

# Verzeichnisse

## Kapitelverzeichnis

ENGLISH ABSTRACT .....	3
ABSTRACT .....	4
LESEHINWEISE.....	5
HINWEISE ZUM SPRACHGEBRAUCH.....	6
VERZEICHNISSE .....	7
VORWORT .....	14
0. ZUSAMMENFASSUNG .....	17
1. ÜBERBLICK, FRAGESTELLUNG UND METHODIK.....	20
2. PERSÖNLICHKEIT UND BERUFSTÄTIGKEIT.....	35
3. DIE THEORIE VON JOHN HOLLAND.....	72
4. DAS INSTRUMENT SELF-DIRECTED SEARCH (SDS).....	88
5. ADAPTATION VON SDS-TESTHEFT UND BERUFSREGISTER .....	108
6. RELIABILITÄT UND VALIDITÄT DER ADAPTIERTEN SDS-DIMENSIONEN .....	117
7. PROBLEME, EFFEKTE UND AKZEPTANZ DER SELBSTTESTUNG .....	139
8. BERUFS-WAHL-SITUATION: IDENTITÄT UND LAUFBAHNPROBLEME .....	151
9. EBENEN UND DIMENSIONEN DER PERSÖNLICHKEIT .....	166
10. RIASEC UND HEXAGON IM SPIEGEL DER GESCHLECHTER .....	181
11. PSYCHOLOGIE VON BERUFSGRUPPEN – METHODIK DER BERUFSCHARAKTERISIERUNG ...	202
12. KONGRUENZ VON PERSÖNLICHKEIT UND BERUFSTÄTIGKEIT .....	253
13. ZUSAMMENFASSENDE DISKUSSION UND AUSBLICK .....	270
14. LITERATURVERZEICHNIS.....	296
ANHANG .....	314
GLOSSAR: DIE WICHTIGSTEN FACHBEGRIFFE KURZ ERKLÄRT .....	353
CV .....	358

## Detailliertes Inhaltsverzeichnis

ENGLISH ABSTRACT .....	3
ABSTRACT .....	4
LESEHINWEISE .....	5
HINWEISE ZUM SPRACHGEBRAUCH .....	6
VERZEICHNISSE .....	7
KAPITELVERZEICHNIS .....	7
DETAILLIERTES INHALTSVERZEICHNIS .....	8
VERZEICHNIS DER ABBILDUNGEN .....	11
VERZEICHNIS DER TABELLEN .....	12
VERZEICHNIS DES ANHANGS .....	13
VORWORT .....	14
0. ZUSAMMENFASSUNG .....	17
1. ÜBERBLICK, FRAGESTELLUNG UND METHODIK .....	20
1.1. RAHMENTHEMEN DER THEORIE HOLLANDS .....	21
1.2. GRUNDSETTING, FRAGESTELLUNGEN UND AUFBAU .....	24
1.3. GRUNDLEGENDE METHODIK .....	27
1.3.1. Werte, Skalen und Faktoren .....	28
1.3.2. Generierung von Drei-Buchstaben-Codes und Kongruenz .....	30
1.3.3. Settings, Stichproben und Beteiligte der Studien im Überblick .....	32
2. PERSÖNLICHKEIT UND BERUFSTÄTIGKEIT .....	35
2.1. DEFINITIONEN UND THEORIEN ZU ZENTRALEN BEGRIFFEN .....	36
2.1.1. Persönlichkeit, Berufstätigkeit und „Matching“ in der Theorie Hollands .....	36
2.1.2. Interessen – Motive und Persönlichkeitsdispositionen .....	38
2.1.3. Interessen (-Strukturen) aus differentialpsychologischer Sicht .....	42
2.1.4. Einflussfaktoren auf Berufsinteressen .....	47
2.1.5. Definition und Theorien der Persönlichkeit .....	49
2.1.6. Allgemeine Definition und Bedeutung von Berufstätigkeit .....	52
2.1.7. Persönlichkeit, Interessen, Kompetenzen und Beruf – ein „Planetenmodell“ .....	53
2.1.8. Definition und Erfassung von Berufserfolg und Berufszufriedenheit .....	54
2.1.9. Arbeitszufriedenheit in der Kongruenzforschung .....	57
2.2. ERFASSUNG VON PERSÖNLICHKEIT UND BERUFSTÄTIGKEIT .....	58
2.2.1. Erfassung von Berufsinteressen für die Laufbahnplanung .....	59
2.2.2. Erfassung der Persönlichkeit nach Holland .....	61
