

Erfassung von Mentoring-Unterstützung

Eine Längsschnittstudie mit multiplen Datenquellen zur Validierung der deutschsprachigen Fassung des Mentor Role Instruments

H. Paula ~~Blickle~~ Schneider, Alexander Witzki und Gerhard Blickle

Zusammenfassung: Mentor-Protégé-Beziehungen haben in den vergangenen Jahren nicht nur in der internationalen Forschung, sondern auch in der betrieblichen Praxis in Deutschland große Beachtung gefunden. Für den deutschen Sprachraum liegt allerdings bisher noch kein validiertes Instrument zur Erfassung von Mentoring-Unterstützung am Arbeitsplatz vor. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wird über die Validierung des international weit verbreiteten Mentor Role Instruments (Ragins & McFarlin, 1989, 1990) berichtet. Die Studie hatte ein längsschnittliches Design mit drei Erhebungswellen. Befragt wurden Nachwuchskräfte mit wirtschaftlichen Hochschulabschlüssen ($N = 338$), ihre Mentoren ($N = 264$) und ihre Kollegen ($N = 275$). Im Rahmen des Validierungskonzeptes wurde die Binomstruktur des Mentor Role Instruments, die Veränderung der mentoralen Unterstützung im Laufe der Beziehung und die Konvergenz von Protégé, Mentor und Kollege in Bezug auf das Ausmaß der Unterstützung überprüft. Die Ergebnisse stützen sowohl die differenziertere 11-Faktoren-Struktur des Erhebungsinstrumentes als auch die zwei Dimensionen: karrierebezogene vs. psychosoziale Mentoring-Unterstützung, zweiter Ordnung sowie die Konstruktvalidität des Verfahrens. Das Instrument ist daher für den Einsatz in Wissenschaft und Praxis geeignet.
Schlüsselwörter: Mentoring, Nachwuchsförderung, Laufbahnentwicklung

Measuring mentoring support: A longitudinal study with multiple data sources in order to validate the German version of the Mentor Role Instrument

Abstract: In recent years mentor-protégé relationships have gained great attention not only in international research but also in the German business world. However, no validated instrument measuring mentoring support at work has been available for the German language area until now. In the present study the validation of the Mentor Role Instrument (Ragins & McFarlin, 1989, 1990), which is an internationally widely recognized mentoring-assessment instrument is reported. The study had a three-wave longitudinal design. Early career employees with a degree in business administration ($N = 338$), their mentors ($N = 264$), and their colleagues ($N = 275$) took part in the survey. The eleven-dimensional structure of the instrument as well as the two second-order dimensions (career vs. psychosocial mentoring support), the change of mentoring support in the course of the mentor-protégé relationship, and the convergent validity among different data sources (protégés, mentors, peers) were examined. Therefore, the instrument is fit for use in research and practice.
Key words: mentoring, promotion of young employees, career development

Unter *Mentoring* (Blickle & Schneider, 2007) wird allgemein eine intensive Eins-zu-Eins-Beziehung zwischen einem Neueinsteiger oder Berufsanfänger (*Protégé*) und einer höherrangigen, einflussreichen Person (*Mentor*) innerhalb oder außerhalb der Organisation, in der die Nachwuchskraft tätig ist, verstanden. Der Mentor verfügt dabei über sehr viel berufliche Erfahrung und Wissen und ist bereit, dieses einzusetzen, um die berufliche Entwicklung und den Aufstieg des Protégés zu unterstützen (Schneider & Blickle, 2009; Wanberg, Welsh & Hezlett, 2003). Die Begriffe *Mentor* und *Protégé* werden für Frauen und Männer gleichermaßen verwendet. Auch wenn der Mentor ein direkter Vorgesetzter des Protégés

sein kann, handelt es sich typischerweise um freiwillige, selbstinitiierte, informelle Beziehungen, die durch ein besonderes Vertrauensverhältnis sowie wechselseitige Sympathie und Wertschätzung geprägt sind. Diesem informellen Mentoring stehen formale Mentoring-Programme gegenüber, in deren Rahmen die Förderbeziehung durch die Hilfestellung oder die direkte Zuweisung der Programmorganisatoren zustande kam.

Zur Erfassung der mentoralen Unterstützung wurden im englischen Sprachraum verschiedene Erhebungsinstrumente entwickelt (z. B. Dreher & Ash, 1990; Noe, 1988; Scandura, 1992). Ein nicht nur sehr anerkanntes und

10.1026/0932-4089/a000064

Dieser Beitrag wurde von der DFG gefördert (DFG-Projekt BL 385/6-2). Wir danken dem anonymen Gutachter für seine sehr konstruktiven und hilfreichen Hinweise. Sie haben zu einer wesentlichen Verbesserung des Artikels beigetragen.

Tabelle 1. Die Struktur des Mentor Role Instruments nach Ragins und McFarlin (1989, 1990)

Funktionen		
KARRIEREBEZOGEN		1NE DIMENSION
Challenge	<i>Herausforderungen:</i> Der Mentor vermittelt oder delegiert herausfordernde Aufgaben.	L.
Coaching	<i>Karriereberatung:</i> Ratschläge und Hinweise, z. B. welche Strategien und internen Regeln zu befolgen sind, um in der Organisation erfolgreich zu sein.]	Der Mentor gibt J.
Exposure	<i>Sichtbarkeit:</i> Hilfestellung, damit der Protégé bzw. seine Fähigkeiten und Leistungen von wichtigen Entscheidungsträgern wahrgenommen werden.	Γ.
Protection	<i>Schutzfunktion:</i> Der Mentor stellt sich vor den Protégé, wenn eine Person ihm schaden will, warnt vor nachteiligen Kontakten oder setzt sich mit Problemen auseinander, die das Fortkommen des Protégés behindern.	Γ.
Sponsorship	<i>Sponsoring:</i> Funktion die betont, dass der Mentor seinen Einfluss zugunsten des Protégés einsetzt, ihn in einem positiven Licht darstellt, sein Potential herausstellt und seine Reputation innerhalb der Organisation aufbaut.	Γ.
PSYCHOSOZIAL		2NE DIMENSION
Acceptance	<i>Akzeptanz:</i> Der Mentor hat privat und beruflich eine gute Meinung vom Protégé; Anerkennung des Protégés als tüchtige, kompetente Fachkraft.	Is L.
Counseling	<i>Beratung:</i> Beratende Funktion des Mentors. Der Protégé lernt sich besser zu verstehen und kann sich beruflich und persönlich weiterentwickeln.	Γ.
Friendship	<i>Freundschaft:</i> Mentoring i.S. einer freundschaftlichen Vertrauensbeziehung.	L.
Parent	<i>Elternrolle:</i> Der Mentor wird wie ein Elternteil (Vater oder Mutter) angesehen.	Γ.
Role Model	<i>Vorbild:</i> Der Mentor ist Vorbild bzw. Rollenmodell.	Γ.
Social	<i>Sozialkontakt:</i> Privater Kontakt außerhalb der beruflichen Beziehung mit gemeinsamen Freizeitaktivitäten.	

etabliertes, sondern auch eines der differenziertesten Instrumente stellt dabei das *Mentor Role Instrument (MRI)* von Ragins und McFarlin (1989, 1990) dar (Allen, Eby, O'Brien & Lentz, 2008; Castro & Scandura, 2004). Im Sinne des zweidimensionalen Mentoring-Ansatzes nach Kram (1985) besteht es aus einer *karrierebezogenen* und einer *psychosozialen* Dimension mit insgesamt elf Unterfacetten. Für den deutschsprachigen Raum liegen hingegen keine vergleichbaren Erhebungsinstrumente vor. Zwar existiert eine deutschsprachige Selbstauskunftsskala nach Blickle, Kuhnert und Rieck (2003), diese enthält jedoch lediglich fünf einzelne Mentoring-Funktionen, so dass nicht davon gesprochen werden kann, dass mit ihrer Hilfe das Konstrukt Mentoring vollständig erfasst wird. Zudem liegt bislang kein anerkanntes, validiertes Instrument aus der Perspektive der Mentoren vor. Dieses stellt ein erhebliches Defizit für den deutschen Sprachraum dar.

Aufgrund seiner günstigen Validitäts- und Konsistenzwerte, der weiten Verbreitung im englischsprachigen Raum sowie der im Vergleich zu anderen Instrumenten weitaus differenzierteren Erfassung der mentoralen Unterstützung (vgl. Allen, Eby, Poter, Lentz & Lima, 2004; Castro & Scandura, 2004; Eby, Lockwood & Butts, 2006; Kammeyer-Mueller & Judge, 2008; Ragins & Cotton, 1999; Wanberg, Kammeyer-Mueller & Marchese, 2006; Underhill, 2006) wurde daher das MRI ausgewählt, um es für die Forschung und Personalpraxis im deutschen Sprachraum zu übersetzen und zu validieren.

Die Validierung erfolgte im Rahmen eines längsschnittlichen Designs mit drei Erhebungswellen. Untersucht wurden Nachwuchskräfte mit wirtschaftsbezogenem Hochschulabschluss (BWL, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsingenieure, etc.) sowie deren Mentoren und Kollegen. Die zusätzliche Erfassung der beiden Fremdperspektiven stellt eine Erweiterung der bisherigen Forschung dar, die mehrheitlich auf einer einzigen Befragung sowie Selbstauskünften beruht (vgl. Allen et al., 2008; Underhill, 2006).

Im Mittelpunkt der vorliegenden Arbeit stehen drei Fragen: Erstens, die nach der dem MRI im deutschen Sprachraum angemessenen *Faktorenstruktur*; zweitens, die Frage nach der Sensibilität des MRI für *zeitliche Veränderung* der mentoralen Unterstützung sowie drittens ein wichtiger Aspekt der *Konstruktvalidität* des MRI, nämlich die Frage nach der konvergenten Validität unterschiedlicher Urteilsquellen.

