

# Determinanten der mobilitätsspezifischen Selbstwirksamkeit bei internationaler Entsendungsmobilität und ihre Bedeutung im Familienkontext

Stine Waibel, Heiko Rüger, Silvia Ruppenthal, Norbert F. Schneider und Brenton Wiernik

*Beitrag zur Veranstaltung »Herausforderungen räumlicher Mobilität für soziale Beziehungen, Familie und Partnerschaft – Lebenswelten in der Krise?« der Sektion Stadt- und Regionalsoziologie – organisiert von Stefanie Kley, Natascha Nisic und Heike Herrmann*

Im Zuge von Europäisierungs- und Globalisierungsprozessen sind in Industriegesellschaften die Mobilitätsanforderungen in vielen Segmenten des Arbeitsmarkts gestiegen. Individuelle berufliche Laufbahnen führen immer häufiger über (hoch-)mobile und internationale Karrieren (Dumont, Lemaître 2005; Iredale 2001; Mahroum 2000; Straubhaar, Wolter 1997). Überdies ist es für viele Jugendliche und junge Erwachsene heutzutage Normalität (und scheint sich auch zu einer sozialen Norm zu entwickeln, Petzold, Peter 2014), zumindest für eine kurze Zeit im Ausland zu leben. Auslandserfahrungen während oder zwischen Schule und Ausbildung erhöhen ihrerseits die Wahrscheinlichkeit, in internationalen Kontexten beruflich mobil zu werden (Jahr et. al. 2002; Parey, Waldinger 2011).

Die individuellen Karriere- und Lebensverläufe von international mobilen (qualifizierten) Arbeitskräften wurden bislang vor allem aus Perspektive des »Human Resource Management« erforscht. Ihren Fokus legt diese psychologisch sowie personal- und betriebswirtschaftlich ausgerichtete Literatur auf die Berufsgruppe der unternehmensintern entsandten Beschäftigten, die auch als »Expatriates«<sup>1</sup> bezeichnet werden. Andere hochmobile Berufsgruppen wie Mitarbeiter/-innen von Nichtregierungsorganisationen, internationaler Organisationen, des Militärs, der Entwicklungszusammenarbeit oder des diplomatischen Dienstes aber auch internationale Stu-

---

<sup>1</sup> Nach Definition des *Oxford Dictionary of Human Geography* ist ein Expatriate (im Englischen auch abgekürzt *expat*) eine Person, die vorübergehend oder dauerhaft in einem anderen als dem Land ihrer Staatsangehörigkeit lebt (Wort leitet sich ab aus »ex« (lateinisch für »aus«) und »patria« (lateinisch für »Land« oder »Vaterland«). Im allgemeinen Sprachgebrauch wird der Begriff aber oft für Fachkräfte, die von ihren Unternehmen ins Ausland entsendet werden, verwendet.

dierende haben hingegen weniger Aufmerksamkeit von Seiten der Wissenschaften auf sich gezogen.

Da Auslandsentsendungen für die entsendenden Unternehmen mit einem hohen Finanzaufwand verbunden sind, haben diese ein großes Interesse daran, dass Entsendungsprozesse nicht frühzeitig abgebrochen werden (Mendenhall et al. 1987: 332). In der Entsendungsforschung gilt die fehlende Anpassung an den neuen kulturellen Kontext als Hauptgrund für den Entsendungsabbruch, weswegen all jene Faktoren, welche Anpassungsprozesse fördern, als Prädiktoren einer erfolgreichen Entsendung betrachtet werden (Black et al. 1991). Der meist als Ausgangspunkt empirischer Arbeiten dienende theoretische Rahmen von Stewart Black und Kollegen umfasst als Prädiktoren zum einen die individuellen Eigenschaften und Kompetenzen des Expatriates, zum anderen die Merkmale der beruflichen Tätigkeit sowie berufliche und familiäre Unterstützungsstrukturen (zum Beispiel Bhaskar-Shrinivas et al. 2005: 259). In Folge der einflussreichen Arbeiten von Rosalie Tung in den achtziger Jahren (Tung 1981, 1982, 1984) gilt darüber hinaus auch die Anpassung bzw. das Wohlbefinden der mitreisenden Familienmitglieder als eine der wichtigsten Einflussgrößen des Gelingens bzw. Scheiterns einer Entsendung (Holtbrügge et al. 2005 für eine Studie im deutschen Entsendungskontext), was unter anderem dazu beigetragen hat, dass Familienmitglieder stärker in entsendungsvorbereitende Trainings einbezogen werden. Durch den wachsenden Frauenanteil unter Expatriates sowie die Tatsache, dass immer mehr mitreisende Partner/-innen eigene Karrieren verfolgen (wollen), konzentrieren sich aktuelle Arbeiten vor allem auf die Bedeutung, welche Schnittstellenkonflikte zwischen Arbeits- und Familienleben (Ensher et al. 2001; Lazarova et al. 2010; Mäkelä, Suutari 2011) sowie wechselseitige intrafamiliale Übertragungsprozesse (Caligiuri et al. 1998; Takeuchi et al. 2002; van der Zee et al. 2005) für erfolgreiche Entsendungen haben.

Jenseits der Entsendungsliteratur machen sozialwissenschaftliche Forschungsarbeiten der letzten Jahre allgemeiner darauf aufmerksam, dass die gestiegenen Anforderungen an räumliche Mobilität erhebliche Auswirkungen auf das Privat- und Familienleben haben können, wie auf das allgemeine und gesundheitliche Wohlbefinden, die Bildung und Stabilisierung von Partnerschaften, die Familiengründung oder die relativen Verhandlungspositionen der beteiligten Personen (Aybek et al. 2015; Huinink, Feldhaus 2012; Schneider, Collet 2010; Schneider, Meil 2008; Stutzer, Frey 2008). Anders als in der Entsendungsforschung bleiben in der sozialwissenschaftlichen Literatur jedoch bislang viele intra- und interindividuelle Faktoren einer erfolgreichen Bewältigung räumlicher Mobilität unberücksichtigt. Dabei ist es naheliegend, dass gerade individuelle Eigenschaften, psychologische Ressourcen sowie Interaktionsprozesse zwischen familialen Akteuren an Bedeutung gewinnen, je mehr die Anforderungen an Individuen und Paare im Hinblick auf eine erfolgreiche Lebensgestaltung und die Koordination verschiedener Lebensbereiche zunehmen (Huinink 2014; zu den Herausforderungen der wachsenden ›Entgrenzung‹ von Erwerbsarbeit und Familie Jurczyk et al. 2009). Eine entsprechende Subjektorientierung zeigt sich sehr deutlich auch in den aktuellen sozial- und bildungspolitischen Debatten, in denen selbstbestimmtes Lernen einen zentralen Stellenwert eingenommen hat (Powell et al. 2012).