2.2.3. Berufscharakterisierung und Berufsforschung .....	62
2.2.4. Methodik der Berufscharakterisierung nach Holland .....	66
2.2.5. Holland-Instrumente für den deutschsprachigen Raum .....	70
3. DIE THEORIE VON JOHN HOLLAND .....	72
3.1. DIE SECHS GRUNDDIMENSIONEN (RIASEC-TYPEN) VON HOLLAND .....	72
3.2. SEKUNDÄRE KONSTRUKTE UND IHRE OPERATIONALISIERUNG .....	76
3.2.1. Bestimmung von Differenziertheit, Konsistenz und Identität .....	78
3.2.2. Bestimmung von Kongruenz .....	80
3.3. LITERATURRECHERCHE ZUR HOLLAND-FORSCHUNG .....	83
4. DAS INSTRUMENT SELF-DIRECTED SEARCH (SDS) .....	88
4.1. AUFBAU, ENTWICKLUNG UND QUALITÄT DES SELF-DIRECTED SEACH (SDS) .....	88
4.2. AUSWERTUNG UND INTERPRETATION NACH HOLLAND .....	91

4.2.1.	Vielseitige Charakterisierung der Persönlichkeit.....	92
4.2.2.	Kongruenz, Berufswünsche und Berufsbiografie.....	92
4.3.	PROFIL-ANALYSEN NACH JÖRIN & BERGMANN.....	95
4.4.	FUNKTIONEN DES SDS UND DER THEORIE HOLLANDS .....	100
4.4.1.	Instrument zur Berufswahl und Laufbahngestaltung.....	101
4.4.2.	Strukturierung von Berufs- und Persönlichkeitsdaten.....	101
4.4.3.	Forschungsinstrument.....	102
4.5.	ANWENDUNGSEFFEKTE UND SPEZIELLE EIGENSCHAFTEN DES SDS .....	102
4.6.	ZUR BEDEUTUNG VON ROH- UND NORMWERTEN.....	104
4.6.1.	Die Rohwert-Normwert-Kontroverse .....	105
4.6.2.	Roh- und Normwerte im SDS.....	107
5.	ADAPTATION VON SDS-TESTHEFT UND BERUFSREGISTER .....	108
5.1.	VORGEHEN BEI DER ENTWICKLUNG DES DEUTSCHSPRACHIGEN TESTHEFTS .....	108
5.2.	VERGLEICH DES RESULTIERENDEN ITEM-WORTLAUTS MIT DEM US-ORIGINAL .....	110
5.3.	ENTWICKLUNG DES BERUFSREGISTERS.....	113
5.4.	ANALYSE DES RESULTIERENDEN SCHWEIZER BERUFSREGISTERS.....	116
6.	RELIABILITÄT UND VALIDITÄT DER ADAPTIERTEN SDS-DIMENSIONEN .....	117
6.1.	BESCHREIBUNG DER KONSTRUKTIONSSSTICHPROBEN .....	117
6.2.	KONSISTENZ UND ATTRAKTIVITÄT VON GESAMT- UND SUBSKALEN .....	120
6.3.	KRITISCHE DIFFERENZEN UND PROFIL-DIFFERENZIERTHEIT.....	123
6.4.	RETEST-RELIABILITÄT BZW. STABILITÄT DER HOLLAND-DIMENSIONEN.....	127
6.5.	GRUPPEN- UND LÄNDERUNTERSCHIEDE .....	128
6.6.	FAKTORENANALYTISCHE KONSTRUKTVALIDITÄT.....	131
6.7.	KRITERIENBEZOGENE, KONVERGENTE VALIDITÄT (SDS UND AIST).....	135
6.8.	KONSTRUKTION UND VALIDIERUNG VON ZWEI SDS-KURZFORMEN .....	136
7.	PROBLEME, EFFEKTE UND AKZEPTANZ DER SELBSTTESTUNG .....	139
7.1.	DAS KONZEPT „SELBSTTEST“ .....	139
7.2.	METHODISCHE MASSNAHMEN FÜR EINE SICHERE SELBSTTESTUNG.....	141
7.3.	AUSWERTUNGSFEHLER UND SELBST-INTERPRETATION .....	143
7.4.	"IMPACT": WIRKUNGEN DES TREATMENTS UND AKZEPTANZ.....	145
8.	BERUFS-WAHL-SITUATION: IDENTITÄT UND LAUFBAHNPROBLEME .....	151
8.1.	THEORIE UND EMPIRIE ZU LAUFBAHN-ENTSCHEIDUNGEN UND IDENTITÄT .....	151
8.1.1.	Diagnose von Laufbahn-Problemen nach Holland .....	151
8.1.2.	Fundierung des Konstrukts „Identity“ .....	154
8.2.	DEUTSCHSPRACHIGE SKALA FÜR IDENTITÄT UND ENTSCHEIDUNGSKOMPETENZ .....	155