Struktur des Mentor Role Instruments

Das MRI wurde von Ragins und McFarlin (1989, 1990) in Anlehnung an den zweidimensionalen Mentoring-Ansatz nach Kram (1985) entwickelt. Es umfasst eine karrierebezogene und eine psychosoziale Dimension mit jeweils verschiedenen Unterfacetten bzw. Funktionen (vgl. Tabelle 1).

Die *karrierebezogene* Dimension umfasst diejenigen Mentoring-Funktionen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sein sollen. Sie enthält die fünf Facetten *Challenge, Coaching, Exposure, Protection* und *Sponsorship*. Die *psychosoziale* Dimension geht mit Aspekten einher, die dazu verhelfen sollen, ein Gefühl von Identität, Selbstwert, Kompetenz und Effektivität in der Arbeitsrolle aufzubauen. Dazu zählen die sechs Facetten *Acceptance, Counseling, Friendship, Parent, Role Model* und *Social*. Jede der insgesamt elf Facetten wird durch drei Items repräsentiert. Die 33 Items des Fragebogens werden auf einer siebenstufigen Likertskala (1 = *trifft überhaupt nicht* zu bis 7 = *trifft völlig zu*) eingeschätzt.

Es besteht der berechtigte Wunsch, das Konstrukt *Mentoring-Unterstützung* inhaltlich zu differenzieren. Unsere *Forschungsfrage* lautete deshalb, welches Maß der inhaltlichen Differenzierung angemessen ist. Im Originalartikel von Ragins und McFarlin (1990) wird von einer Zwei-Faktoren-Struktur ausgegangen. Diese findet im angelsächsischen Sprachraum auch in weiteren Studien empirische Unterstützung. So bildeten beispielsweise Eby, Butts, Lockwood und Simon (2004) im Sinne des Originals einen karrierebezogenen und einen psychosozialen Unterstützungsfaktor, deren zweidimensionale Konzeption mithilfe einer explorativen Faktorenanalyse bestätigt werden konnte. Allerdings wurden bei der Konstruktion der Faktoren die Items der Facette *Parent* nicht mit einbezogen. Ebenso konnte Tharenou (2005) unter der Verwendung einer etwas kürzeren Fassung des MRI – berücksichtigt wurden sieben Facetten – zeigen, dass bei einem Vergleich zwischen einem Ein-, Zwei- und Sieben-Faktor Modell mithilfe von konfirmatorischen Faktorenanalysen die zweidimensionale Lösung den besten Fit aufweist. Aber auch Wanberg et al. (2006), Lentz (2007) und Avery, Tonidandel und Phillips (2008) verwendeten das MRI im Sinne einer karrierebezogenen und einer psychosozialen Unterstützung.

Demgegenüber sprechen sich Castro und Scandura (2004) für eine Elf-Faktoren-Lösung aus. Die Autoren konnten sowohl die entsprechenden Faktoren mit nur sehr geringen Abweichungen extrahieren, als auch zeigen, dass das angenommene Modell den besten Fit aufweist. Dabei waren allerdings die Ladungen und die angegebenen Reliabilitätswerte der Facetten *Challenge, Exposure* und *Counseling* eher gering. Aber auch Ragins und Cotton (1999) sowie Weaver und Chelladurai (2002) bilden in ihren jeweiligen Studien keine übergeordneten Faktoren sondern berichten die Ergebnisse ihrer Analysen getrennt nach den einzelnen Facetten. Speziell hinsichtlich der Karriere-Unterstützung führten Aryee und Chay (1994) eine explorative Faktorenanalyse mit den fünf karrierebezogenen Facetten durch und kommen zu einer entsprechenden fünffaktoriellen Lösung. Dieses unterstützt die Annahme, dass eine Differenzierung der Mentoring-Unterstützung auf der Ebene der Facetten durchaus angemessen sein kann.

Operational lautete die Forschungsfrage daher: Welche Faktorenstruktur hat die beste Anpassung an die Datenstruktur? Dazu wurden vier Modelle analysiert, die die inhaltliche Struktur des MRI abbilden: (1) Das Ein-Faktor-Modell (Mentoring als Gesamtkonstrukt), (2) das Zwei-Faktoren-Modell (Mentoring i. S. der beiden Dimensionen karrierebezogene und psychosoziale Unterstützung), (3) das Elf-Faktoren-Modell (Mentoring i. S. der elf Einzelfacetten) und (4) das Elf-zwei-Faktoren-Modell (Mentoring i. S. der elf Einzelfacetten mit den Dimensionen karrierebezogene und psychosoziale Unterstützung als Faktoren 2. Ordnung).

Sensibilität für Veränderung im Zeitverlauf

Mentoring ist ein Prozess, bei dem sich die gegebene bzw. erhaltene Unterstützung über die Zeit hinweg verändert (Kram, 1983; 1985). Daher ist das Konzept der Retestreliabilität für das MRI unangemessen, da keine zeitstabile Personeneigenschaft erfasst werden sollen. Im Gegenteil, die systematische Variation von Mentoring zu verschiedenen Zeitpunkten ist ein Indikator für die Sensibilität des MRI. Sie ist somit die Voraussetzung für die Validität dieses Messinstrument. Ein entsprechender Hinweis für das englischsprachige MRI sind die Befunde von Tharenou (2001) sowie Wanberg et al. (2006), dass das Ausmaß an Mentoring-Unterstützung trotz Erfassung mit guter interner Konsistenz eher gering über verschiedene Messzeitpunkte hinweg korreliert.

Im Rahmen des entwicklungspsychologischen Mentoringkonzeptes von Kram (1983, 1985) werden vier Prozessschritte unterschieden, nämlich (1) die Initiationsphase, (2) die Kultivierungsphase, (3) die Loslösungsphase und (4) die Neudefinitionsphase. Die Phasen sind als eigenständige Schritte unterschiedlicher Dauer konzipiert, sie lassen sich jedoch nicht vollständig voneinander trennen. Es besteht die Tendenz, dass der Beginn der Mentor-Protégé-Beziehung durch ein geringes Ausmaß an Unterstützung gekennzeichnet ist, die Unterstützung in der Kultivierungsphase ihren Höhepunkt findet und anschließend wieder weniger wird. Diese dynamische Struktur der Mentoring-Beziehung konnte in mehreren Studien bestätigt werden (Bouquillon, Sosik & Lee, 2005; Chao, 1997; Pollock, 1995).

Entsprechend dieser Phasenkonzeption von Kram (1983; 1985) dauert die *Initiationsphase* zwischen sechs Monaten bis zu einem Jahr. Der Protégé erhofft sich Ratschläge und Unterstützung zum Aufbau seiner Karriere, während der Mentor dazu beitragen möchte, dass sich eine vielversprechende Nachwuchskraft erfolgreich entwickelt. Die daran anschließende *Kultivierungsphase* (zwei bis zu fünf Jahre) ist durch häufige direkte Interaktionen und einen besonders intensiven wechselseitigen Austausch zwischen Mentor und Protégé geprägt. Die Hypothese ist, dass in dieser Phase das Maximum an

12
12
H 2

karrierebezogener und psychosozialer Unterstützung erreicht wird. Die Kultivierungsphase endet, wenn die Ablösung der Nachwuchskraft von ihrem Mentor einsetzt. So wächst beispielsweise mit zunehmendem Kompetenzgefühl des Protégés zugleich sein Bedürfnis nach Autonomie. Aber auch systematische Tätigkeitswechsel, eine Beförderung oder auch eingeschränkte Möglichkeiten beruflich weiterzukommen können dazu führen, dass Konflikte auftreten und eine größere Distanz zwischen Mentor und Protégé entsteht. Während dieser *Loslösungsphase* (sechs Monate bis zu zwei Jahre) findet, so das Phasenkonzept nach Kram, zunehmend eine strukturelle und psychologische Trennung statt. Am Ende erfolgt die *Neudefinitionsphase* (zeitlich unbegrenzt), in der die Beziehung neu bestimmt wird. Es kann zu einem völligen Bruch oder freundlicher Distanz bis hin zu einer neuen Beziehungsqualität kommen, die sich in einer Freundschaft von *Gleich zu Gleich* äußert.

Im Rahmen dieser Studie wurde folgende *Hypothese* (1) untersucht: In der Kultivierungsphase ist das Ausmaß an erhaltener (Protégé-Perspektive) und gegebener (Mentor-Perspektive) psychosozialer und karrierebezogener Unterstützung am höchsten.

Konvergente Validität unterschiedlicher Beobachterperspektiven

Mentoring kann aus der Perspektive des Mentors, des Protégés oder der Perspektive von Außenstehenden wie z. B. Arbeitskollegen beschrieben werden. Aus anderen Bereichen, wie etwa der Beurteilung der beruflichen Leistung, ist bekannt, dass die *konvergente Validität* in Form der Übereinstimmung zwischen Selbst- und Fremd-Urteilen zwar moderat, aber nicht hoch ist (vgl. Harris & Schaubroeck, 1988; Heidemeier & Möser, 2009; Mabe & West, 1982). Dies lässt jedoch nicht den Schluss zu, dass von einer fehlerhaften oder ungenauen Einschätzung seitens eines der Beurteiler gesprochen werden kann. Es geht nach Yammarino und Atwater (1997) vielmehr um verschiedene Sichtweisen des gleichen Phänomens. Harris und Schaubroeck (1988, S. 44 ff.) fassen die Ursachen in drei Kategorien zusammen: „epochnic bias“, „differences in organizational level“ und „observational opportunities“.