Der vorliegende Beitrag befasst sich vor diesem Hintergrund mit dem Einfluss ›personaler Ressourcen‹ auf die Bewältigung von berufsbezogener internationaler Mobilität am Beispiel von Beschäftigten des deutschen Auswärtigen Amtes. Im Zentrum der Analysen steht das psychosoziale Konstrukt der *Selbstwirksamkeitserwartung* (englisch *perceived self-efficacy*) von Albert Band-

ura (1977, 1986), dessen praktische Relevanz in einer großen Anzahl an Forschungsarbeiten bestätigt wird. Eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung meint die subjektive Gewissheit, bestimmte Handlungen mit den eigenen Ressourcen und Fähigkeiten ausführen und dabei auftretende Problemsituationen bewältigen zu können. Angesichts der wachsenden Forschungsbefunde zu intrafamiliären Übertragungsprozessen wird im Beitrag untersucht, inwiefern auch die subjektiven Kompetenzüberzeugungen des Partners/der Partnerin eine Rolle bei der Bewältigung berufsbezogener internationaler Mobilität spielen.

## Das sozialpsychologische Konzept der Selbstwirksamkeit

Selbstwirksamkeit ist das zentrale Konzept innerhalb Banduras sozial-kognitiver Lerntheorie bzw. Theorie kognitiver Selbstregulationsprozesse. Bandura definiert Selbstwirksamkeitserwartung ganz grundlegend als »conviction that one can successfully execute the behavior required to produce the outcomes« (Bandura 1977: 193). Menschen mit einer hohen Selbstwirksamkeit sind überzeugt, (schwierige) Lebenssituationen durch eigene Anstrengungen kontrollieren und meistern zu können. Gerade in Phasen gesellschaftlicher Transformationen und kritischer Lebensereignisse gelten Selbstwirksamkeitserwartungen daher als wichtige psychologische Schutzfaktoren, die positive Bewältigungserlebnisse wahrscheinlicher machen (zum Beispiel Elder 1974; Diwald et al. 1996; Silbereisen 2001). Bewältigungserlebnisse können aber auch ihrerseits Selbstwirksamkeitserwartungen (in diesem Zusammenhang wird häufig von negativen oder positiven Wirkungsspiralen gesprochen) beeinflussen, so dass diese prinzipiell als veränderbar und nicht als stabiles Persönlichkeitsmerkmal gelten.

Anknüpfend an Banduras Formalisierung des Konzepts werden Selbstwirksamkeitserwartungen meist kontextabhängig spezifiziert; in der sozialpsychologisch orientierten Literatur finden sie bereits in vielen Bereichen, wie Gesundheit (zum Beispiel O'Leary 1985), Arbeit(slosigkeit) und Karriere (zum Beispiel Eden, Aviram 1993), Bildung (zum Beispiel Bandura et al. 1996), Erziehung (zum Beispiel Coleman, Karraker 1997) oder Ehe (zum Beispiel Fincham et al. 2000) Anwendung. Auch im Kontext internationaler Entsendungsmobilität haben sich psychosoziale Ressourcen wie Selbstwirksamkeitserwartungen als relevante Faktoren einer erfolgreichen Entsendung erwiesen (Bhaskar-Shrinivas et al. 2005; Hechanova et al. 2003). Selbstwirksamkeitserwartungen werden in dieser Literatur jedoch meist in ihrer generalisierten Form<sup>2</sup> spezifiziert und ihre Schutzfunktion bezieht sich auf die in der Forschung zu Expatriates konventionell verwendete Zielgröße (Anpassung an einen bestimmten Ort). Eine Übertragung des Selbstwirksamkeitskonzepts auf die spezifischen Anforderungen einer dauerhaft mobilen Lebenssituation und die dadurch entstehenden Herausforderungen für das Familienleben liegt bislang nicht vor.

---

<sup>2</sup> Einige empirische Arbeiten erfassen Selbstwirksamkeitserwartungen als generalisierte Kompetenzüberzeugungen, die – ähnlich wie Persönlichkeitsmerkmale – einen höheren Grad an Verfestigung und Stabilität aufweisen als situationsspezifische Überzeugungen (Schwarzer, Jerusalem 1995).

## Fragestellungen

Im Folgenden soll *erstens* der Frage nachgegangen werden, welchen Beitrag mobilitätsspezifische Selbstwirksamkeitswahrnehmungen zur Bewältigung intensiver Mobilitätsanforderungen leisten können. Wir gehen von einer erfolgreichen Bewältigung aus, wenn Individuen wenige Konflikte zwischen ihrem Familien- bzw. Privatleben und der beruflichen Mobilität wahrnehmen. Die Koordination privater und beruflicher Lebenswelten ist in den letzten Jahren vor allem in der Stressbewältigungsforschung zu einem zentralen Forschungsgegenstand geworden (etwa Bamberg 2004; Frone 2003), wobei personale Ressourcen wie Selbstwirksamkeit einen großen Beitrag zur Erklärung der Bewältigung alltäglicher stressbehafteter Situationen leisten (für weiterführende theoretische Überlegungen siehe Greenhaus, Powell 2006).

*Zweitens* wird geprüft, ob Übertragungsprozesse zwischen sich nahestehenden Personen beobachtet werden können. Im Kontext internationaler Entsendungsmobilität wurden solche Prozesse, die in der englischen Fachliteratur auch als *Crossover*-Effekte bezeichnet werden, beispielsweise im Hinblick auf kulturelle Anpassungsprozesse, Stresswahrnehmungen oder das allgemeine Wohlbefinden gezeigt (Caligiuri et al. 1998; Takeuchi et al. 2002; van der Zee et al. 2005). Inwiefern Emotionen und Ressourcen eines Partners eine Reaktion im Gegenpart auslösen, ist vor allem auch in der Forschung zu Zweiverdienerpaaren untersucht worden (Bakker et al. 2008; Demerouti et al. 2005; Westman 2001). Aufbauend auf diesen Befunden nehmen wir daher neben einer Individuen-zentrierten auch eine dyadische Forschungsperspektive ein, mit dem Ziel, sowohl die schützende Funktion intra- als auch interpersoneller Prozesse bei der Bewältigung internationaler Mobilitätsanforderungen zu untersuchen.

*Drittens* stellt sich die Frage, welche individuellen und kontextuellen Faktoren mit einer hohen Selbstwirksamkeit verknüpft sind. Wie beschrieben, sind Selbstwirksamkeitserwartungen prinzipiell veränderbar und variabler als beispielsweise verfestigte Persönlichkeitseigenschaften. Nach Bandura sind ›Quellen der Selbstwirksamkeit‹ direkte Erfahrungen im Sinne einer Konfrontation und Bewältigung schwieriger Situationen (*Könnenserleben*), indirekte Erfahrungen im Sinne einer Beobachtung und Nachahmung Dritter (*vicarious experience*), eine soziale Bestärkungskultur sowie positive emotionale Reaktionen auf schwierige Situationen (Bandura 1989: 1179). Unter Berücksichtigung dieser ›Selbstwirksamkeitsquellen‹ werden mögliche Determinanten der mobilitätsspezifischen Selbstwirksamkeitserwartung untersucht.