8.3.	KOMPONENTEN DER BERUFS-WAHL-SITUATION (FAKTOREN, SUBSKALEN) .....	157
8.4.	EINFLUSSFAKTOREN AUF IDENTITÄT UND BERUFSWAHL-PROBLEME.....	161
9.	EBENEN UND DIMENSIONEN DER PERSÖNLICHKEIT .....	166
9.1.	KONVERGENZ VON INTERESSEN, FÄHIGKEITEN UND BERUFSSYMPATHIEN.....	167
9.2.	EIGENSCHAFTS-ITEMS FÜR DIE HOLLAND-DIMENSIONEN .....	168
9.3.	BIG SIX (HOLLAND) UND BIG FIVE (COSTA & MCCRAE) .....	172
9.4.	INTERESSEN, FÄHIGKEITEN, EIGENSCHAFTEN UND BERUFSWAHL – EIN „PLANETENMODELL“ .....	178
10.	RIASEC UND HEXAGON IM SPIEGEL DER GESCHLECHTER .....	181
10.1.	HOLLAND-DIMENSIONEN UND GESCHLECHT .....	181
10.1.1.	Bisherige Befunde zu Geschlechtsunterschieden .....	181
10.1.2.	Mittelwertsunterschiede in den Holland-Dimensionen .....	182
10.1.3.	Vorhersage des Geschlechts aufgrund der Persönlichkeit .....	184
10.2.	TYPENVERTEILUNG: MÄNNLICHE UND WEIBLICHE „HÄLFTE“ DES HEXAGONS? .....	185
10.3.	RÄUMLICHE STRUKTUR DER SECHS FAKTOREN – EIN HEXAGON? .....	186
10.3.1.	Bisherige Evidenz und Problempunkte .....	187
10.3.2.	Methoden zur Überprüfung des Hexagons .....	190

10.3.3.	<i>Interkorrelationen und Cluster</i> .....	191
10.3.4.	<i>Interkorrelationen und Geschlecht</i> .....	194
10.3.5.	<i>Hexagontest nach Myors (R<sub>S</sub>)</i> .....	196
10.3.6.	<i>Multidimensionale Skalierung der SDS-Skalen</i> .....	197
11.	PSYCHOLOGIE VON BERUFSGRUPPEN – METHODIK DER BERUFSCHARAKTERISIERUNG .....	202
11.1.	METHODISCHE BEZUGSVARIABLEN DER BERUFSCHARAKTERISIERUNG .....	204
11.2.	METHODEN DER DATENAGGREGATION .....	210
11.2.1.	<i>Dimensionale Aggregation</i> .....	211
11.2.2.	<i>Typologische Aggregation</i> .....	212
11.2.3.	<i>Die Methode des Rangwert-Profiles</i> .....	214
11.3.	ADAPTATION DES POSITION CLASSIFICATION INVENTORYS (PCI).....	215
11.3.1.	<i>Vorgehen und Stichprobe</i> .....	215
11.3.2.	<i>Reliabilität und Validität des deutschsprachigen PCI</i> .....	217
11.4.	PERSÖNLICHKEITSBEZOGENE UND TÄTIGKEITSBEZOGENE ANALYSE FÜR 26 BERUFE .....	221
11.4.1.	<i>Vergleich von Persönlichkeits- und Tätigkeitsprofilen</i> .....	223
11.4.2.	<i>Typologischer Vergleich</i> .....	224
11.4.3.	<i>Vergleich mit Expertenratings und amerikanischen Codes</i> .....	226
11.5.	INNERBERUFLICHE INTER-INDIVIDUELLE VARIABILITÄT .....	229
11.5.1.	<i>Variabilität im Berufsfeld der Krankenpflege (n=317)</i> .....	229
11.5.2.	<i>Variabilität im Berufsfeld der Laufbahnberatung (n=89)</i> .....	231
11.5.3.	<i>Empirische Variabilität und Profilformen: Sind Drei-Buchstaben-Codes anwendbar?</i> .....	233
11.6.	BERUFLICHE BINNENSTRUKTUREN.....	238
11.6.1.	<i>Fach- und Funktionsspezialisierungen</i> .....	238
11.6.2.	<i>Berufe mit deutlichen Geschlechtsunterschieden</i> .....	243
11.6.3.	<i>Berufe mit geringen Geschlechtsunterschieden</i> .....	246
11.7.	ASYMMETRISCHE TYPENVERTEILUNG – VORPROGRAMMIERTE INKONGRUENZ?.....	248
