* 97:251–273.
- Judge, Timothy A., und John D. Kammeyer-Mueller. 2007. Personality and career success. In *Handbook of career studies*, Hrsg. Hugh Gunz, und Maury Peiperl, 59–78. Thousand Oaks: Sage.
- Judge, Timothy A., Carl J. Thoresen, Joyce E. Bono, und Gregory K. Patton. 2001. The job satisfaction – job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin* 127:376–407.
- Kohli, Martin. 1985. Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 37:1–29.

- Kohli, Martin. 2003. Der institutionalisierte Lebenslauf: ein Blick zurück und nach vorn. In *Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002*, Hrsg. Jutta Allmendinger, 526–545. Opladen: Leske & Budrich.
- Kühne, Mike. 2009. *Berufserfolg von Akademikerinnen und Akademikern. Theoretische Grundlagen und empirische Analysen*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Lucas, Richard E. 2004. Top-down and Bottom-Up models of life satisfaction judgments, paper presented at the 6th International German Socio-Economic panel study user conference. http://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/41891/paper2004_lucas.pdf.
- Lucas, Richard E. 2007. Adaptation and the set-point model of subjective well-being. Does happiness change after major life events? *Current Directions in Psychological Science* 16:75–79.
- Meulemann, Heiner. 2001a. Einleitung: Erwachsenwerden als Übergang von Identitätsbildung zu Identitätswahrung. In *Ankunft im Erwachsenenleben. Lebenserfolg und Erfolgsdeutung in einer Kohorte ehemaliger Gymnasiasten zwischen 16 und 43*, Hrsg. Heiner Meulemann, Klaus Birkelbach, und Jörg Otto Hellwig, 11–34. Opladen: Leske & Budrich.
- Meulemann, Heiner. 2001b. Das Leben ist das Privatleben. Die Zentralität von Privatleben und Beruf im Übergang vom Jugendlichen zum Erwachsenen. In *Ankunft im Erwachsenenleben. Lebenserfolg und Erfolgsdeutung in einer Kohorte ehemaliger Gymnasiasten zwischen 16 und 43*, Hrsg. Heiner Meulemann, Klaus Birkelbach, und Jörg Otto Hellwig, 163–194. Opladen: Leske & Budrich.
- Meulemann, Heiner. 2001c. Zentralität von Lebensbereichen und Zufriedenheit mit dem Leben. In *Ankunft im Erwachsenenleben. Lebenserfolg und Erfolgsdeutung in einer Kohorte ehemaliger Gymnasiasten zwischen 16 und 43*, Hrsg. Heiner Meulemann, Klaus Birkelbach, und Jörg Otto Hellwig, 195–214. Opladen: Leske & Budrich.
- Meulemann, Heiner. 2001d. Lebenszufriedenheit vom Ende der Jugend bis zum mittleren Erwachsenenalter. In *Ankunft im Erwachsenenleben. Lebenserfolg und Erfolgsdeutung in einer Kohorte ehemaliger Gymnasiasten zwischen 16 und 43*, Hrsg. Heiner Meulemann, Klaus Birkelbach, und Jörg Otto Hellwig, 215–231. Opladen: Leske & Budrich.
- Michalos, Alex C. 1985. Multiple discrepancies theory. *Social Indicators Research* 16:347–413.
- Oishi, Shigehiro, Ed Diener, Suh Eunkook, und Lucas E. Richard. 1999. Value as a moderator in subjective well-being. *Journal of Personality* 67:157–184.
- Ormel, Johan, Siegwart Lindenberg, Nardi Steverink, und Lois M. Verbrugge. 1999. Subjective well-being and social production functions. *Social Indicators Research* 46:61–90.
- Petty, M.M., Gail W. McGee, und Jerry W. Cavender. 1984. A meta-analysis of the relationships between individual job satisfaction and individual performance. *Academy of Management Review* 9:712–721.
- Rothermund, Klaus, und Dirk Wentura. 2007. Altersnormen und Altersstereotype. In *Entwicklungspsychologie der Lebensspanne Ein Lehrbuch*, Hrsg. Jochen Brandtstädter, und Ulman Lindenberger. Stuttgart: Kohlhammer.
- Sheldon, Kennon M., und Tim Kasser. 2001. Getting older, getting better? Personal strivings and psychological maturity across the life span. *Developmental Psychology* 37:491–501.

- Six, Bernd, und Andrea Eckes. 1991. Der Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung – Resultate einer metaanalytischen Studie. In *Arbeitszufriedenheit*, Hrsg. Lorenz Fischer, 21–45. Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Sørensen, Annemette. 1990. Unterschiede im Lebenslauf von Frauen und Männern. In *Lebensverläufe und sozialer Wandel. Sonderheft 31/1990 der KZfSS*, Hrsg. Karl Ulrich Mayer, 304–321. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Stief, Mahena. 2001. *Selbstwirksamkeitserwartungen, Ziele und Berufserfolg: Eine Längsschnittstudie*. Aachen: Shaker.
- Tesch-Römer, Clemens, und Susanne Wurm. 2006. Veränderung des subjektiven Wohlbefindens in der zweiten Lebenshälfte. In *Altwerden in Deutschland. Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte*, Hrsg. Clemens Tesch-Römer, Heribert Engstler, und Susanne Wurm, 385–446. Wiesbaden: VS Verlag.
- Urban, Dieter, und Jochen Mayerl. 2011. *Regressionsanalyse: Theorie, Technik und Anwendung*, 4. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag.
- Veenhoven, Ruut. 2008. Sociological theories of subjective well-being. In *The science of subjective well-being: A tribute to Ed Diener*, Hrsg. Michael Eid und Randy Larsen, 44–61. New York: Guilford.
- Warr, Peter. 1987. *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Clarendon.
- Warr, Peter. 1999. Well-Being and the workplace. In *Well-Being: The foundations of hedonic psychology*, Hrsg. Daniel Kahnemann, Ed Diener, und Norbert Schwarz, 392–412. New York: Russell Sage Foundation.
- Warr, Peter. 2007. *Work, happiness, and unhappiness*. Mahwah: Erlbaum.
- Weber, Anne. 2013. Berufserfolg und Lebenszufriedenheit. Essen: Universität Duisburg-Essen: Dissertation.
- Wegener, Bernd. 1988. *Kritik des Prestiges*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Lebensdeutung und Lebensplanung in der Lebensmitte

Vom Gymnasium bis zur Planung des Ruhestands

Birkelbach, K.; Meulemann, H. (Hrsg.)

2017, XX, 533 S. 37 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-15361-8