Zusammenfassend geht der Beitrag den folgenden Fragestellungen nach:

1. Wie hängt die mobilitätsbezogene Selbstwirksamkeit mit der Wahrnehmung von Konflikten zwischen Beruf, internationaler Entsendungsmobilität und Familienleben zusammen?
2. Wie beeinflusst die mobilitätsbezogene Selbstwirksamkeit des einen Partners die Konfliktwahrnehmung des anderen?
3. Welche Faktoren sind mit einer hohen mobilitätsbezogenen Selbstwirksamkeit assoziiert?

## Daten

Die Analysen beruhen auf einer Ende 2011 durchgeführten standardisierten Online-Befragung unter Beschäftigten des deutschen diplomatischen Dienstes (N=2.598), ihren Partnern (N=417) und Kindern (N=291).<sup>3</sup> Ein Vergleich der Befragungsteilnehmer/-innen mit Angaben zum Personalbestand des Auswärtiges Dienstes zeigt, dass die Stichprobe die Struktur aller Beschäftigten recht gut abbildet (Rüger et al. 2013: 30f.). Das im vorliegenden Beitrag analysierte Sample umfasst ausschließlich Beschäftigte, die sich in einer Partnerschaft befinden und deren Partner/-innen an der Befragung teilgenommen haben (N=321).

Insgesamt haben in diesem Subsample 74 Prozent der Befragten Kinder und 92 Prozent sind verheiratet. Die Zusammensetzung der Befragungsteilnehmer/-innen nach Laufbahngruppen zeigt zudem, dass der höhere (35 Prozent) und gehobene Dienst (33 Prozent) häufiger vertreten ist als der mittlere (20 Prozent) und einfache Dienst<sup>4</sup> (12 Prozent). Das Durchschnittsalter in der Stichprobe liegt bei 45,1 Jahren und der Frauenanteil bei 40 Prozent. Entsprechend sind 40 Prozent der Partner/-innen im Sample Männer. 36 Prozent der Partner/-innen sind berufstätig mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 36 Stunden. Das Durchschnittsalter der Partner/-innen beträgt 44,7 Jahre und 63 Prozent der Partner/-innen verfügen über einen tertiären Bildungsabschluss.

Diplomat/-innen<sup>5</sup> sind nicht nur eine bislang vergleichsweise wenig untersuchte Gruppe international mobil Beschäftigter, sondern auch in besonderer Weise geeignet, um unsere Forschungsfragen zu beantworten. Erstens kann durch den frühen Eintritt in den Auswärtigen Dienst<sup>6</sup> angenommen werden, dass die Selbstselektion der Personen, die sich für den diplomatischen Dienst interessieren (im Hinblick auf bereits ausgebildete Fähigkeiten und Ressourcen für wiederholte Entsendungen), geringer ist als bei vielen berufserfahrenen und familiär gefestigten unternehmensintern entsandten Beschäftigten (zur Selbstselektion von Unternehmensexpatriates Minssen, Schmidt 2008).<sup>7</sup> Zweitens sind Diplomat/-innen aller Laufbahngruppen dauerhaft mit räumlicher Mobilität konfrontiert, so dass sich anders als im Falle der häufig nur ein oder wenige Male entsandten, meist höherrangigen Mitarbeiter von Unternehmen der Privatwirtschaft die Bewältigung hoher beruflicher Mobilitätsanforderungen besonders illustrativ und für breitere Berufsstatusgruppen untersuchen lässt. Diplomat/-innen unterliegen als Generalisten der so genannten ›Rotation‹ und verbringen etwa zwei Drittel ihres Berufslebens

---

3 Die Studie wurde vom Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung in Zusammenarbeit mit dem Gesundheitsdienst des Auswärtigen Amtes durchgeführt. Informationen zum Design und zur Durchführung sowie zu weiteren zentralen Befunden der Studie finden sich bei Rüger et al. (2013).

4 Vorzimmer-, Schreib- und Telefondienst eingeschlossen.

5 Es wird hier aus Gründen der Einfachheit die Bezeichnung ›Diplomat/-in‹ für die beim Auswärtigen Dienst Beschäftigten *aller* Laufbahngruppen verwendet. Als Diplomat/-innen im eigentlichen Sinne werden meist jedoch nur die Angehörigen des höheren Auswärtigen Dienstes bezeichnet.

6 Die gesetzliche Altersgrenze von maximal 32 Jahren bei Einstellung wurde erst 2009 aufgehoben.

7 Jedoch wird auf die notwendige Bereitschaft zu einem Berufsleben an vielfach wechselnden Dienstorten schon in Vorstellungsgesprächen und in den Auswahlwettbewerben hingewiesen. Beschäftigte müssen bei der Einstellung zudem ihre ›uneingeschränkte Versetzungsbereitschaft‹ schriftlich erklären. Die Frage ist, inwiefern zukünftige Belastungen immer antizipiert werden.

im Ausland in unterschiedlichen Funktionen, in den meisten Fällen in Begleitung ihrer Partner/-innen und Kinder. Diese institutionalisierte diplomatische Mobilität ist konstitutiver Kern des diplomatischen Berufs und wird hier als exemplarisch für sehr hohe berufliche Mobilitätsanforderungen betrachtet (zur diplomatischen Pendelmobilität als Lebensform Niedner-Kalkhoff 2006).

## Skalen und Variablen

Die Skala »Mobilitätsspezifische Selbstwirksamkeit« enthält zehn Items, die auf einer vierstufigen Ratingskala mit den Kategorienbezeichnungen »stimme gar nicht zu« (1), »stimme eher nicht zu« (2), »stimme eher zu« (3) und »stimme voll und ganz zu« (4) beantwortet werden können. Die Reliabilität (Cronbach's Alpha) der Skala variiert in den untersuchten Gruppen zwischen 0,84 (Beschäftigte) und 0,82 (deren Partner/-innen). Items lauten beispielsweise »Ich passe meine Vorstellungen an die neue Situation an, wenn die Gegebenheiten vor Ort nicht meinen Erwartungen entsprechen.« oder »Im Umgang mit Angehörigen anderer Kulturen fühle ich mich sicher.«

Die Skala »Konfliktwahrnehmung zwischen Beruf, Mobilität und Familie« enthält fünf Items, die auf einer vierstufigen Ratingskala mit den Kategorienbezeichnungen »stimme gar nicht zu« (1), »stimme eher nicht zu« (2), »stimme eher zu« (3) und »stimme voll und ganz zu« (4) beantwortet werden können. Die Reliabilität der Skala variiert zwischen 0,73 (Beschäftigte) und 0,78 (deren Partner/-in). Items lauten beispielsweise »Die häufigen Umzüge belasten das Familienleben.« oder »Die häufigen Umzüge stellen eine zusätzliche Belastung des Arbeitsalltags dar.« Hier ist wichtig, dass die Konflikteinschätzung aus Sicht der Partner/-innen sich auf die Konflikte zwischen der beruflichen Tätigkeit bzw. Mobilität ihrer Partner/-innen (Beschäftigte im diplomatischen Dienst) und dem Familienleben bezieht (also nicht auf die Konflikte zwischen der eigenen eventuellen beruflichen Tätigkeit und dem Familienleben).