12.	KONGRUENZ VON PERSÖNLICHKEIT UND BERUFSTÄTIGKEIT .....	253
12.1.	BISHERIGE ERGEBNISSE DER KONGRUENZ-FORSCHUNG .....	253
12.1.1.	<i>Meta-Analysen zur Kongruenz-Forschung</i> .....	253
12.1.2.	<i>Die Kongruenz-Kontroverse 2000</i> .....	254
12.1.3.	<i>Vergleichende Studien zum Thema „Kongruenz-Index“</i> .....	256
12.2.	ZUR OPERATIONALISIERUNG VON KONGRUENZ .....	258
12.2.1.	<i>Charakterisierung von Person und Umwelt</i> .....	259
12.2.2.	<i>Klassifikation und Methodik von Kongruenz-Indizes</i> .....	260
12.2.3.	<i>Positions- und hexagonunabhängiger N3-Index von Jörin</i> .....	262
12.3.	KONGRUENZ UND ZUFRIEDENHEIT: 90 OPERATIONALISIERUNGEN IM VERGLEICH .....	263
13.	ZUSAMMENFASSENDE DISKUSSION UND AUSBLICK .....	270
13.1.	DIE HOLLAND-THEORIE IM DEUTSCHSPRACHIGEN RAUM .....	270
13.2.	ZUM INSTRUMENT SDS.....	272
13.3.	DAS HEXAGON – HOLLAGON ODER HOLYHEX? .....	274
13.4.	EMPIRISCHE BERUFSCHARAKTERISIERUNG UND BERUFS-NORMEN .....	277
13.4.1.	<i>Persönlichkeits- versus tätigkeitsbezogene Charakterisierung von Berufen</i> .....	279
13.4.2.	<i>Innerberufliche Variabilität, Profilformen und Norm-Codes</i> .....	280
13.4.3.	<i>Methodische Bezugsvariablen und Störfaktoren</i> .....	282
13.5.	KONGRUENZFORSCHUNG: FAZIT UND AUSBLICK .....	285
13.6.	SCHLUSSFOLGERUNGEN FÜR DIE PRAXIS .....	290
13.7.	DIE DISKUSSIONSPUNKTE ALS THESEN .....	307
14.	LITERATURVERZEICHNIS.....	296
	ANHANG .....	314
	GLOSSAR: DIE WICHTIGSTEN FACHBEGRIFFE KURZ ERKLÄRT .....	353

## Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Themen, Konstrukte und Instrumente der vorliegenden Arbeit.....	22
Abbildung 2: „Grund-Setting“ der Berufswahl-Theorie nach Holland.....	24
Abbildung 3: „Planetenmodell“ der Berufswahl.....	53
Abbildung 4: Drei mal Holland-Test: Profilvergleich bei Probandin K.....	62
Abbildung 5: Das Hexagon.....	76
Abbildung 6: Gesamtprofil von Muster-Person X (männlich, 34 Jahre).....	96
Abbildung 7: Subtest-Profile von Muster-Person X.....	96
Abbildung 8: Verteilung der Holland-Typen (in der Stichprobe zu Fassung Nr.6, n = 1020).....	119
Abbildung 9: Antwort-Mittelwerte in den vier Testabschnitten.....	123
Abbildung 10: Kritische Differenz als Determinante der Anzahl Codes pro Person (SDS, n=1815).....	126
Abbildung 11: Mittelwertsunterschiede nach Alter.....	129
Abbildung 12: Mittelwertsunterschiede nach Bildungsniveau (höchste abgeschlossene Schulform).....	129
Abbildung 13: Mittelwertsunterschiede nach Hauptbeschäftigung (Ausbildung vs. Erwerbstätigkeit).....	130
Abbildung 14: Eigenwert-Verlauf der extrahierten Faktoren (Scree-Test).....	132
Abbildung 15: Auswertungsfehler bei Gesamtskalenwerten (n=711, SDS Nr.6).....	144
Abbildung 16: Anzahl interessierende Berufsideen aus dem Register.....	146
Abbildung 17: Resultierendes Wahlspektrum (Grösse und Zufriedenheit) n=322, SDS Nr.6.....	146