Die Mentoringforschung beschäftigte sich bisher größtenteils ausschließlich mit der Sichtweise der Protégés. Erst in den letzten Jahren legten einige wenige Studien ihren Schwerpunkt auch auf die Perspektive der Mentoren. Nur sehr selten setzen diese Studien dann auch die jeweiligen Einschätzungen bezüglich des erhaltenen (Protégé-Perspektive) und gegebenen (Mentoren-Perspektive) Mentoring zu einander in Beziehung (Raabe & Becht, 2003; Wanberg et al., 2006; Waters, McCabe, Kiellierup & Kiellierup, 2002).

Ähnlich wie bereits die Studien zur Beurteilung der beruflichen Leistung zeigen auch sie, dass die Perspektiven derjenigen, die beim Mentoring am stärksten beteiligt sind, zwar moderat, aber nicht hoch übereinstimmen. Über alle bisherigen Studien hinaus wurde in der vorliegenden Untersuchung auch die Perspektive von Kollegen berücksichtigt. Als weitere Urteilstperspektive trägt sie wesentlich dazu bei, die Konstruktvalidität des MRI zu untersuchen.

Vor dem Hintergrund dieser Forschungslage wird in Bezug auf die konvergente Validierung der deutschsprachigen Fassung des MRI Folgendes angenommen:

Hypothese 2: Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung der Protégés und der Mentoren bezüglich der mentoralen Unterstützung.

Hypothese 3: Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung der Protégés und der Kollegen bezüglich der mentoralen Unterstützung.

Methode

Vorgehensweise

Die vorliegende Arbeit entstand im Rahmen der Bonner Mentoring-Studie (s. auch Blickle, Schneider, Perrewé, Blass & Ferris, 2008; Blickle, Witzki & Schneider, 2009a, b; Schneider, 2009). Zielgruppe der Studie waren berufstätige Nachwuchskräfte aus dem Fach- und Führungskräftebereich mit betriebswirtschaftlichem Ausbildungshintergrund. Die erste Kontaktaufnahme erfolgte über Alumni-Netzwerke von Universitäten, Fachhochschulen und Ausbildungsakademien. Insgesamt konnten 21 Kooperationspartner gewonnen werden. Eine ausführliche Beschreibung der Vorgehensweise und der Stichproben findet sich bei Schneider (2009). Allen teilnehmenden Nachwuchskräften wurde postalisch ein Selbstbeschreibungsbogen mit frankierten Rückumschlag sowie der Instruktion, weitere Unterlagen an Mentor und Kollege weiterzugeben, zugesandt. Um Varianzeinschränkungen zu vermeiden, war die Teilnahme auch für Nachwuchskräfte möglich, deren Mentor-Protégé-Beziehung vor kurzem geendet hatte oder deren Unterstützer nicht sämtliche karrierebezogenen und psychosozialen Funktionen im Sinne eines Mentors in sich vereinte. Als Anreiz wurde eine Verlosung von Gutscheinen für ein Abendessen für zwei Personen sowie eine allgemeine Ergebnisrückmeldung zugesagt.

Die zweite Erhebungswelle fand zwei Jahre später statt. Die Kontaktaufnahme erfolgte erneut über die Nachwuchskräfte, die gebeten wurden, die Fragebögen zur Fremdbeurteilung an die gleichen Personen wie bei der ersten Erhebung weiterzuleiten. Es bestand jedoch auch die Möglichkeit, eine andere Person auszuwählen, die alle in der Instruktion definierten Kriterien erfüllte,

Teiliegende

wenn z.B. der Mentor gewechselt hatte. Als Anreiz wurden den Teilnehmern bei der zweiten Erhebungswelle eine persönliche Rückmeldung, eine geringe finanzielle Aufwandsentschädigung sowie eine allgemeine Ergebnisrückmeldung angeboten.

Die dritte Erhebungswelle wurde nach einem weiteren Jahr durchgeführt. Erneut wurden eine geringe finanzielle Aufwandsentschädigung sowie eine Ergebnisrückmeldung angeboten. Bei allen drei Erhebungszeitpunkten wurden nach einem entsprechenden zeitlichen Abstand Erinnerungsaktionen durchgeführt.

Studienteilnehmer

An der *ersten Erhebungswelle* nahmen 338 Protegés, 264 Mentoren und 275 Kollegen teil. Die einzelnen Perspektiven ließen sich aufgrund einer vorher vergebenen Versuchspersonnummer einander zuordnen. Insgesamt lagen 242 Protegé-Mentor-Dyaden, 257 Protegé-Kollegen-Dyaden und 215 Protegé-Mentor-Kollegen-Triaden vor. Von den 338 teilnehmenden Protegés waren 86 Frauen und 252 Männer mit einem Durchschnittsalter von 33,23 Jahren ($SD = 5.1$). Das zum Zeitpunkt der Erhebung aktuelle Bruttojahreseinkommen betrug 52.067 Euro ($SD = 21.656$, $N = 310$). Die hierarchische Position in der Organisation (100 = höchste Ebene, 0 = niedrigste Ebene) wurde im Mittel mit 54.19 ($SD = 24.73$, $N = 331$) angegeben.

Unter den Mentoren waren 28 Frauen und 234 Männer. Zwei Personen machten diesbezüglich keine Angaben. Das Durchschnittsalter betrug 45,63 Jahre ($SD = 9.04$, $N = 260$). Das Bruttojahreseinkommen bewegte sich zwischen 40.000 und 500.000 Euro ($M = 107.930$ Euro, $SD = 66.42$, $N = 167$). Die berufliche Position in der Gesamthierarchie der Organisation wurde im Mittel mit 79.13 ($SD = 22.52$; $N = 258$) angegeben. Fast alle Mentoren standen mit ihren Protegés mehrmals im Monat oder sogar öfter in Verbindung. Der Kontakt wurde sicherlich dadurch erleichtert, dass sehr viele Mentoren (92,8 %, $N = 89$) in derselben Organisation arbeiten wie ihre Protegés.

Aus dem Kollegenkreis der Nachwuchskräfte nahmen 110 Frauen und 164 Männer teil. Eine Person machte keine Angaben zu ihrem Geschlecht. Das mittlere Alter lag bei 36,39 Jahren ($SD = 8.68$, $N = 273$). Die Kollegen kannten die Person, von der sie die Fragebogenunterlagen erhalten hatten durchschnittlich seit 5,53 Jahren ($SD = 4.93$, $N = 272$). Dabei gaben 92 % Befragten an, mindestens einmal in der Woche mit dem Protegé Kontakt zu haben. Durchschnittlich finden sogar mindestens einmal täglich Treffen statt.

An der *zweiten Erhebungswelle* nahmen 202 Protegés, 90 Mentoren und 110 Kollegen teil. Daraus ergaben sich

87 Protegé-Mentor-Dyaden, 104 Protegé-Kollegen-Dyaden und 75 Protegé-Mentor-Kollegen-Triaden.

An der *dritten Datenerhebungswelle* beteiligten sich 180 Protegés, 105 Mentoren und 112 Kollegen. Daraus ergaben sich 104 Protegé-Mentor-Dyaden, 112 Protegé-Kollegen-Dyaden und 100 Protegé-Mentor-Kollegen-Triaden.

Zur Prüfung, ob sich Protegés, die an der zweiten bzw. dritten Erhebungswelle teilgenommen haben, von denen unterscheiden, die nicht mehr teilgenommen haben, wurden Drop-Out-Analysen durchgeführt. Dabei konnten keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden. Zusätzlich wurden Analysen mit den verschiedenen Mentor- und Kollegen-Stichproben durchgeführt, z. B. ob sich die Mentoren, die bei der zweiten Erhebung bereits zum zweiten Mal teilgenommen hatten, in ihren Angaben von denjenigen unterscheiden, die neu angesprochen wurden. Die Ergebnisse zeigen, dass auch bei den Mentoren und Kollegen unabhängig von der Analysekonstellation keine signifikanten Unterschiede vorhanden waren.

Instrumente

Mentoring: Die Erhebung des erhaltenen (Protegés), gegebenen (Mentoren) und beobachteten (Kollegen) Mentorings erfolgte mit der deutschen Fassung des Mentor Role Instrument nach Ragins und McFarlin (1989, 1990). Die Originalfassung besteht aus elf Facetten mit jeweils drei Items, die entweder der karrierebezogenen oder der psychosozialen Mentoring-Unterstützung zugeordnet werden können. Die englischsprachigen Items können u. a. bei Ragins und Cotton (1999) eingesehen werden, die deutschsprachigen bei Schneider (2009). Um eine äquivalente deutschsprachige Fassung zu erhalten, wurden mehrere Schritte unternommen:

(1) Als erstes wurden die Items in Anlehnung an die Übersetzungs-Rückübersetzungs-Methode ins Deutsche übertragen und zur anschließenden Gegenprüfung an eine zweisprachige, psychologisch geschulte Person übergeben (vgl. Brislin, 1980; Schmitt & Eid, 2007).

(2) Im zweiten Schritt wurde jeder der elf Facetten ein viertes Item hinzugefügt, um im Rahmen einer Auswertung mit Strukturgleichungsmodellen auf Facettenebene jeweils zwei Indikatoren mit gleicher Itemanzahl bilden zu können. Der Protegé-Fragebogen kann entsprechend im Sinne der Originalskala (33 Items) oder der ergänzten Skala (44 Items) verwendet werden.

(3) Um den Selbsteinschätzungsfragebogen konvergent validieren zu können, sowie den Anwendungsbeereich des Fragebogens auszuweiten, wurde im dritten Schritt analog zum Protegé-Fragebogen ein Mentor-Fragebogen mit 33 bzw. 44 Items konstruiert. Dabei fanden

nur wenige sprachliche Veränderungen statt. Zusätzlich wurde eine Kurz-Version mit elf Items konstruiert.

(4) Anschließend wurden verschiedene Vortests mit Sachverständigen, naiven Zielgruppenvertretern und anderweitig berufstätigen Personen durchgeführt, um u. a. die Verständlichkeit der verschiedenen Instruktionen sowie der Anleitungen bezüglich der Weitergabe und Rücksendung der Fragebögen zu überprüfen.