Weitere untersuchte (Kontroll-)Variablen sind Geschlecht, Alter (Kategorien 20-35, 36-50, 51+), Anwesenheit von Kindern (dichotom), Zugehörigkeit zum höheren Dienst (dichotom, nur Beschäftigte), tertiäre Bildung (dichotom, nur Partner/-innen), Arbeitszeit > 45 Stunden (dichotom, nur Beschäftigte), berufliche Tätigkeit (dichotom, nur Partner/-innen), wahrgenommene Anerkennung in der beruflichen Tätigkeit (Single-Item-Skala, nur Beschäftigte), wahrgenommene Autonomie in beruflicher Tätigkeit (3-Item-Skala, nur Beschäftigte), wahrgenommene soziale Unterstützung (4-Item-Skala), längere Auslandsaufenthalte vor Eintritt in das Rotationsprogramme (Kategorien 0, 1-2, 3+, nur Partner/-innen), bereits durchlaufene Rotationsposten (Kategorien 0-3, 4-6, 7+, nur Partner/-innen), Anzahl beherrschter Fremdsprachen (metrisch), »emotionales Funktionieren« (3-Item-Subskala des reduzierten Quality of Life-Questionnaire, nur Partner/-innen).

## Ergebnisse

Die Verteilung der abhängigen Variable, der Konfliktwahrnehmung, zeigt, dass die Beschäftigten ( $M=2,64$ ;  $SD=0,57$ ) etwas mehr Konflikte wahrnehmen als ihre Partner/-innen ( $M =2,38$ ;  $SD=0,64$ ). Das heißt, die Beschäftigten sehen die Belastungen für ihr Familienleben, die durch ihre Berufswahl entstehen, im Durchschnitt etwas kritischer als ihre Familienmitglieder, in diesem Fall ihre Partner/-innen. Signifikante Unterschiede in der Konfliktwahrnehmung nach Geschlecht lassen sich weder für die Beschäftigten noch für ihre Partner/-innen feststellen. Insgesamt sind die Skalenwerte der Partner/-innen und der Beschäftigten hoch korreliert ( $r= 0,53$ ).

Die Forschungsfragen, ob die subjektiv wahrgenommenen Konflikte der Beschäftigten und der Partner/-innen negativ mit den eigenen mobilitätsspezifischen Selbstwirksamkeitserwartungen zusammenhängen und ob sich hohe Selbstwirksamkeitserwartungen des/der jeweiligen Partners/Partnerin auch in der eigenen Konfliktwahrnehmung niederschlagen, werden mittels schrittweiser OLS-Regressionsmodelle untersucht (Tabellen 1 und 2).<sup>8</sup> Tabelle 1 stellt die Ergebnisse der Regressionen der wahrgenommenen Konflikte *aus Sicht der Beschäftigten* dar. Im ersten Modell gehen nur soziodemografische Kontrollmerkmale sowie aus der Literatur abgeleitete externe Ressourcen und Stress- bzw. Belastungsfaktoren, welche die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienleben erschweren können (zum Beispiel Ford et al. 2007), in die Regression ein. Das zweite Modell erweitert das erste um einen Regressor der eigenen mobilitätsspezifischen Selbstwirksamkeit, das dritte fügt wiederum einen Regressor der Selbstwirksamkeit des Partners/der Partnerin hinzu. Ein eindeutiger Effekt zeigt sich nur im Hinblick auf die Selbstwirksamkeit des Partners/der Partnerin: mit steigender Selbstwirksamkeit des Partners/der Partnerin reduzieren sich die wahrgenommenen Konflikte des/der Beschäftigten (M3 in Tabelle 1). Der Effekt der eigenen Selbstwirksamkeit auf die wahrgenommenen Konflikte der Beschäftigten ist deutlich geringer und nicht mehr signifikant unter Kontrolle für die Selbstwirksamkeitswahrnehmungen des Partners/der Partnerin. Darüber hinaus zeigt sich, dass für die älteren Beschäftigten (50 Jahre und älter) im Vergleich zu den Beschäftigten im mittleren Alter (35-50 Jährige) eine geringere Konfliktwahrnehmung nachweisbar ist. Dieser Befund erscheint plausibel (siehe auch Huffman et al. 2013), jedoch können mit den vorliegenden Querschnittdaten Alters- und Kohorteneffekte nicht voneinander getrennt werden. Zudem sind Alterseffekte auf verschiedene Weise, etwa über gesammelte Erfahrungen oder altersspezifische Familienleitbilder, interpretierbar.<sup>9</sup> Lange Arbeitszeiten erhöhen die Wahrnehmung von Konflikten; der Effekt ist jedoch nicht robust und weist nur in Modell 3 eine Irrtumswahrscheinlichkeit unter fünf Prozent auf.

---

<sup>8</sup> Wir haben zudem geprüft, ob sich die OLS-Ergebnisse durch die Berücksichtigung von Messfehlern in den unabhängigen Variablen (Skalen) mittels des *eivreg*-Befehls in Stata (*errors-in-variables*) substantiell ändern würden und konnten dies nicht feststellen. Mit *eivreg* werden Messfehler (anhand der Reliabilitätswerte der Skalen) in den Regressionen mit modelliert.

<sup>9</sup> So kann es sowohl sein, dass Vereinbarkeitskonflikte vor allem bei jüngeren Personen auftreten, dass ältere Kohorten ein traditionelleres Familienkonzept mit nur einer erwerbstätigen Person verfolgen oder dass eine langjährige Mobilitäts- und Beziehungserfahrung Konflikte reduziert.

Tab. 1: Faktoren der Konfliktwahrnehmung zwischen Beruf, Mobilität und Familie für die Beschäftigten

	M1	M2	M3
	stand. Koef.	stand. Koef.	stand. Koef.
<b>Soziodemografische Variable</b>			
Alter (20-35 Jahre)	-0,13 (0,11)	-0,15* (0,11)	-0,12 (0,11)
<i>Ref.: Alter (36-50 Jahre)</i>			
Alter (51 plus Jahre)	-0,17* (0,10)	-0,17* (0,09)	-0,15* (0,09)
Geschlecht ( <i>Ref. Frauen</i> )	0,02 (0,09)	-0,00 (0,09)	0,05 (0,09)
Anwesenheit von Kindern	-0,01 (0,10)	0,00 (0,10)	-0,03 (0,09)
Zugehörigkeit zum höherer Dienst	-0,09 (0,10)	-0,07 (0,10)	-0,11 (0,10)
<b>Belastungen und Ressourcen im Beruf</b>			
Arbeitszeit (> 45h)	0,14 (0,11)	0,16 (0,11)	0,19* (0,10)
Autonomie in der Tätigkeit	0,03 (0,06)	0,05 (0,06)	0,06 (0,06)
Anerkennung in der Tätigkeit	-0,13 (0,05)	-0,11 (0,05)	-0,11 (0,05)
<b>Soziale Ressourcen</b>			
Wahrgenommene soziale Unterstützung	-0,09 (0,07)	-0,05 (0,08)	-0,03 (0,07)
<b>Eigene Ressourcen</b>			
Mobilitätsspezifische Selbstwirksamkeit (Beschäftigte)		-0,18* (0,13)	-0,13 (0,13)
<b>Ressourcen des Partners/der Partnerin</b>			
Mobilitätsspezifische Selbstwirksamkeit (Partner/-innen)			-0,30*** (0,09)
Konstante	*** (0,30)	*** (0,46)	*** (0,46)
R <sup>2</sup>	0,06	0,09	0,17
Pr > F ( $\Delta R^2$ )		0,00	0,00
Fallzahl	223	223	223