Abbildung 18: Erhöhung der Kongruenz von Berufswunsch und SDS-Persönlichkeitsprofil durch die Bearbeitung des Testhefts.....	148
Abbildung 19: Rückmeldung der Testpersonen: „Das Ausfüllen des Testhefts war...“.....	150
Abbildung 20: Berufswahl-Probleme nach Alter und Schulniveau.....	163
Abbildung 21: Berufswahl-Probleme nach Wahlspektrum und Holland-Typ.....	164
Abbildung 22: Divergenz- und Konvergenz-Korrelationen.....	167
Abbildung 23: Eigenschaften, Interessen, Fähigkeiten und Beruf.....	179
Abbildung 24: Skalen-Mittelwerte von Männern und Frauen (n=1020, gewichtet, SDS Nr.6).....	183
Abbildung 25: Geschlechtsunterschiede in der Primärtypen-Verteilung von SDS-Profil und Berufswunsch.....	185
Abbildung 26: Verschiedene Strukturmodelle der Holland-Dimensionen.....	189
Abbildung 27: Dendrogramme der hierarchischen Cluster.....	194
Abbildung 28: Multidimensionale Skalierungen der SDS-Gesamtskalen.....	198
Abbildung 29: Multidimensionale Skalierung für Frauen und Männer.....	201
Abbildung 30: Dimensionale Datenaggregation (Mittelwert-Profil-Bildung).....	212
Abbildung 31: Persönlichkeits- versus tätigkeitsbezogene Berufsprofile.....	223
Abbildung 32: Typenverteilung im Berufsfeld „Krankenpflege“.....	230
Abbildung 33: Typenverteilung von n=89 Berufsberater/innen (SDS-Profile).....	232
Abbildung 34: Variabilität und Differenziertheit von persönlichkeits- und tätigkeitsbezogenem Berufs-Profil.....	233
Abbildung 35: „Schwierige“ Form-Typen von Berufsprofilen.....	234
Abbildung 36: Binnenstrukturen in Pflegeberufen.....	239
Abbildung 37: Binnenstrukturen in Lehrerberufen.....	240
Abbildung 38: Binnenstrukturen in Büro- und IT-Berufen.....	242
Abbildung 39: Berufe mit Geschlechtsunterschieden in „erwarteter Richtung“.....	244
Abbildung 40: Berufe mit deutlichen Geschlechtsunterschieden.....	246
Abbildung 41: Berufe mit geringen Geschlechtsunterschieden.....	247
Abbildung 42: Rangwertverteilung: Persönlichkeit (SDS) versus Berufstätigkeit (PCI).....	249
Abbildung 43: Standard-Setting der Kongruenz-Forschung mit methodischen Implikationen.....	259
Abbildung 44: Erweitertes Holland-Modell zur Berufswahl- und Kongruenzforschung.....	288

## Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1: Fragestellungen und korrespondierende Ergebniskapitel .....	26
Tabelle 2: Settings und Beteiligte der „Holland“-Studien unter Leitung von Jörin .....	33
Tabelle 3: Synoptische Darstellung gängiger Kategoriensysteme für Interessen .....	44
Tabelle 4: Fragestellungen zur Berufsforschung nach Holland (Jörin, 2002) .....	66
Tabelle 5: Grundannahmen der Kongruenztheorie von Holland .....	72
Tabelle 6: Charakterisierung der Dimensionen R, I und A .....	74
Tabelle 7: Übersicht Sekundäre Konstrukte .....	77
Tabelle 8: Bestimmung von Differenziertheit und Konsistenz .....	79