(5) Als letztes wurde auf der Grundlage der Mentor Kurz-Version ein Kollegen-Fragebogen mit elf Items erstellt.

Der *Protegé-Fragebogen* wurde zu allen drei Messzeitpunkten in Form der ergänzten Skala (44 Items) eingesetzt. Die verschiedenen Cronbachs Alpha Werte¹ für die Gesamtskala, die karrierebezogene Teilskala und die psychosoziale Teilskala, die sich aufgrund der drei Messzeitpunkte und der zwei Skalenlängen (33 Items, 44 Items) ergeben, liegen zwischen $\alpha = .89$ und $\alpha = .97$. Der *Mentor-Fragebogen* wurde ebenfalls drei Mal verwendet. Allerdings wurde zum dritten Messzeitpunkt die Kurz-Version (elf Items) eingesetzt. Die internen Konsistenzen zum ersten und zweiten Messzeitpunkt bewegen sich zwischen $.86$ und $.96$. Der *Kollegen-Fragebogen* kam ausschließlich als Kurz-Version zum zweiten und dritten Messzeitpunkt zum Einsatz. Zum ersten Messzeitpunkt wurde das durch die Kollegen beobachtete Mentoring nicht erfasst. Die Gesamtskala weist ein Alpha von $\alpha = .92$ bzw. $\alpha = .91$ auf, die karrierebezogene Teilskala von $\alpha = .90$ bzw. $\alpha = .91$ und die psychosoziale von $\alpha = .88$ bzw. $\alpha = .81$.

Beziehungsphase. Die Beziehungsphase wurde mit einem Item nach Chao (1997) zum zweiten Messzeitpunkt erfasst, dessen Konstruktion an das Phasenkonzept nach Kram (1985) angelehnt ist. Das Item besteht aus vier vorgegebenen Antwortkategorien, in denen die jeweilige Phase dargestellt ist. Der Text zur Initiationsphase lautet z. B.: „Initial phase: my mentor and I are just starting a relationship. It is not clear if the relationship will evolve into a true mentorship“ (Chao, 1997, S. 26). Das Item wurde übersetzt und zusätzlich für die Perspektive der Mentoren adaptiert.

Ergebnisse

Struktur des Mentor Role Instruments

Gegenstand dieser Analysen war die Frage nach der angemessenen inhaltlichen Differenzierung der Mentoring-

¹ Die Cronbach Alphas der einzelnen Skalen liegen zwischen $.76$ und $.89$ ($M = .85$) bei der ergänzten Skala und $.64$ (Coaching) bzw. $.77$ und $.88$ ($M = .81$) bei der Originalskala. Die einzelnen Werte aller MRI Varianten (Protegé-, Mentor-, Kollegenversion für Original- und ergänzte Skala) sind bei Schneider (2009) aufgelistet.

Unterstützung. Die verschiedenen Varianten der Binnenstruktur des MRI können mithilfe von Strukturgleichungsmodellen (Spector, 2001) untersucht und verglichen werden. Es wurden insgesamt vier verschiedene Modelle gegenübergestellt: (1) ein Ein-Faktor-Modell, bei dem sich alle Indikatoren auf einen einzigen (General-)Faktor beziehen, (2) ein Zwei-Faktoren-Modell, bei dem sich die Indikatoren entsprechend der Zuordnung von Ragins und McFarlin (1989, 1990) auf die Faktoren karrierebezogenes und psychosoziales Mentoring verteilen, die gemäß des theoretischen Hintergrundes korreliert sein können, (3) ein Elf-Faktoren-Modell, bei dem Mentoring im Sinne von elf korrelierenden Faktoren bzw. Einzelfacetten konzipiert ist und (4) ein Elf-zwei-Faktoren-Modell bei dem die elf Einzelfacetten entsprechend der Zuordnung von Ragins und McFarlin (1989, 1990) auf zwei Faktoren 2. Ordnung, den Dimensionen karrierebezogenes und psychosoziales Mentoring, laden.

Die Anpassungsgüte der theoretischen Modellstruktur an die empirischen Daten wird mittels *Fit-Indizes* beurteilt. Eine gute *Gesamtanpassungsgüte* eines Modells liegt vor, wenn der Root-Mean-Square-Error of Approximation (RMSEA) kleiner als 0.08 ausfällt, der Non-normed-Fit Index (NNFI) auch als Tucker-Lewis Index (TLI) bezeichnet, und der Comparative Fit Index (CFI) größer als 0.90 sind (Emrich, 2004; Remecke, 2005; Spector, 2001).

Der Ausgangspunkt der vorliegenden Analysen waren Kovarianzmatrizen von Angaben zum ersten Messzeitpunkt, da bei dieser Erhebungswelle die umfangreichste Stichprobe vorlag. Als Schätzverfahren wurde die einfache Maximum Likelihood Methode verwendet. Als Indikatoren dienten die 44 Items aus Perspektive des Protegés. Im 1-Faktoren-Modell beziehen sich alle 44 Items auf einen Faktor. Im Zwei-Faktoren-Modell wurden die Items entsprechend des theoretischen Hintergrundes auf den karrierebezogenen bzw. den psychosozialen Faktor aufgeteilt. Im Elf-Faktoren-Modell wurde jeder Faktor durch jeweils vier Items abgebildet. Im Elf-zwei-Faktoren-Modell wurden die elf Faktoren erster Ordnung ebenfalls durch jeweils vier Items gebildet. Sie laden entsprechend der Zuordnung von Ragins und McFarlin (1989, 1990) auf den zwei Faktoren 2. Ordnung (karrierebezogene und psychosoziale Dimension).

In den Ergebnissen dieser Analysen in Tabelle 2 zeigt sich deutlich die Tendenz, dass die relative Güte zunimmt, je differenzierter die Struktur erster Ordnung aufgebaut ist. Das heißt, die Modell-Struktur mit den elf korrelierten Einzelfacetten weist den besten Fit auf. Er ist insgesamt jedoch vergleichbar mit dem Fit des Modells mit elf Facetten und zwei Dimensionen höherer Ordnung. Die gleiche Ergebnisstruktur ergibt sich, wenn statt der 44 Items die 33 Items der Original-Skala als Indikatoren verwendet werden (vgl. Schneider, 2009). Daher werden die einzelnen Werte an dieser Stelle nicht gesondert berichtet.

Tabelle 2. Die Struktur des Protégé-Fragebogens zum ersten Messzeitpunkt: Gütekriterien unterschiedlicher theoretischer Modellstrukturen

Modelle	df	RMSEA	NNFI	CFI
1 Faktor: Gesamtskalenwert des MRI	902	0.17	0.85	0.86
2 Faktoren: Skalen karrierebezogene und psychosoziale Mentoring-Unterstützung	901	0.14	0.88	0.89
11 Faktoren: Einzelskalen des MRI	847	0.07	0.96	0.93
11-2 Faktoren: Einzelskalen mit den 2 Skalen als Faktoren 2. Ordnung	890	0.08	0.95	0.96

Anmerkungen: $N = 338$; df = Freiheitsgrade; RMSEA = Root-Mean-Square-Error of Approximation; NNFI = Non-normed Fit Index, auch als TLI = Tucker-Lewis Index bezeichnet, CFI = Comparative Fit Index.

In einem nachfolgenden Analysekomplex wurde überprüft, ob diese beiden Tendenzen auch auf den *Mentor-Fragebogen* zutreffen. Aus den Daten können die gleichen Schlüsse wie für den Protégé-Fragebogen gezogen werden. Darüber hinaus wurde geprüft, ob sich die Schlussfolgerungen auch auf die Daten eines *späteren Messzeitpunktes* übertragen lassen. Die Ergebnisse zeigen, dass auch zum zweiten Messzeitpunkt die gleichen Tendenzen bei der Protégé- und Mentoren-Version vorhanden sind. Es ist demnach möglich, die dargestellten Ergebnisse durch weitere ~~Personen~~ sowie durch weitere Messzeitpunkte zu replizieren.

Zusammenfassend lassen sich ~~Hohes~~ aus den Ergebnissen folgende Schlüsse ziehen: Es besteht der berechnete Wunsch, das Konstrukt der *Mentoring-Unterstützung* inhaltlich zu differenzieren. Die Analysen auf Itemebene deuten dabei auf eine Differenzierung hinsichtlich der elf Facetten hin, da der Vergleich der Modelle die Tendenz ~~H zeigt~~ zeigt, dass die relative Güte zunimmt, je differenzierter die Struktur aufgebaut ist. Dennoch sprechen die Ergebnisse nicht eindeutig für eine einfache Elf-Faktoren-Lösung, da das Elf-zwei-Faktoren-Modell einen vergleichbaren Fit aufweist. Für die Annahme des letzteren Modells sprechen (1) die größere Sparsamkeit des Modells, da weniger Parameter geschätzt werden müssen, sowie (2) die Passung zu den theoretischen Annahmen von Kram (1985) von elf Einzelfacetten des Mentoring, die in zwei Dimensionen höherer Ordnung aggregiert werden.

Sensibilität für Veränderung im Zeitverlauf

Hypothese 1 postulierte, dass in der Kultivierungsphase das Ausmaß an erhaltener (Protégé-Perspektive) und gegebener (Mentor-Perspektive) psychosoziale und karrierebezogene Unterstützung am höchsten ist.

Vor der eigentlichen Überprüfung der Annahme wurden die Angaben der Protégés und der Mentoren bezüglich

der Beziehungsphase gegenübergestellt. Dabei zeigte es sich, dass die Kategorisierungen der jeweiligen Beziehungsphase seitens des Protégé und des Mentor miteinander übereinstimmten. Die Ergebnisse der nachfolgenden Mittelwertsvergleiche (s. Tabelle 3) werden zunächst für die Protégés, im Anschluss daran für die Mentoren dargestellt.