\*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$ , Parameter in allen Modellen wurden auf Basis von OLS-Regressionen geschätzt. Robuste Standardfehler in Klammern

Wie die Analysen der wahrgenommenen Konflikte *aus Sicht der Partner/-innen* zeigen (Tabelle 2), können die einbezogenen Merkmale diese deutlich besser erklären als im Falle der Beschäftigten. Zunächst zeigt sich ein starker Effekt der eigenen mobilitätsspezifischen Selbstwirksamkeit und der nicht signifikante Effekt der Selbstwirksamkeit des/der jeweiligen Partners/Partnerin (in diesem Fall des/der Beschäftigten) (M3 in Tabelle 2).

Tab. 2: Faktoren der Konfliktwahrnehmung zwischen Beruf, Mobilität und Familie für die Partner/-innen

	M1	M2	M3
	stand. Koef.	stand. Koef.	stand. Koef.
<b>Soziodemografische Variablen</b>			
Alter (20-35 Jahre)	-0,08 (0,11)	-0,07 (0,10)	-0,07 (0,10)
<i>Ref.: Alter (36-50 Jahre)</i>			
Alter (51 plus Jahre)	-0,06 (0,10)	-0,00 (0,10)	0,00 (0,10)
Geschlecht ( <i>Ref. Frauen</i> )	-0,01 (0,08)	-0,02 (0,08)	-0,02 (0,08)
Anwesenheit von Kindern	-0,07 (0,09)	-0,07 (0,08)	-0,07 (0,09)
Tertiärer Bildungsabschluss	0,12* (0,08)	0,10 (0,07)	0,11 (0,08)
<b>Belastungen durch evtl. Berufstätigkeit</b>			
Berufstätigkeit	0,21** (0,09)	0,17** (0,08)	0,17** (0,08)
<b>Soziale Ressourcen</b>			
Wahrgenommene soziale Unterstützung	-0,38*** (0,06)	-0,24** (0,08)	-0,24*** (0,07)
<b>Eigene Ressourcen</b>			
Mobilitätsspezifische Selbstwirksamkeit (Partner/-innen)		-0,35*** (0,09)	-0,35*** (0,09)
<b>Ressourcen des Partners/der Partnerin</b>			
Mobilitätsspezifische Selbstwirksamkeit (Beschäftigte)			-0,01 (0,11)
Konstante	*** (0,28)	*** (0,36)	*** (0,47)
R <sup>2</sup>	0,16	0,27	0,27
Pr > F ( $\Delta R^2$ )		0,00	0,87
Fallzahl	236	236	236

\*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$ , Parameter in allen Modellen wurden auf Basis von OLS-Regressionen geschätzt. Robuste Standardfehler in Klammern.

Für das Konflikterleben der Partner/-innen spielen somit vor allem die eigenen Ressourcen eine (schützende) Rolle. Zudem bestätigt die höhere Konfliktwahrnehmung bei den *berufstätigen* Partnern/Partnerinnen Forschungsbefunde, wonach Mobilitätsanforderungen vor allem in Zweiverdienerkonstellationen eine zusätzliche Herausforderung für das Vereinbarkeitsmanagement darstellen (Büchel et al. 2002; Schneider et al. 2002). Nicht zuletzt weisen die Ergebnisse darauf hin, dass eine gute soziale Unterstützungsstruktur vor Ort die wahrgenommenen Beeinträchtigungen im Familienleben für die Partner/-innen reduziert.

Abschließend sollen mögliche Quellen hoher Selbstwirksamkeitserwartungen *der Partner/-innen* untersucht werden, da diese sich in den vorangehenden Analysen als bedeutend erwiesen haben. In Anlehnung an die Selbstwirksamkeitstheorie fassen wir hierunter Mobilitätserfahrungen und Sprachkompetenzen (Könnenserleben), wahrgenommene Unterstützung durch das soziale Umfeld, den (selbstbewerteten) emotionalen Zustand sowie soziodemografische (vor allem zur Kontrolle dienende) Merkmale. Die Ergebnisse der Regressionsschätzung in Tabelle 3 zeigen, dass von den soziodemografischen Faktoren nur ein fortgeschrittenes Alter in einem nennenswerten Zusammenhang mit den mobilitätsspezifischen Selbstwirksamkeitserwartungen der Partner/-innen steht, so dass das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten eher mit Lebenserfahrung als mit dem sozialen Status oder möglichen Geschlechterdifferenzen assoziiert zu sein scheint.<sup>10</sup>

Darüber hinaus weisen die Koeffizienten der übrigen Faktoren in die vermutete Richtung. Je mehr Sprachen die Partner/-innen beherrschen, desto sicherer sind sie sich ihrer mobilitätsspezifischen Selbstwirksamkeit. Außerdem haben die Mobilitätserfahrungen selbst einen stärkenden Effekt auf die Selbstwirksamkeitserwartungen: Partner/-innen, die sich schon vor Eintritt in das Rotationsprogramm des Auswärtigen Diensts mehrmals für längere Zeit im Ausland aufgehalten haben (mehr als zwei Mal) als auch Partner/-innen, die bereits eine hohe Zahl an Rotationsposten gemeinsam mit den Beschäftigten durchlaufen haben (sieben oder mehr), verfügen über höhere Selbstwirksamkeitserwartungen als Partner/-innen mit sehr wenigen Mobilitätserfahrungen. Schließlich korrespondieren eine als stark wahrgenommene Unterstützung durch das soziale Umfeld als auch das emotionale Wohlbefinden mit hohen Werten auf der Selbstwirksamkeitsskala der Partner/-innen.

Zwar kann zur kausalen Richtung der Zusammenhänge keine Aussage getroffen werden, vor dem Hintergrund der Selbstwirksamkeitstheorie ist jedoch anzunehmen, dass zwischen Bewältigungserlebnissen, Umweltwahrnehmungen und Selbstwirksamkeitserwartungen ein reziproker Wirkungszusammenhang (bzw. eine ›Wirkungsspirale‹, siehe oben) besteht.

---

<sup>10</sup> Aufgrund der hohen Kontextspezifität von Selbstwirksamkeitserwartungen gibt es keine schlüssigen Befunden zum Einfluss soziodemografischer Faktoren auf Selbstwirksamkeitserwartungen (Leganger et al. 2000).