Tabelle 9: Zehn Items zur Erfassung der Identität .....	80
Tabelle 10: Indizes zur Berechnung der Kongruenz .....	82
Tabelle 11: Literatúrauswahl zur Holland-Forschung .....	84
Tabelle 12: Zum Auffinden von Themen in Literatur- und Ergebniskapiteln .....	87
Tabelle 13: Aufbau und Inhalte des SDS .....	89
Tabelle 14: Schritte des Treatments SDS .....	89
Tabelle 15: Testmaterial des Self-directed Search SDS .....	90
Tabelle 16: Schritte der SDS-Profilinterpretation und Code-Validierung .....	98
Tabelle 17: Rohwerte und Normwerte im Vergleich als Prädiktoren der Berufswahl von College women .....	106
Tabelle 18: Adaptationsgrad und empirische Basis der Items in Endversion 7 .....	110
Tabelle 19: Von Vs.5 bis Vs.7 – Übersetzung, Anpassung und Neukonstruktion .....	112
Tabelle 20: Adaptationsgrad der verschiedenen Dimensionen und Testabschnitte .....	113
Tabelle 21: Zusammensetzung des SDS-Registers 2002 für die Schweiz .....	116
Tabelle 22: Zusammensetzung der Konstruktionsstichproben .....	118
Tabelle 23: Reliabilitäten der SDS-Gesamtskalen .....	121
Tabelle 24: Reliabilitäten der Subskalen (SDS Nr. 6, n = 1020) .....	122
Tabelle 25: Mittelwerte und Kritische Differenzen für die SDS-Gesamtskalen .....	125
Tabelle 26: Differenzen zwischen den SDS-Profilwerten (Rang 1 bis Rang 6) .....	125
Tabelle 27: Retest-Reliabilität (SDS-Kurzform) .....	128
Tabelle 28: Skalen des SDS Nr.5 mit Geschlechts- und Länderunterschieden .....	131
Tabelle 29: Faktorenanalyse auf Ebene der Subskalen (n=795, SDS Nr.5) .....	133
Tabelle 30: Faktorenanalyse auf Itemebene (Übersicht) .....	134
Tabelle 31: Faktor-Interkorrelationen .....	134
Tabelle 32: Zusammenhänge zwischen SDS und AIST .....	135
Tabelle 33: Zusammenhänge zwischen SDS-Tätigkeitsskalen (Interessen) und AIST .....	136
Tabelle 34: Reliabilitäten von SDS-Kurzformen .....	137
Tabelle 35: Faktorstruktur der SDS-Kurzform B .....	138
Tabelle 36: Ziele des Selbsttests SDS .....	140
Tabelle 37: Methodische Massnahmen für eine "professionelle Selbsttestung" .....	142
Tabelle 38: Selbstaugewertete Drei-Buchstaben-Codes (n=886, SDS Nr.6) .....	145
Tabelle 39: Auswirkungen der Arbeit mit dem Testheft auf die Testpersonen .....	149
Tabelle 40: Fünf Problembereiche der Berufswahl und Laufbahnplanung .....	152
Tabelle 41: SDS-Diagnostik und Interventionen für fünf Problembereiche .....	153
Tabelle 42: Definitive Items zur Erfassung der Identität und Entscheidungskompetenz .....	156
Tabelle 43: Items und Interventionen zur Berufs-Wahl-Situation .....	157
Tabelle 44: Vier Faktoren und Subskalen der „Berufs-Wahl-Situation“ .....	159
Tabelle 45: Zwei Faktoren und Subskalen der Berufs-Wahl-Situation .....	160
Tabelle 46: Kennwerte und Geschlechtsunterschiede der BWS-Skalen (Vs. 2) .....	162
Tabelle 47: Überblick Varianzanalysen zu Berufswahlproblemen (BWS-Gesamtskala Vs.2) .....	163
