



Marco Vannotti (Autor)

## Die Zusammenhänge zwischen Interessenkongruenz, beruflicher Selbstwirksamkeit und verwandten Konstrukten

Marco Vannotti

Die Zusammenhänge zwischen Interessenkongruenz, beruflicher Selbstwirksamkeit und verwandten Konstrukten

Empirische Annäherung verschiedener Variablen der Berufswahl- und Laufbahntheorien sowie Überprüfung der Kongruenz-Hypothese von Holland



Cuvillier Verlag  


<https://cuvillier.de/de/shop/publications/2438>

Copyright:

Cuvillier Verlag, Inhaberin Annette Jentzsch-Cuvillier, Nonnenstieg 8, 37075 Göttingen, Germany

Telefon: +49 (0)551 54724-0, E-Mail: [info@cuvillier.de](mailto:info@cuvillier.de), Website: <https://cuvillier.de>

## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	i
Abbildungsverzeichnis.....	iv
Tabellenverzeichnis.....	v
<b>1 Einleitung und allgemeine Zielsetzungen .....</b>	<b>1</b>
<b>2 Rahmen – Berufswahl- und Laufbahntheorien .....</b>	<b>4</b>
2.1 Kleine Geschichte der Berufswahl- und Laufbahntheorien.....	4
2.2 Annäherung von Berufswahl- und Laufbahntheorien .....	7
2.2.1 Allgemeine Relevanz .....	7
2.2.2 Überschneidungspunkte .....	9
<b>3 Kongruenz .....</b>	<b>12</b>
3.1 Theorie von Holland .....	12
3.1.1 Annahmen der Trait- und-Faktortheorien .....	12
3.1.2 Grundlagen.....	12
3.2 Inhaltliche Aspekte und Forschungsergebnisse.....	16
3.3 Einflussfaktoren .....	19
3.3.1 Operationalisierung der beruflichen Umwelt .....	20
3.3.2 Stichprobensammensetzung.....	22
3.3.3 Arbeitszufriedenheit in der Kongruenzforschung.....	23
3.3.4 Kongruenz-Indizes .....	25
3.3.5 Moderatorvariablen .....	31
3.3.6 Zusätzliche Variablen: Selbsteinschätzung der tätigkeitsspezifischen Fähigkeiten .....	33
<b>4 Selbstwirksamkeit.....</b>	<b>36</b>
4.1 Social Cognitive Career Theory – SCCT.....	36
4.1.1 Herkunft und Annahmen der SCCT.....	36
4.1.2 Zentrale theoretische Konzepte und Konstrukte.....	37
4.2 Inhaltliche Aspekte der Selbstwirksamkeit.....	42
4.3 Wahrgenommene Kontrolle – Primärer Kontrollstil .....	45

---

5	Zusammenhänge zwischen den Variablen .....	48
5.1	Theoretische Relevanz .....	48
5.2	Praktische Relevanz .....	48
5.3	Forschung zu den Variablen .....	51
5.4	Karriere-Entscheidungssicherheit .....	53
5.4.1	Relevanz des Konstrukts .....	53
5.4.2	Psychologische Betrachtung .....	54
6	Fragestellungen und Hypothesen .....	56
7	Methoden .....	59
7.1	Stichprobe und Datenerhebung .....	59
7.2	Operationalisierungen der Skalen und Konstrukte .....	59
7.2.1	Berufliche Interessen .....	59
7.2.2	Berufliche Tätigkeit .....	60
7.2.3	Interessenkongruenz .....	61
7.2.4	Selbsteinschätzung der tätigkeitsspezifischen Fähigkeiten .....	64
7.2.5	Berufliche Selbstwirksamkeit .....	65
7.2.6	Primärer Kontrollstil .....	65
7.2.7	Arbeitszufriedenheit .....	65
7.2.8	Karriere-Entscheidungssicherheit .....	66
7.2.9	Identifikation mit der beruflichen Tätigkeit .....	67
7.2.10	Wichtigkeit der Arbeit .....	67
7.3	Auswertungsschritte .....	67
7.3.1	Datenbereinigung und –aufbereitung .....	67
7.3.2	Analyse der univariaten und multivariaten Ausreisser .....	68
7.3.3	Analyse der Skalen .....	69
7.3.4	Bestimmung der Interessens- und Tätigkeitsprofile .....	69
7.3.5	Berechnung der Kongruenz .....	70
7.3.6	Beschreibung der Stichprobe .....	70
7.3.7	Bearbeitung der Fragestellungen .....	71
8	Datenbereinigung und –aufbereitung .....	74
8.1	Dateneingabe .....	74
8.2	Analyse und Schätzung der fehlenden Werte .....	74
8.3	Univariate und multivariate Ausreisser .....	74
8.4	Analyse der Skalen .....	75