Tab. 3: Faktoren der mobilitätsspezifischen Selbstwirksamkeit der Partner/-innen

	Stand. Koef.
<b>Soziodemografische Variablen</b>	
Alter (20-35 Jahre)	0,11 (0,07)
<i>Ref.: Alter (36-50 Jahre)</i>	
Alter (51 plus Jahre)	0,16* (0,07)
Geschlecht ( <i>Ref. Frauen</i> )	-0,00 (0,06)
Tertiärer Bildungsabschluss	-0,08 (0,05)
<b>Sprachkompetenz und Mobilitätserfahrung (Könnenserleben)</b>	
Anzahl der auf Alltagsniveau beherrschten Sprachen	0,19** (0,02)
<i>Ref.: keine längeren Auslandsaufenthalte vor Rotation</i>	
1-2 längere Auslandsaufenthalte vor Rotation	0,02 (0,06)
Mehr als 2 längere Auslandsaufenthalte vor Rotation	0,19** (0,07)
<i>Ref.: 0-3 durchlaufene Rotationsposten</i>	
4-6 durchlaufene Rotationsposten	0,05 (0,08)
Mehr als 7 durchlaufene Rotationsposten	0,22* (0,08)
<b>Unterstützungsfaktoren</b>	
Wahrgenommene soziale Unterstützung	0,20** (0,04)
<b>Emotionale Stabilität</b>	
Emotionale Dimension der Lebensqualitäts-Funktionsskalen	0,23*** (0,00)
Konstante	*** (0,17)
R <sup>2</sup>	0,25
Pr > F ( $\Delta R^2$ )	0,00
Fallzahl	208

\*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$ , Parameter wurden auf Basis von OLS-Regressionen geschätzt. Robuste Standardfehler in Klammern.

## Schlussfolgerungen

Ziel des Beitrags war es zu untersuchen, wie mobilitätsbezogene Selbstwirksamkeitserwartungen in einer dauerhaft mobilen Lebenssituation mit der Wahrnehmung von Konflikten zwischen Beruf, internationaler Entsendungsmobilität und Familienleben zusammenhängen und ob die mobilitätsbezogene Selbstwirksamkeit des Partners bzw. der Partnerin die Konfliktwahrnehmung des/der anderen beeinflusst. Ausgehend von einer Befragung der Beschäftigten im Auswärtigen Dienst und ihrer Partner/-innen sollten Individuen-spezifische Kompetenzen und Ressourcen bei der Mobilitätsbewältigung in den Blick genommen werden. Die Studienteilnehmer/-innen gehören zu einer privilegierten Gruppe mobil Beschäftigter. So betreibt das Auswärtige Amt eine familienorientierte Personal- und Mobilitätspolitik (Rudolph 2002). Es bietet Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, Fremdsprachenkurse, postenvorbereitende Seminare und allgemeine Informationsveranstaltungen für Beschäftigte *und* Familienangehörige an. Partner/-innen können darüber hinaus an Planungsgesprächen in der Personalabteilung teilnehmen und ihre Bedürfnisse einbringen. Dennoch sind moderne Partnerschafts- bzw. Familienkonzepte im Auswärtigen Amt – mitreisende Partner(-innen) galten hier lange Zeit als Ressource im Karriereprogramm des (männlichen) Beschäftigten – nicht leicht realisierbar, so dass Mobilität heute viel mehr als früher als Belastung für die Familien wahrgenommen wird (Rudolph 2002: 64). Auch in den Antworten der Befragungsteilnehmer/-innen ist erkennbar, dass der rotationsgeprägte Alltag eines Diplomaten/einer Diplomatin eine Herausforderung für die Familien darstellt.

Insgesamt unterstützen die Befunde unsere Vermutung, dass personale Ressourcen – speziell die mobilitätsspezifischen Selbstwirksamkeitserwartungen – vor negativen Auswirkungen von intensiver beruflicher Mobilität auf das Familienleben schützen können. Unser zentraler Befund ist in diesem Zusammenhang, dass die Kompetenzwahrnehmungen der mitziehenden Partner/-innen als Schutzfaktoren dominieren. Damit scheint sich abzuzeichnen, dass die Übereinstimmungen in den Konfliktwahrnehmungen zwischen den beruflich mobil Beschäftigten und ihren Partnern/-innen (auch Hammer et al. 1997; Westman, Etzion 2005) vor allem *durch die Ressourcen des Partners/der Partnerin* erklärt werden können. Eine hohe mobilitätsspezifische Selbstwirksamkeit der mitreisenden Partner/-innen resultiert somit einerseits aus einem geringeren eigenen Konflikterleben im Hinblick auf die Kompatibilität von Familienleben und beruflicher Mobilität. Andererseits überträgt sich diese Wahrnehmung auch auf die Beschäftigten. Im Gegensatz dazu spielen die Kompetenzüberzeugungen der Beschäftigten nur eine untergeordnete Rolle für das Konflikterleben innerhalb der Partnerschaft und auch Geschlechterdifferenzen konnten wir in diesem Kontext nicht feststellen.

Diese Ergebnisse bestärken den Trend in der Entsendungsforschung, neben den Kompetenzen und Erfahrungen der Expatriates, auch die Ressourcen der Partner/-innen – im Sinne von Crossover-Prozessen – zu berücksichtigen. Allgemeiner und jenseits des Entsendungskontextes lässt sich argumentieren, dass gerade für partnerschaftlich gebundene Personen, die in Berufen mit hohen Mobilitätsanforderungen tätig sind und aus denen besondere Ansprüche an Familien erwachsen, positive soziale Erfahrungen und Ressourcen innerhalb familiärer Beziehungen wichtige Voraussetzungen für die Verbindung verschiedener Lebensbereiche und Lebenskonzepte sind. Ob der Einzelne ein Belastungsszenario als kritisch bewertet, ist so nicht allein von externen Faktoren wie einer potentiell stressbelasteten Erwerbssituation abhängig, sondern

insbesondere auch von den durch die Partner/-innen eingebrachten psychosozialen Ressourcen.

Für die personalpolitische Praxis (nicht nur im Entsendungskontext) ist vor allem die Grundannahme der sozial-kognitiven Lerntheorie relevant, dass Selbstwirksamkeitserwartungen prinzipiell veränderbar sind. Um vor diesem Hintergrund selbst verstärkende positive Wirkungskreisläufe zu schaffen, lassen sich organisationale Strukturen – auch jenseits bereits ausgewiesener familienorientierter Personalpolitiken – vorstellen, in denen sich Mobilitätskompetenzen (von Partnern/-innen) besser ausbilden als in anderen. Unsere empirischen Ergebnisse weisen zum einen darauf hin, dass neben dem emotionalen Wohlbefinden und den persönlichen (Mobilitäts-)Erfahrungen und (Sprach-)Kompetenzen insbesondere auch ein unterstützendes soziales Netzwerk mit hohen Selbstwirksamkeitserwartungen verbunden ist. Zum anderen wird die Ermöglichung einer kontinuierlichen Berufstätigkeit der mitreisenden Partner/-innen, wie sie in Wissenschaft und Praxis schon länger diskutiert wird (zum Beispiel Brookfield 2012; Eby et al. 1997; Harvey 1998; UNDG 2004), für die Verwirklichung zeitgemäßer Familienkonzepte unter erschwerten Bedingungen und dadurch auch für die Erfahrung von Kontinuität und persönlicher Selbstwirksamkeit an Bedeutung gewinnen (dazu auch Trougakos et al. 2007; Shaffer, Harrison 2001). Bislang, das zeigen unsere empirischen Befunde, ist die Berufstätigkeit des Partners/der Partnerin eher mit einem negativen Konflikterleben als mit einem positiven Vereinbarkeitsempfinden assoziiert.