Analysekomplex Protégés. Die Protégés wurden entsprechend der Beziehungsphase gruppiert und mit einer MANOVA bezüglich der psychosozialen und karrierebezogenen Unterstützung verglichen. Nach dem Pillai Spurkriterium ($F(6, 370) = 7.53, p < 0.001$) sowie der weiteren üblichen Prüfgrößen fällt der Haupteffekt für die Beziehungsphasen signifikant aus. Nachfolgende univariate Signifikanztests getrennt nach der Art des erhaltenen Mentorings zeigen, dass sich sowohl für das karrierebezogene ($F(3, 185) = 14.96, p < 0.001$) als auch für das psychosoziale Mentoring ($F(3, 185) = 2.68, p < 0.05$) signifikante univariate Mittelwertsunterschiede ergeben. Die eigentliche Analyse der Hypothese mittels geplanter Kontraste (Kultivierungsphase gegen die drei anderen Phasen) zeigt eine signifikant höhere psychosoziale ($t = 2.90, p < 0.01$) und karrierebezogene Unterstützung ($t = 6.01, p < 0.001$) in der Kultivierungsphase gegenüber allen anderen Phasen.

Analysekomplex Mentoren. Die Mittelwerte und Standardabweichungen bezüglich des Ausmaßes an gegebener Mentoring-Unterstützung befinden sich ebenfalls in Tabelle 3. Die Ergebnisse der MANOVA zeigen, dass der Haupteffekt wie bereits bei der Gruppe der Protégés signifikant ausfällt (Pillai Spurkriterium: $F(6, 166) = 3.09, p < 0.01$). Darüber hinaus weisen auch die nachfolgenden univariaten Analysen signifikante Mittelwertsunterschiede für das karrierebezogene Mentoring ($F(3, 83) = 3.60, p < 0.05$) und das psychosoziale Mentoring ($F(3, 83) = 3.47, p < 0.05$) auf. Auch hier zeigt die Auswertung der geplanten Kontraste eine signifikant höhere psychosoziale ($t = 2.12, p < 0.05$) und karrierebe-

Tabelle 3. Mittelwerte und Standardabweichungen der karrierebezogenen und psychosozialen Mentoring-Unterstützung je nach Beziehungsphase aus der Perspektive der Protégés und Mentoren

Beziehungsphase ↓	Protégé					Mentor				
	Karriere-Unterstützung		Psychosoziale Unterstützung		N	Karriere-Unterstützung		Psychosoziale Unterstützung		N
	M	SD	M	SD		M	SD	M	SD	
1. Initiationsphase	3.93	1.44	3.86	0.71	18	4.89	0.85	3.76	0.76	9
2. Kultivierungsphase	5.23	0.83	4.42	0.77	51	5.72	0.85	4.76	1.07	19
3. Loslösungsphase	4.40	1.12	4.10	0.68	72	5.29	1.07	4.67	0.90	37
4. Neudefinitionsphase	3.75	1.33	4.13	1.04	48	4.69	1.24	4.37	0.58	22

Anmerkungen: Zur Analyse wurden die Daten zum zweiten Messzeitpunkt herangezogen. Die Angaben zur Mentoring-Unterstützung beruhen auf der Original-Skala mit 33 Items.

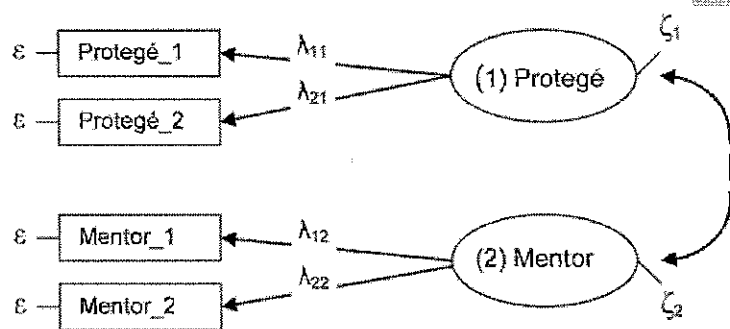


Abbildung 1. Schematische Darstellung des Messmodells zur konvergenten Validierung mit einem Strukturgleichungsmodell am Beispiel der Protégé-Mentor-Gegenüberstellung.

zogene Unterstützung ($t = 2.68, p < 0.05$) in der Kultivierungsphase gegenüber den anderen Phasen.

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass *Hypothese 1* sowohl für die *karrierebezogene* Unterstützung als auch die *psychosoziale* Unterstützung aus der Perspektive der Protégés und der Mentoren voll bestätigt werden konnte.

Konvergente Validität verschiedener Beobachterperspektiven

In den Hypothesen 2 und 3 wurden Zusammenhänge der unterschiedlichen Urteilerperspektiven (Protégé, Mentor, Kollege) im Sinne der konvergenten Validität als wesentlicher Bestandteil der Konstruktvalidität postuliert.

Dies würde wieder mit Strukturgleichungsmodellen überprüft, bei denen die Höhe des Zusammenhangs zwischen den einzelnen Perspektiven messfehlerkorrigiert geschätzt werden kann (vgl. Bollen, 1989). Abbildung 1 zeigt die schematische Darstellung des Messmodells zur Ermittlung der konvergenten Validität am Beispiel der Protégé-Mentor-Gegenüberstellung.

Die beiden Perspektiven bezüglich des Ausmaßes an mentoraler Unterstützung werden als latente Konstrukte behandelt. Sie beruhen jeweils auf zwei manifesten Variablen bzw. Indikatoren (z. B. Protégé_1, Protégé_2). Die Indikatoren bilden je nach Analyseebene Skalenhälften oder Facettenhälften ab, welche durch die gleichmäßige Verteilung von geraden und ungeraden Items konstruiert wurden. Als Grundlage diente die ergänzte Skala mit 44 Items, da so eine gleiche Anzahl von Items pro Indikator gewährleistet werden konnte. Zur Schätzung der Modellparameter wurden Kovarianzstrukturen verwendet. Teilweise war es dabei erforderlich Restriktionen einzufügen, um sogenannte Heywood Cases mit Parametern größer 1 oder Fehlervarianzen kleiner 0 zu vermeiden. Eine Übersicht über die Ergebnisse der *Protégé-Mentor-Konvergenzen* zum ersten Messzeitpunkt findet sich in Tabelle 4.

Die Ergebnisse zeigen, dass die jeweiligen Strukturgleichungsmodelle zum ersten Messzeitpunkt über ausgezeichnete Fit-Indizes verfügen. Einzige Ausnahme bildet der RMSEA bei der Facette Parent, der über 0.08 liegt. Demgegenüber weisen zum zweiten Messzeitpunkt sämtliche Ergebnisse der Protégé-Mentor-Konvergenzen einen ausgezeichneten Modell-Fit auf. Die geschätzten Validitätskoeffizienten liegen zwischen .37 und .44 auf

Tabelle 4. Prüfung der konvergenten Validitäten der Mentoringskala mit einem Strukturgleichungsansatz in der Protegé-Mentor-Dyade zum ersten Messzeitpunkt

	Konvergente Validität	df	RMSEA	NNFI	CFI
Gesamt	.37 $t = 5.15^*$	3	.00	1	1
Karriere	.38 $t = 5.17^*$	3	.00	1	1
Psychos.	.44 $t = 7.53^*$	3	.03	1	1
Sponsoring	.40 $t = 6.28^*$	2	.09	1	1
Coaching	.37 $t = 6.54^*$	3	.07	.96	.98
Protection	.35 $t = 4.14^*$	4	.07	.97	.98
Challenge	.31 $t = 4.73^*$	3	.02	1	1
Exposure	.35 $t = 5.40^*$	3	.00	1	1
Friendship	.21 $t = 2.75^*$	3	.04	.99	1
Acceptance	.30 $t = 5.09^*$	3	.05	.99	.99
Role Model	.30 $t = 3.02^*$	3	.06	.98	.99
Counseling	.33 $t = 4.35^*$	3	.08	.97	.98
Social	.67 $t = 14.88^*$	1	.07	.99	1
Parent	.57 $t = 8.23^*$	3	.11	.96	.98

Anmerkungen: $N = 242$; Gesamt = Gesamtskala, Karriere = karrierebezogene Unterstützung, psychos. = psychosoziale Unterstützung; * $p < .05$; df = Freiheitsgrade, RMSEA = Root-Mean-Square-Error of Approximation, NNFI = Non-normed Fit Index, CFI = Comparative Fit Index.

Tabelle 5. Prüfung der konvergenten Validitäten der Mentoringskala mit einem Strukturgleichungsansatz in der Protegé-Kollegen-Dyade zum zweiten (T2) und dritten (T3) Messzeitpunkt

	Konvergente Validität	df	RMSEA	NNFI	CFI
T2 ($N=104$)					
Gesamt	.37 $t = 4.09^*$	3	.09	.97	.99
Karriere	.40 $t = 4.18^*$	3	.00	1	1
Psychos.	.13 $t = 1.04$	3	.03	.99	1
T3 ($N=112$)					
Gesamt	.45 $t = 4.41^*$	3	.08	.98	.99
Karriere	.32 $t = 3.35^*$	3	.03	1	1
Psychos.	.47 $t = 4.02^*$	3	.11	.95	.98

Anmerkungen: Gesamt = Gesamtskala, Karriere = karrierebezogene Unterstützung, psychos. = psychosoziale Unterstützung; * $p < .05$; df = Freiheitsgrade, RMSEA = Root-Mean-Square-Error of Approximation, NNFI = Non-normed Fit Index, CFI = Comparative Fit Index.

der Ebene der Gesamtskala und der beiden Teilskalen sowie zwischen .21 und .67 auf Facettenebene.