9	Beschreibung der Stichprobe .....	82
9.1	Demographische Zusammensetzung .....	82
9.2	Berufliche Tätigkeiten gemäss offizieller Bezeichnung des Berufsregisters .....	83
9.3	Berufliche Tätigkeiten gemäss Holland-Dimensionen .....	84
9.4	Berufliche Interessen .....	85
9.5	Augenschein-Kongruenz .....	86
10	Empirische Annäherung der Variablen der Berufs- und Laufbahnpsychologie .....	89
10.1	Fragestellung 1: Zusammenhänge zwischen den Variablen .....	89
10.2	Fragestellung 2: Effekt auf Arbeitszufriedenheit und Karriere- Entscheidungssicherheit .....	92
11	Überprüfung der Kongruenzhypothese .....	98
11.1	Fragestellung 3: Analyse der Kongruenz-Indizes .....	98
11.1.1	Inhaltliche Überlegungen .....	98
11.1.2	Methodisches Kriterium: Verteilungscharakteristika der Indizes	101
11.1.3	Empirische Validierung: Korrelationen mit subjektiver Kongruenz .....	104
11.1.4	Prüfung der Wahl: das magische Korrelationsplateau .....	107
11.1.5	Übersicht .....	108
11.2	Fragestellung 4: Einfluss der Moderatorvariablen .....	110
11.2.1	Wichtigkeit der Arbeit .....	110
11.2.2	Identifikation mit der beruflichen Tätigkeit .....	112
11.3	Fragestellung 5: Erweiterung der Kongruenzhypothese .....	114
12	Schlussbetrachtungen .....	117
12.1	Methodische Überlegungen .....	117
12.2	Überwinden der Person-Umwelt-Passung – Folgerungen für die Praxis .....	118
12.3	Zusammenführen der Stränge: Rahmenziel .....	120
13	Zusammenfassung .....	123
14	Literaturverzeichnis .....	126
15	Anhang .....	136

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Das hexagonale Modell der sechs Holland-Dimensionen .....	15
Abbildung 2:	Populäre Kongruenz-Indizes eingeteilt in vier Gruppen: Gewichtung der Ähnlichkeiten, Gewichtung der Position, rohwertbasierte Indizes und keine Bedingung .....	27
Abbildung 3:	Schema der Beziehungen für die drei Klassen von Determinanten: die triadisch-reziproke Interaktion (Bandura, 1986, S. 24) .....	36
Abbildung 4:	Das Interessen-Modell der ‚Social Cognitive Career Theory‘ (SCCT) von Lent et al. (1994, 1996) .....	39
Abbildung 5:	Die Beziehungen zwischen Selbstwirksamkeits- und Konsequenzerwartungen .....	40
Abbildung 6:	Modell der empirischen Annäherung theoretischer Variablen der Berufs- und Laufbahnpsychologie .....	57
Abbildung 7:	Kongruenz-Hypothese und deren Einflussfaktoren .....	58
Abbildung 8:	Verteilung der Primärtypen des PCI (Position Classification Inventory) und des Berufsregisters (n = 284 bzw. n = 262) .....	84
Abbildung 9:	Verteilung der Primärtypen des FIT (Fotointeressen-Test) und des AIST (Allgemeiner Interessen-Struktur-Test) (n = 284) .....	85
Abbildung 10:	Gegenüberstellung der Primärtypen der beruflichen Tätigkeit (PCI) und der Interessen (AIST) – Augenscheinkongruenz (n = 284) .....	87

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Bestimmung des Z-S Indexes.....	62
Tabelle 2:	Bestimmung des RCCS Indexes.....	63
Tabelle 3:	Skala der beruflichen Identität aus dem Explorix (Jörin et al., 2003).....	66
Tabelle 4:	Beispiel einer Verteilung von Rangplätzen für den AIST, FIT und PCI.....	69
Tabelle 5:	Vergleich der Mittelwerte (m), Standardabweichung (s) und der internen Konsistenz (Alpha) zwischen der Eichstichprobe und der Stichprobe im Allgemeinen Interessen-Struktur-Test.....	75
Tabelle 6:	Rohwert-Korrelationen zwischen AIST und FIT.....	76
Tabelle 7:	Eliminierte Items des PCI (Position Classification Inventory).....	77
Tabelle 8:	Faktorladungen der Items der Arbeitszufriedenheit (Oblimin Rotation).....	79
Tabelle 9:	Verteilung der Rangplätze der Wichtigkeit der Arbeit.....	80
Tabelle 10:	Demographische Variablen: Geschlecht, Alter und Nationalität.....	82
Tabelle 11:	Berufliche Zusammensetzung gemäss Bezeichnung des Berufsregisters des Explorix' (Version 2003).....	83
Tabelle 12:	Korrelationsmatrix der Variablen der Berufs- und Laufbahnpsychologie.....	89
Tabelle 13:	Multiple Regressionsanalyse (Methode ENTER) zur Erklärung von Arbeitszufriedenheit.....	93
Tabelle 14:	Multiple Regressionsanalyse (Methode ENTER) zur Erklärung von Karriere-Entscheidungssicherheit (KE).....	95
Tabelle 15:	Korrelationsmatrix der RIASEC-Dimensionen des AIST.....	99
Tabelle 16:	Zusammenhänge zwischen den Indizes.....	105
Tabelle 17:	Ergebnistabelle der einfaktoriellen Varianzanalyse: Vergleich des Merkmals 'Korrelation zwischen berechneter und subjektiver Kongruenz' in den 4 Gruppen der Kongruenz-Indizes.....	106
Tabelle 18:	Post-Hoc Analyse der Kongruenz-Gruppen mittels Games-Howell Test.....	107

Tabelle 19:	Überblick zu den Argumenten, Resultaten und Schlussfolgerungen der dritten Fragestellung.....	109
Tabelle 20:	Korrelationen und Fishers Z-Werte der Kongruenz mit der Arbeits-zufriedenheit unterteilt nach den zwei Kongruenz-Indizes und den fünf verwendeten Gruppen. ....	110
Tabelle 21:	Multiple Regressionsanalyse (Methode ENTER) zur Erklärung von Arbeitszufriedenheit (AZ).....	113
Tabelle 22:	Hierarchische Regression (1. Schritt) in Verbindung mit schrittweiser Regression (2. und 3. Schritt) zur Erklärung von Arbeitszufriedenheit.....	114