Im Hinblick auf die sozialwissenschaftliche Mobilitätsforschung signalisieren die Ergebnisse vor allem die Fruchtbarkeit einer Forschungsstrategie, welche psychologische und soziologische Konzepte integriert und das Rückwirken selbstregulativer Prozesse auf soziales Handeln untersucht (dazu auch Bude, Lantermann 2006; Diewald, Mayer 2008). Insgesamt lassen die vorliegenden Befunde Individuen-spezifische Kompetenzüberzeugungen im Umgang mit intensiver Mobilität als aussichtsreiches Konzept im Kontext der Mobilitätsforschung erscheinen.

## Literatur

- Aybek, C. M., Huinink, J. M. R. (Hg.) 2015: *Spatial Mobility, Migration, and Living Arrangements*. Cham, Schweiz: Springer International Publishing.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Dollard, M. F. 2008: How Job Demands Affect Partners' Experience of Exhaustion: Integrating Work-Family Conflict and Crossover Theory. *Journal of Applied Psychology*, 38. Jg., Heft 4, 901–911.
- Bamberg, E. 2004: Stress bei der Arbeit und Maßnahmen der Stressreduktion. Aktuelle Konzepte und Forschungsergebnisse. In *Arbeit: Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 13. Jg., Heft 3, 264–277.
- Bandura, A. 1977: Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84. Jg., Heft 2, 191–215.
- Bandura, A. 1986: *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall, NJ: Englewood Cliffs.
- Bandura, A. 1989: Human Agency in Social Cognitive Theory. *American Psychologist*, 44. Jg., Heft 9, 1175–1184.

- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., Pastorelli, C. 1996: Multifaceted Impact of Self-Efficacy Beliefs on Academic Functioning. *Child Development*, 67. Jg., Heft 3, 1206–1222.
- Bhaskar-Shrinivas, P., Harrison, D. A., Shaffer, M. A., Luk, D. M. 2005: Input-Based and Time-Based Models of International Adjustment: Meta-Analytic Evidence and Theoretical Extensions. *Academy of Management Journal*, 48. Jg., Heft 2, 257–280.
- Black, J. S., Mendenhall, M., Odou, G. 1991: Toward a Comprehensive Model of International Adjustment: An Integration of Multiple Theoretical Perspectives. *The Academy of Management Review*, 16. Jg., Heft 2, 291–317.
- Brookfield Global Relocation Services 2012: Responding to Dual-Career and Family Challenges. *Strategic Advisor*, 8. Jg., Heft 72.
- Büchel, F., Frick, J. R., Witte, J. C. 2002: Regionale und berufliche Mobilität von Hochqualifizierten. Ein Vergleich Deutschland – USA. In L. Bellmann (Hg.), *Arbeitsmärkte für Hochqualifizierte*. Nürnberg, 207–247.
- Bude, H., Lantermann, E.-D. 2006: Soziale Exklusion und Exklusionsempfinden. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 58. Jg., Heft 2, 233–252.
- Caligiuri, P. M., Hyland, M. M., Joshi, A., Bross, A. S. 1998: Testing a Theoretical Model for Examining the Relationship Between Family Adjustment and Expatriates' Work Adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 83. Jg., Heft 4, 598–614.
- Coleman, P. K., Karraker, K. H. 1997: Self-efficacy and Parenting Quality: Findings and Future Applications. *Developmental Review*, 18. Jg., Heft 1, 47–85.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. 2005: Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. *Journal of Vocational Behavior*, 67. Jg., Heft 2, 266–289.
- Diewald, M., Huinink, J., Heckhausen, J. 1996: Lebensverläufe und Persönlichkeitsentwicklung im gesellschaftlichen Umbruch. Kohortenschicksale und Kontrollverhalten in Ostdeutschland nach der Wende. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 48. Jg., Heft 2, 219–248.
- Diewald, M., Mayer, K. 2008: The Sociology of the Life Course and Life Span Psychology: Integrated Paradigm or Complementing Pathways? *DIW Discussion Papers 772*. Berlin.
- Dumont, J.-C., Lemaître, G. 2005: Counting Immigrants and Expatriates in OECD Countries: A New Perspective. In *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. Paris.
- Eby, L. T., DeMatteo, J., Russell, J. E. A. 1997: Employment Assistance Needs of Accompanying Spouses following Relocation. *Journal of Vocational Behavior*, 50. Jg., Heft 2, 291–307.
- Eden, D., Aviram, A. 1993: Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78. Jg., Heft 3, 352–360.
- Elder, G. 1974: *Children of the Great Depression: Social Change in Life Experience*. Chicago: University of Chicago Press.
- Ensher, E. A., Grant-Vallone, E. J., Donaldson, S. I. 2001: Effects of Perceived Discrimination on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Grievances. *Human Resource Development Quarterly*, 12. Jg., Heft 1, 53–72.
- Fincham, F. D., Harold, G. T., Gano-Phillips, S. 2000: The longitudinal association between attributions and marital satisfaction: Direction of effects and role of efficacy expectations. *Journal of Family Psychology*, 14. Jg., Heft 2, 267–285.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., Langkamer, K. L. 2007: Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92. Jg., Heft 1, 57–80.
- Frone, M. R. 2003: Work-family balance. In J. C. Quick, L. E. Tetrick (Hg.), *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: American Psychological Association, 143–162.
- Greenhaus, J. H., Powell, G. N. 2006: When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, 31. Jg., Heft 1, 72–92.
- Hammer, L. B., Allen, E., Grigsby, T. D. 1997: Work-Family Conflict in Dual-Earner Couples: Within-Individual and Crossover Effects of Work and Family. *Journal of Vocational Behavior*, 50. Jg., Heft 2, 185–203.