Die Konvergenzen von *Protegés und Kollegen* werden in Tabelle 5 dargestellt. Bis auf wenige, geringfügige Abweichungen weisen alle Modelle einen guten Gesamt-Fit auf. Die empirischen Koeffizienten der konvergenten Validität liegen zwischen .13 (n.s.) und .47. Die psychosoziale Teilskala zum zweiten Messzeitpunkt stellt dabei den einzigen Aspekt dar, bei dem zwischen den Protegés und den Kollegen keine Beurteilerübereinstimmung vorhanden ist.

Die analog berechneten Validitätskoeffizienten der *Mentor-Kollegen* Gegenüberstellung bewegen sich zwi-

schen .31 und .38. Die Modelle entsprechen alle den angegebenen Beurteilungskriterien.

Zusammenfassend lässt sich zur konvergenten Validierung festhalten, dass die unterschiedlichen Urteilsperspektiven in Bezug auf die erhaltene und gegebene Mentoring-Unterstützung in moderater Höhe konvergieren und damit die Konstruktvalidität des Mentor Role Instruments nachhaltig stützen.

Diskussion

Die valide und differenzierte Erfassung von Mentoring-Unterstützung ist sowohl für die organisations- und personalpsychologische Forschung als auch für die betrieb-

liche Praxis von entscheidender Bedeutung. Ohne ein anerkanntes, validiertes Erhebungsverfahren können weder wissenschaftliche Aussagen über das Konstrukt der Mentoring-Unterstützung entwickelt noch Beratungen bei oder Evaluationen von Einzelpersonen, Gruppen und Organisationen durchgeführt werden. Ziel der vorliegenden Arbeit war es daher, ein bewährtes und differenziertes englischsprachiges Instrument zur Erfassung von Mentoring-Unterstützung für den deutschen Sprachraum zu übersetzen und zu validieren. Die Studie umfasst drei Messzeitpunkte und drei Perspektiven (Protegé, Mentor und Kollege). Im Rahmen des Validierungskonzeptes wurden die Binnenstruktur des Fragebogens, Unterschiede im Sinne von Veränderungen der Mentoring-Unterstützung im Beziehungsverlauf sowie die Beurteilung der Mentoring-Unterstützung aus verschiedenen Perspektiven analysiert.

Die *Binnenstruktur* des englischsprachigen Originalfragebogens hat zwei Dimensionen (z. B. Eby et al., 2004; Tharenou, 2005; Wanberg et al., 2006). In empirischen Studien wurde jedoch auch auf die elf Einzelfacetten des Erhebungsinstrumentes zurückgegriffen (z. B. Castro & Scandura, 2004; Ragins & Cotton, 1999). Die Ergebnisse dieser Studie zeigen zunächst, dass ein differenziertes Modell mit elf Facetten komparativ seine Berechtigung hat. Darüber hinaus wird auch die exakte Nachbildung der Binnenstruktur mit elf Einzelfacetten, die auf zwei Dimensionen (karriereorientierte und psychosoziale Mentoring-Unterstützung) zusammengefasst werden, durch die Analysen gestützt. Dieses Ergebnis ist mit den, auf den ersten Blick divergierenden, Befunden vorheriger Studien, die eine Lösung auf Ebene der Einzelfacetten (Castro & Scandura, 2004; Ragins & Cotton, 1999; Weaver & Chelladurai, 2002) bzw. auf Ebene der beiden Dimensionen (Eby et al., 2004; Ragins & McFarlin, 1990; Tharenou, 2005) favorisieren, vereinbar. Dies gilt insbesondere, da in diesen Studien keine Modelle höhere Ordnung betrachtet wurden und demzufolge eine Zusammenführung der beiden Modellstrukturen nicht berücksichtigt wurde. Insgesamt bestätigen die Analysen die Originalstruktur des MRI. Somit kann die faktorielle Validität des deutschsprachigen MRI als gegeben angesehen werden.

Im Rahmen der Untersuchung der *Veränderung* der mentoralen Unterstützung im Beziehungsverlauf konnte zunächst gezeigt werden, dass zwischen der Gruppe der Protegés und Mentoren Übereinstimmung besteht, in welche Phase sie ihre Beziehung einordnen. Zusätzlich konnte für die Protegés und die Mentoren bestätigt werden, dass phasenspezifische Unterschiede in der Ausprägung der psychosozialen und karrierebezogenen Unterstützung vorhanden sind. Die Befunde belegen die Hypothese, dass die Ausprägung der karrierebezogenen Mentoring-Unterstützung in der Kultivierungsphase der Mentor-Protegé-Beziehung am höchsten ist. Dieses steht im Einklang mit früheren Studien (z. B. Eby et al., 2006)

und spricht für die Konstruktvalidität der deutschen Fassung des MRI.

Im Rahmen des Validierungskonzeptes wurde darüber hinaus die Übereinstimmung der verschiedenen Beurteilerperspektiven analysiert. Die Überprüfung der *konvergenten Validität* wird zu den Kernanforderungen der Prüfung der Konstruktvalidität gezählt (s. Fagenson-Eland, Baugh & Lankau, 2005). Die Ergebnisse zeigen, mit Ausnahme der psychosozialen Unterstützung im Vergleich der Protegés mit den Kollegen, durchweg mittel hohe konvergente Validitäten zwischen den verschiedenen Beurteilerperspektiven. Dies weist darauf hin, dass es zwischen den unterschiedlichen Rolleninhabern sowohl einen Bereich geteilter Perspektiven gibt als auch einen jeweils idiosynkratischen Bereich. Die geringe Übereinstimmung von Kollegen und Protegés in Bezug auf die psychosoziale Unterstützung ist bei genauer Betrachtung wenig überraschend, da die Beziehungsqualität von außenstehenden Personen nicht direkt beurteilt werden kann. Wir teilen die Ansicht eines anonymen Gutachters, dass dies ein möglicher Hinweis auf die diskriminante Validität des MRI ist. Entsprechend ist diese Abweichung von dem allgemeinen Befundmuster mit der Konstruktvalidität des MRI gut vereinbar. Werden die Fragebögen in der Praxis eingesetzt, so könnten die Befunde, dass eine mittlere Übereinstimmung zwischen den Perspektiven besteht, genutzt werden, um offene Diskussionen zwischen den Beteiligten anzuregen und die Beziehungen dadurch noch zu verstärken oder angefallene Missstimmungen aufzulösen.

Stärken und Grenzen der vorliegenden Arbeit

Das MRI kam aufgrund seines Aufbaus als standardisierter Fragebogen mit vorgegebenen Instruktionen und Antwortkategorien als objektives Erhebungsinstrument gelten. Für alle drei Urteilerperspektiven verfügt das Instrument über sehr gute Konsistenzwerte und eine gute Konstruktvalidität. Die Untersuchung der Binnenstruktur des Fragebogens bestätigte dabei die Struktur des angelsächsischen Originals, bei dem die elf Einzelfacetten in zwei Dimensionen zusammengefasst werden. Eine Auswertung auf Ebene der Facetten und der beiden Dimensionen ist gerechtfertigt. ~~Von der~~ Zusammenfassung des mit dem MRI erfassten vielschichtigen Mentoringkonstrukts in einem einzigen Gesamtwert erscheint nicht sinnvoll.

Die Darstellung der Analyse der Faktorenstruktur wurde aus Darstellungs- und Platzgründen an dieser Stelle auf die einfachste mögliche Vorgehensweise beschränkt. Der relative Fit der Modelle kann durch Aggregation der Daten auf Itemebene (Parcelbildung) verbessert werden (Schneider, 2009). Weitere Befunde zur Validierung des

H Die

H et al.
- 29

MRI durch Analysen der Antezedenzbedingungen, Auswirkungen und verwandten Konstrukten finden sich bei Schneider (2009), Blickle, Schneider, Barrowé, Blass und Ferris (2008), Blickle, Schneider, Meurs und Perrewé (2010) sowie Blickle, Witzki und Schneider (2009a, b). Das Gesamtbild dieser Veröffentlichungen ergibt ein vielfältiges nomologisches Netzwerk unterschiedlicher Perspektiven, Zeitpunkte und Variablen (Cronbach & Meehl, 1955). Insgesamt sprechen die Befunde dafür, dass das deutschsprachige MRI ein valides diagnostisches Verfahren ist, welches zur multiplen Erfassung von Mentoring-Unterstützung in Wissenschaft und Praxis eingesetzt werden kann.

Als limitierend kann in der vorliegenden Studie die Stichprobengröße in der zweiten und dritten Erhebungswelle angesehen werden. Allgemein ist in Alumni-Stichproben eher ein geringer Rücklauf festzustellen (s. Kirchmeyer, 1998). Um die Stichprobe zu erhöhen, wurden deshalb zahlreiche Kooperationspartner gewonnen sowie zahlreiche Maßnahmen wie z.B. Erinnerungsaktionen und Preisverleihungen bei den Teilnehmern durchgeführt. Auch wenn die durchgeführten Drop-Out-Analysen keine Unterschiede bei den jeweiligen Erhebungswellen feststellen konnten, schränkt die abnehmende Größe der Stichproben die Generalisierung der Ergebnisse ein.

Eine weitere Begrenzung der vorliegenden Studie ist die Einschränkung auf Nachwuchskräfte mit Hochschulabschluss, die im Bereich von Wirtschaft und Verwaltung tätig sind. Möglicherweise kann die Mentoring-Unterstützung im Bereich des wissenschaftlichen oder künstlerischen Nachwuchses oder im Bereich sozialer und helfender Berufe (Ärzte, Psychologen, Sozialarbeiter) differenzierter erfasst werden. Zudem wurden weder Jugendliche noch Personen ohne einen höheren Schulabschluss angesprochen.

