

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	i
Abbildungsverzeichnis.....	iv
Tabellenverzeichnis.....	v
1 Einleitung und allgemeine Zielsetzungen	1
2 Rahmen – Berufswahl- und Laufbahntheorien	4
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
3 Kongruenz	12
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
4 Selbstwirksamkeit.....	36
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