- Harvey, M. 1998: Dual-career couples during international relocation: The trailing spouse. *The International Journal of Human Resource Management*, 9. Jg., Heft 2, 309–331.
- Hechanova, R., Beehr, T. A., Christiansen, N. D. 2003: Antecedents and Consequences of Employees' Adjustment to Overseas Assignment: A Meta-analytic Review. *Applied Psychology: An International Review*, 52. Jg., Heft 2, 213–236.
- Holtbrügge, D., Kittler, M. G., Ungar, M. 2005: Der Einfluss der familiären Situation auf die kulturelle Anpassung deutscher Entsandter im Ausland. Eine empirische Untersuchung.
- Huffman, A., Culbertson, S. S., Goh, J. B. H. A. 2013: Work-family conflict across the lifespan. *Journal of Managerial Psychology*, 28. Jg., Heft 7/8, 761–780.
- Huinink, J. 2014: Die Familie in der Zwickmühle. *Soziologische Revue*, 37. Jg., Heft 3, 253–262.
- Huinink, J., Feldhaus, M. 2012: Fertility and commuting behaviour in Germany. *Comparative Population Studies*, 37. Jg., Heft 3/4, 491–516.
- Iredale, R. 2001: The Migration of Professionals: Theories and Typologies. *International Migration*, 39. Jg., Heft 5, 7–26.
- Jahr, V., Schomburg, H., Teichler, U. 2002: Mobilität von Hochschulabsolventinnen und -absolventen in Europa. In L. Z. V. J. Bellmann (Hg.), *Arbeitsmärkte für Hochqualifizierte*. Nürnberg, 317–355.
- Jurczyk, K., Schier, M., Szymenderski, P. 2009: Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie. *Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung*. Berlin: edition sigma.
- Lazarova, M., Westman, M., Shaffer, M. A. 2010: Elucidating the Positive Side of the Work-Family Interface on International Assignments: A Model of Expatriate Work and Family Performance. *Academy of Management Review*, 35. Jg., Heft 1, 93–117.
- Leganger, A., Kraft, P., Espen, Røysamb. 2000: Perceived self-efficacy in health behaviour research: Conceptualisation, measurement and correlates. *Psychology & Health*, 15. Jg., Heft 1, 51–69.
- Mahroum, S. 2000: Highly skilled globetrotters: Mapping the international migration of human capital. *R, D management*, 30. Jg., Heft 1, 23–32.
- Mäkelä, L., Suutari, V. 2011: Coping with work-family conflicts in the global career context. *Thunderbird International Business Review*, 53. Jg., Heft 3, 365–375.
- Mendenhall, M., Dunbar, E., Oddou, G. R. 1987: Expatriate Selection, Training, and Career-Pathing: A Review and Critique. *Human Resource Management*, 26. Jg., Heft 3, 331–345.
- Minssen, H., Schmidt, S. 2008: Selbstselektion statt Personalauswahl? Auslandsentsendungen in der deutschen chemischen Industrie. *Zeitschrift für Personalforschung*, 22. Jg., Heft 3, 228–248.
- Niedner-Kalthoff, U. 2006. Rotation und Objektivität. Diplomaten als transnationale Migranten. In F. Kreutzer, S. Roth (Hg.), *Transnationale Karrieren. Biografien, Lebensführung und Mobilität*. Wiesbaden: VS, 83–99.
- O'Leary, A. 1985: Self-efficacy and health. *Behavioral Research, Therapy*, 23. Jg., Heft 4, 437–451.
- Parey, M., Waldinger, F. 2011: Studying Abroad and the Effect on International Labour Market Mobility: Evidence from the Introduction of ERASMUS. *Economic Journal*, 121. Jg., Heft 551, 194–222.
- Powell, J., Bernhard, N., Graf, L. 2012: The Emergent European Model in Skill Formation. Comparing Higher Education and Vocational Training in the Bologna and Copenhagen Processes. *Sociology of Education*, 85. Jg., doi: 10.1177/0038040711427313.
- Rudolph, S. 2002: Familie und Mobilität im Auswärtigen Dienst. In Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.), *Familie und Mobilität in den Zeiten der Globalisierung. Dokumentation des Kongresses*, 64–68.
- Rüger, H., Ruppenthal, S., Fliege, H., Hillmann, J., Kaukal, M., Bellinger, M. M., Schneider, N. F. 2013: Mobilitätskompetenzen im Auswärtigen Dienst. Risiken und protektive Faktoren bei der Bewältigung der Auslandsrotation. Würzburg: Ergon.
- Schneider, N. F., Collet, B. (Hg.): 2010. *Mobile Living Across Europe. Volume 2: Causes and Consequences of Job-Related Spatial Mobility in Cross-National Comparison*. Opladen: Barbara Budrich.
- Schneider, N. F., Meil, G. (Hg.): 2008. *Mobile Living across Europe. Volume 1: Relevance and Diversity of Job-Related Spatial Mobility in Six European Countries*. Opladen: Barbara Budrich.

- Schneider, N. F., Limmer, R., Ruckdeschel, K. 2002: Mobil, flexibel, gebunden. Familie und Beruf in der mobilen Gesellschaft. Frankfurt am Main: Campus.
- Schwarzer, R., Jerusalem, M. 1995: Generalized Self-Efficacy Scale. In W. Johnston, J. Weinman (Hg.), Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs. Windsor, UK: Nfer-Nelson, 35-37.
- Shaffer, M. A., Harrison, D. A. 2001: Forgotten Partners of International Assignments: Development and Test of a Model of Spouse Adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 86. Jg., Heft 2, 238-254.
- Silbereisen, R. K. 2001: Konstanz und Wandel von Selbstwirksamkeit und dem Zeitpunkt psychosozialer Übergänge im Jugendalter: Deutschland 1991 und 1996. In H. Bertram, R. Kollmorgen (Hg.), Die Transformation Ostdeutschlands. Berichte zum sozialen und politischen Wandel in den neuen Bundesländern. Opladen: Leske + Budrich, 283-301.
- Straubhaar, T., Wolter, A. 1997: Globalisation, internal labour markets and the migration of the highly skilled. *Intereconomics*, 32. Jg., Heft 4, 174-180.
- Stutzer, A., Frey, B. S. 2008: Stress that doesn't pay. The commuting paradox. *The Scandinavian Journal of Economics*, 110. Jg., Heft 2, 339-366.
- Takeuchi R., Yun, S., Tesluk, P. E. 2002: An examination of crossover and spillover effects of spousal and expatriate cross-cultural adjustment on expatriate outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 87. Jg., Heft 4, 655-666.
- Trougakos, J. P., Bull, R. A., Green, S. G., MacDermid, S. M., Weiss, H. M. 2007: Influences on Job Search Self-Efficacy of Spouses of Enlisted Military Personnel. *Human Performance*, 20. Jg., Heft 4, 391-413.
- Tung, R. L. 1981: Selection and training of personnel for overseas assignments. *Columbia Journal of World Business*, 81. Jg., Heft 1, 68-78.
- Tung, R. L. 1982: Selection and training procedures of U.S., European, and Japanese multinationals. *California Management Review*, 25. Jg., Heft 1, 57-71.
- Tung, R. L. 1984: Strategic management of human resources in the multinational enterprise. *Human Resource Management*, 23. Jg., Heft 2, 129-143.
- UNDG 2004: Joint Guidance Note on the Employment of Expatriate Spouses. New York.
- van der Zee, K., Ali, A. J., Salomé, E. 2005: Role interference and subjective well-being among expatriate families. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14. Jg., Heft 3, 239-262.
- Westman, M. 2001: Stress and strain crossover. *Human Relations*, 54. Jg., Heft 6, 717-753.
- Westman, M., Etzion, D. 2005: The Crossover of Work-Family Conflict From One Spouse to the Other. *Journal of Applied Social Psychology*, 35. Jg., Heft 9, 1936-1957.