H 2

Bei der Anwendung des MRI sollte ~~über hinaus~~ berücksichtigt werden, dass möglicherweise kulturelle Unterschiede bei der Ausprägung von Mentoring je nach Einsatzort vorhanden sind. Beispielsweise findet die Facette *Parent* im Vergleich zu den anderen Facetten sowohl bei der vorliegenden deutschsprachigen Stichprobe als auch in der amerikanischen Original-Studie von Ragins und McFarlin (1990) die geringste Zustimmung. In diesen eher individualistischen Kulturen ist es wichtig, selbständig zu werden und „seinen Weg zu gehen“. Das eigenständige Individuum steht im Vordergrund. Ein Mentor, der wie ein Vater bzw. eine Mutter ist und sich den Protégé gegenüber so fürsorglich wie gegenüber eigenen Kindern verhält, wird daher von aufstrebenden Nachwuchskräften vermutlich eher abgelehnt. In kollektivistisch geprägten Gesellschaften spielt hingegen die „erweiterte“ Familie und das Gefühl, Älteren und Höher-rangigen gegenüber verpflichtet zu sein, eine sehr viel wichtigere Rolle (vgl. Thompson, 2008). Entsprechend

könnte es sein, dass in diesem Sinne mehr Unterstützung im Bereich *Parent* gegeben und erhalten wird.

Fazit

Nach Schuler (2006) ist Kumulationsfähigkeit der Einzelforschung eine der wichtigsten Voraussetzungen für wissenschaftlichen Fortschritt in der Arbeits- und Organisationspsychologie. Dies setzt zum einen die Komensurabilität der theoretischen Annahmen, aber zum anderen insbesondere auch die Verfügbarkeit, Vergleichbarkeit und Gültigkeit der eingesetzten Messinstrumente voraus. Ohne validierte Messinstrumente kann es in der Arbeits- und Organisationspsychologie keinen wissenschaftlichen Fortschritt geben. In der angloamerikanischen Forschung zur beruflichen Laufbahn und Praxis der Personalentwicklung erfahren Mentor-Protégé-Beziehungen seit Mitte der 70er Jahre des vergangenen Jahrhunderts immer mehr Beachtung. Dabei hat sich in dieser Forschung insbesondere ein Messinstrument zur Erfassung der Mentoring-Unterstützung herauskristallisiert, das einerseits den theoretischen Konsens der Forschenden und andererseits eine differenzierte, aber gleichwohl ökonomische Vorgehensweise ermöglicht, nämlich das *Mentor Role Instrument* (MRI) von Ragins und McFarlin (1989; 1990). Um die deutschsprachige Mentoringforschung international anschlussfähig zu machen, um die Übertragbarkeit angloamerikanischer Forschungsbefunde für das Berufsleben in Deutschland zu überprüfen und um Praktiken der Personalarbeit ein differenziertes und validiertes Diagnoseinstrument an die Hand zu geben, erschien es deswegen angezeigt, dieses Instrument für die Verhältnisse des Berufslebens in Deutschland zu adaptieren und seine Güte differenziert zu erforschen. Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass dies gelungen ist.

Literatur

- Allen, T. D., Eby, L. T., O'Brien, K. E. & Lentz, E. (2008). The state of mentoring research: A qualitative review of current research methods and future research implications. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 343–357.
- Allen, T. D., Eby, L. T., Poter, M. L., Lentz, E. & Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring for protégés: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89, 127–136.
- Aryee, S. & Chay, Y. W. (1994). An examination of the impact of career-oriented mentoring on work commitment attitudes and career satisfaction among professional and managerial employees. *British Journal of Management*, 5, 241–249.
- Avery, D. R., Tonidandel, S. & Phillips, M. G. (2008). Similarity on sports sidelines: How mentor-protégé sex similarity affects mentoring. *Sex Roles*, 58, 72–80.
- Blickle, G., Kuhnert, B. & Rieck, S. (2003). Laufbahnförderung durch ein Unterstützungsnetzwerk: Ein neuer Mentoring-

- ansatz und seine empirische Überprüfung. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 2, 118–128.
- Blickle, G. & Schneider, P. B. (2007). Mentoring. In H. Schuler & Kh. Sonntag (Hrsg.), *Handbuch der Psychologie, Band Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 395–402). Göttingen: Hogrefe.
- Blickle, G., Schneider, P. B., Meurs, J.A. & Perrewe, P.L. (2010). Antecedents and consequences of perceived barriers to obtaining mentoring: A longitudinal investigation. *Journal of Applied Social Psychology*, 40, 1897–1920.
- Blickle, G., Schneider, P. B., Perrewé, P. L., Blass, F. R. & Ferris, G. R. (2008). The roles of self-disclosure, modesty, and self-monitoring in the mentoring relationship: A longitudinal multi-source investigation. *Career Development International*, 13, 224–240.
- Blickle, G., Witzki, A. H. & Schneider, P. B. (2009a). Mentoring support and power: A three year predictive field study on protégé networking and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 181–189.
- Blickle, G., Witzki, A. & Schneider, P. B. (2009b). Self-initiated mentoring and career success: A predictive field study. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 94–101.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley.
- ~~Bortz, J. (2005). *Statistik*. Berlin: Springer.~~
- Bouquillon, E., Sosik, J. & Lee, D. (2005). "It's only a phase": Examining trust, identification and mentoring functions received across the mentoring phases. *Mentoring & Tutoring*, 13, 239–258.
- Brislin, R. W. (1980). Translation and content analysis of oral and written materials. In H. C. Triandis & J. W. Berry (Hrsg.), *Handbook of cross-cultural psychology. Methodology. Volume 2*. (S. 389–444). Boston: Allyn & Bacon.
- Castro, S. L. & Scandura, T. A. (2004, November 3–6). *The tale of two measures: Evaluation and comparison of Scandura's (1992) and Ragins and McFarlin's (1990) mentoring measures*. Paper presented at the Southern Management Association Meeting, San Antonio, TX.
- Chao, G. T. (1997). Mentoring phases and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 15–28.
- Cronbach, L. J. & Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52, 281–302.
- Dreher, G. F. & Ash, R. A. (1990). A comparative study of mentoring among men and women in managerial, professional, and technical positions. *Journal of Applied Psychology*, 75, 539–546.
- Eby, L., Butts, M., Lockwood, A. & Simon, S. A. (2004). Protégés' negative mentoring experiences: Construct development and nomological validation. *Personnel Psychology*, 57, 411–447.
- Eby, L. T., Lockwood, A. L. & Butts, M. (2006). Perceived support for mentoring: A multiple perspectives approach. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 267–291.
- Emrich, C. (2004). *LISREL interaktiv: Einführung in die interaktive Modellierung komplexer Strukturgleichungsmodelle*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Fagenson-Eland, E. A., Baugh, S. G. & Lankau, M. J. (2005). Seeing eye to eye: A dyadic investigation of the effect of relational demography on perceptions of mentoring activities. *Career Development International*, 10, 460–477.
- Harris, M. M. & Schaubroeck, J. (1988). A meta-analysis of self-supervisor, self-peer, and peer-supervisor ratings. *Personnel Psychology*, 41, 43–62.
- Heidemeier, H. & Moser, K. (2009). Self-other agreement in job performance ratings: A meta-analytic test of a process model. *Journal of Applied Psychology*, 94, 253–370.
- Kamneyer-Mueller, J. D. & Judge, T. A. (2008). A quantitative review of mentoring research: Test of a model. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 269–283.
- Kirchmeyer, C. (1998). Determinants of managerial career success: Evidence and explanation of male/female differences. *Journal of Management*, 24, 673–692.
- Kram, K. E. (1983). Phases of the mentor relationship. *Academy of Management Journal*, 26, 608–625.
- Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Lentz, E. (2007). *Protégé and mentor characteristics: Examining individual differences in effective mentoring relationships*. Unveröffentlichte Dissertation, University of South Florida, Tampa, Fla.
- Mabe, P. A. & West, S. G. (1982). Validity of self-evaluation of ability: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 67, 280–296.
- Noe, R. A. (1988). An investigation of the determinants of successful assigned mentoring relationships. *Personnel Psychology*, 41, 457–479.
- Pollock, R. (1995). A test of conceptual models depicting the developmental course of informal mentor-protégé relationships in the work place. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 144–162.
- Raabe, B. & Beehr, T. A. (2003). Formal-mentoring versus superior and coworker relationships: Differences in perceptions and impact. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 271–293.
- Ragins, B. R. & Cotton, J. L. (1999). Mentor functions and outcomes: A comparison of men and women in formal and informal mentoring relationships. *Journal of Applied Psychology*, 84, 529–550.
- Ragins, B. R. & McFarlin, D. (1989). Mentor Roles: An investigation of cross-gender mentoring relationships. *Academy of Management Proceedings*, 14, 1–4. **Best Paper H 360-364**
- Ragins, B. R. & McFarlin, D. (1990). Perceptions of mentor-roles in cross-gender mentoring relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 321–339.
- Rempecke, J. (2005). *Strukturgleichungsmodelle in den Sozialwissenschaften*. München: Oldenbourg.
- Scandura, T. A. (1992). Mentorship and career mobility: An empirical investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 169–174.
- Schmitt, M. & Eid, M. (2007). Richtlinien für die Übersetzung fremdsprachlicher Messinstrumente. *Diagnostica*, 53, 1–2.
- Schneider, P. B. (2009). *Deutsche Adaptation und Validierung des Mentor Role Instruments (MRI) von Ragins & McFarlin mit multiplen Datenquellen: Längsschnittstudie zur Diagnostik von Mentoring – Unterstützung bei Führungsnachwuchskräften*. Elektronisch veröffentlichte Dissertation, Universität Bonn. (Verfügbar unter <http://hss.ulb.uni-bonn.de/2009/1955/1955.htm>)
- Schneider, P. B. & Blickle, G. (2009). Mentor-Protégé-Beziehungen in Organisationen. In H. Stöger, A. Ziegler & D. Schimke (Hrsg.), *Mentoring: Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen* (S. 139–160). Lengerich: Pabst.

- Schuler, H. (2006). Stand und Perspektiven der Personalpsychologie. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50, 176–188.
- Spector, P. E. (2001). Research methods in industrial and organizational psychology: Data collection and data analysis with special consideration to international issues. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil & C. Viswesvaran (Hrsg.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology. Volume 1 Personnel Psychology* (S. 10–26). London: Sage.
- Tharenou, P. (2001). Going up? Do traits and informal social processes predict advancing in management? *Academy of Management Journal*, 44, 1005–1017.
- Tharenou, P. (2005). Does mentor support increase women's career advancement more than men's? The differential effects of career and psychosocial support. *Australian Journal of Management*, 30, 77–109.
- Thompson, L. L. (2008). *Organizational behavior today*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Toddandel, S., Avery, D. R. & Phillips, M. G. (2007). Maximizing returns on mentoring: Factors affecting subsequent protégé performance. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 89–110.
- Underhill, C. M. (2006). The effectiveness of mentoring programs in corporate settings: A meta-analytical review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 292–307.
- Wanberg, C. R., Kammeier-Mueller, J. & Marchese, M. (2006). Mentor and protégé predictors and outcomes of mentoring in a formal mentoring program. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 410–423.
- Wanberg, C. R., Welsh, E. T. & Hezlett, S. A. (2003). Mentoring research: A review and dynamic process model. In G. Ferris (Hrsg.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (Bd. 22, S. 39–124). Greenwich, Conn: JAI Press.
- Waters, L., McCabe, M. P., Kautlerup, D. & Kiellerup, S. (2002). The role of formal mentoring on business success and self-esteem in participants of a new business start-up program. *Journal of Business and Psychology*, 17, 107–121.
- Weaver, M. A. & Chelladurai, P. (2002). Mentoring in intercollegiate athletic administration. *Journal of Sport Management*, 16, 96–116.
- Yammarino, F. J. & Atwater, L. (1997). Do managers see themselves as others see them? Implications of self-other rating agreement for human resources management. *Organizational Dynamics*, 25, 35–44.

Eingegangen: 24.09.2009

Revision eingegangen: 22.03.2011

Prof. Dr. Gerhard Blickle
 Dr. Paula Schneider
 Dr. Alexander Witzki

Institut für Psychologie
 Philosophische Fakultät
 Universität Bonn
 Kaiser-Karl-Ring 9
 53111 Bonn
 E-Mail: gerhard.blickle@uni-bonn.de

H.

- 28
H 28

UNIKORF
 ABZUG

N 28

Publikations-Freigabe

Hiermit bestätige ich, dass der nachfolgende Artikel für die Zeitschrift: ZAO

Beitrag: Schneider/Witzki/Blickle

von mir auch im Namen aller Mitautoren zur Veröffentlichung genehmigt wird, nachdem die angezeigten Korrekturen ausgeführt worden sind.

20.7.2011

Datum



Unterschrift

WITZKI

Name (Bitte in Großbuchstaben)

Bitte überprüfen Sie den beigefügten Korrekturabzug und korrigieren Sie nur die Fehler, die unbedingt vor dem Druck behoben werden müssen. Vom Manuskript abweichende Ergänzungen oder Änderungen sind nach Möglichkeit zu vermeiden. Sollten erhebliche Korrekturen anfallen, so können diese dem Autoren in Rechnung gestellt werden. Bitte senden Sie das unterschriebene Formular zusammen mit Ihrem Korrekturabzug an die unten angegebene Adresse zurück. Informationen über Hogrefe OpenMind, unser neues Open Access-Publikationsmodell, finden Sie unter www.hogrefe.de/openmind.

Urheberrechte: Richtlinien für Autoren

Mit Unterzeichnung dieses Formulars bestätigen und garantieren die Autoren, dass sie uneingeschränkt über sämtliche Urheberrechte an ihrem Beitrag einschließlich eventueller Bildvorlagen, Zeichnungen, Pläne, Karten, Skizzen und Tabellen verfügen und dass der Beitrag keine Rechte Dritter verletzt.

Die Autoren räumen dem Verlag räumlich und mengenmäßig unbeschränkt für die Dauer des gesetzlichen Urheberrechts das ausschließliche Recht der Vervielfältigung und Verbreitung bzw. der unkörperlichen Wiedergabe des Beitrages ein. Dies gilt auch für die Verwertung des Beitrages außerhalb der Zeitschrift, für die der Artikel eingereicht wurde, und unabhängig von deren Veröffentlichung. Die Autoren räumen dem Verlag ferner die folgenden ausschließlichen Rechte ein:

1. Das Recht zum ganzen und teilweisen Vorabdruck oder Nachdruck – auch in Form eines Sonderdrucks, zur Übersetzung in andere Sprachen, zu sonstiger Bearbeitung und zur Erstellung von Zusammenfassungen (Abstracts);
2. das Recht zur Veröffentlichung einer Mikrokopie-, Mikrofiche- und Mikroformausgabe, zur Nutzung im Weg von Bildschirmtext, Videotext und ähnlichen Verfahren, zur Aufzeichnung auf Bild- und/oder Tonträger und zu deren öffentlicher Wiedergabe – auch multimedial – sowie zur öffentlichen Wiedergabe durch Radio- und Fernsehsendungen;
3. das Recht zur maschinenlesbaren Erfassung und elektronischen Speicherung auf einem Datenträger (z.B. Diskette, CD-Rom, Magnetband) und in einer eigenen oder fremden Online-Datenbank, zum Download in einem eigenen oder fremden Rechner, zur Wiedergabe am Bildschirm – sei es unmittelbar oder im Wege der Datenfernübertragung –, sowie zur Bereithaltung in einer eigenen oder fremden Online-Datenbank zur Nutzung durch Dritte;
4. das Recht zu sonstiger Vervielfältigung, insbesondere durch fotomechanische und ähnliche Verfahren (z.B. Fotokopie, Fernkopie) und zur Nutzung im Rahmen eines sogenannten Kopienversands auf Bestellung; das Recht zur Vergabe der vorgenannten Rechte an Dritte in In- und Ausland sowie die von der Verwertungsgesellschaft WORT wahrgenommenen Rechte einschließlich der entsprechenden Vergütungsansprüche;
5. Online-Rechte für Zeitschriftenbeiträge
Autoren von Beiträgen in Zeitschriften der Hogrefe Verlagsgruppe sind berechtigt:
 - zur Archivierung eines sogenannten Pre-Print (Manuskriptfassung vor dem Peer Review-Verfahren) jederzeit auf ihre eigene Homepage, auf die Homepage ihres Arbeitgebers oder in ihr institutionelles Repositorium, ausschließlich für nicht-kommerzielle Zwecke
 - zur Archivierung eines sogenannten Post-Print (die letzte Manuskript-Fassung nach dem Peer Review-Verfahren) auf ihre eigene Homepage, auf die Homepage ihres Arbeitgebers oder in ihr institutionelles Repositorium 12 Monate nach der Veröffentlichung im entsprechenden Zeitschriftenheft ausschließlich für nicht-kommerzielle Zwecke

- zur Archivierung auf Anfrage eines sogenannten Post-Print (die letzte Manuskript-Fassung nach dem Peer Review-Verfahren) in ein Repositorium, das von ihrer Forschungseinrichtung bzw. Geldgeber verpflichtend vorgegeben wird, (1) 12 Monate nach Veröffentlichung im entsprechenden Zeitschriftenheft oder (2) um gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen

Voraussetzungen hierfür sind:

- Pre-Print: Die Manuskriptfassung sollte mit dem Erstellungsdatum versehen werden, sowie mit einem Hinweis, dass das Manuskript in dieser Form noch nicht für eine Veröffentlichung angenommen wurde.
- Post-Print: Es darf ausschließlich die letzte Manuskript-Fassung des Artikels (Post-Refereeing) verwendet werden, nicht die Verlagsfassung in der veröffentlichten Form (Verlags-PDF, -XML). Die Post-Print-Fassung darf zeitlich erst 12 Monaten nach dem Erscheinen des Artikels im entsprechenden Zeitschriftenheft zur Verfügung gestellt werden. Sie muss auf die DOI der Verlagsfassung verlinkt werden und mit dem Copyright-Vermerk des Verlages (Titel der Zeitschrift, Band-/Heft-Nr., © [Jahr] by [Verlag]) versehen werden. Darüber hinaus ist der folgende Vermerk anzubringen: „Diese Artikelfassung entspricht nicht vollständig dem in der Zeitschrift veröffentlichten Artikel. Dies ist nicht die Originalversion des Artikels und kann daher nicht zur Zitierung herangezogen werden“.
- Der Verlag stellt keine elektronischen Daten der veröffentlichten Verlagsversion zur Verfügung. Die Anfertigung einer elektronischen Kopie der veröffentlichten Verlagsversion zum Zwecke der Verbreitung ist nicht erlaubt.
- Hogrefe bietet ein optionales Open Access-Publikationsmodell für Autoren bzw. deren Institutionen/Geldgeber an, falls eine vorgezogene Open Access-Veröffentlichung vorgeschrieben oder gewünscht wird. Nähere Informationen unter: <http://www.hogrefe.de/openmind>.

(31. Januar 2010)

Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG
Rohnsweg 25, 37085 Göttingen

Tel. +49 (551) 999 50-0
Fax +49 (551) 999 50-445

journals@hogrefe.de
www.hogrefe.de

CEO: Dr. G.-Jürgen Hogrefe
Registered: Amtsgericht Göttingen HRB 2224
VAT#: DE 115303194

HOGREFE