Tabelle 48: Konstruktion der Holland-Persönlichkeits-Adjektive (Vs.0 / Vs.1) .....	169
Tabelle 49: Eigenschafts-Items für die Holland-Dimensionen .....	170
Tabelle 50: Reliabilität und Kennwerte der Eigenschafts-Skalen .....	171

Tabelle 51: Faktorenanalyse von <i>Persönlichkeit, Interessen und Fähigkeiten (Subskalen)</i> .....	172
Tabelle 52: <i>Big Five (Costa &amp; McCrae) und Big Six (Holland)</i> .....	173
Tabelle 53: <i>Big Five und Big Six-Eigenschaften: Korrelationen nach Geschlecht</i> .....	175
Tabelle 54: <i>Gemeinsame Faktorenanalyse von Big Five und Big Six</i> .....	177
Tabelle 55: <i>Beziehungen im "Planetenmodell"</i> .....	179
Tabelle 56: <i>Geschlechtsunterschiede in den Gesamtskalen</i> .....	184
Tabelle 57: <i>Interkorrelationen der SDS-Skalen</i> .....	192
Tabelle 58: <i>Interkorrelationen der SDS-Faktoren</i> .....	193
Tabelle 59: <i>Skalen-Interkorrelationen für Frauen und Männer</i> .....	195
Tabelle 60: <i>Vier Grundregeln im Umgang mit Drei-Buchstaben-Codes</i> .....	203
Tabelle 61: <i>Bezugsvariablen der Berufscharakterisierung (Jörin)</i> .....	205
Tabelle 62: <i>Methoden und Techniken der Datenaggregation</i> .....	210
Tabelle 63: <i>PCI-Konstruktionsstichproben (Konstruktionsversion 2000)</i> .....	216
Tabelle 64: <i>Häufigste Berufskategorien der PCI-Berufstätigen-Stichproben (Konstruktions- und Validierungsstichprobe)</i> .....	217
Tabelle 65: <i>Reliabilität und Kennwerte der PCI-Gesamtskalen</i> .....	218
Tabelle 66: <i>Faktorenanalyse der PCI-Subskalen* (PCI Konstruktionsversion 2000)</i> .....	219
Tabelle 67: <i>PCI-Berufscodes im Vergleich zum UST für 11 Berufe</i> .....	221
Tabelle 68: <i>Rangwerte und Holland-Codes für 26 Berufe</i> .....	222
Tabelle 69: <i>Persönlichkeits- versus tätigkeitsbezogene Kongruenz</i> .....	225
Tabelle 70: <i>Beobachtete Profilformen bei 26 Berufsgruppen</i> .....	236
Tabelle 71: <i>Berufsspezifität der Kongruenz</i> .....	250
Tabelle 72: <i>Faktorenanalyse der Arbeitszufriedenheit</i> .....	264
Tabelle 73: <i>Zusammenhang von Kongruenz und Arbeitszufriedenheit</i> .....	266

## Verzeichnis des Anhangs

Anhang A: <i>SPSS-Programm zur Generierung von Drei-Buchstaben-Codes</i> .....	315
Anhang B: <i>SPSS-Programme für ausgewählte Kongruenz-Indizes</i> .....	319
Anhang C: <i>Überarbeitungskriterien zur Erstellung der Vs.5 und Vs.6</i> .....	322
Anhang D: <i>Kennwerte und Zusammensetzung der deutschsprachigen SDS-Testitems</i> .....	326
Anhang E: <i>Die 30 besten Testfragen (bezüglich Trennschärfe und Faktorladung)</i> .....	331
Anhang F: <i>Die 30 schlechtesten Testfragen (bezüglich Trennschärfe und Faktorladung)</i> .....	332
Anhang G: <i>Am stärksten und am wenigsten bejahte Testfragen</i> .....	333
Anhang H: <i>Faktorenanalyse der Subskalen von SDS Nr.6</i> .....	334
Anhang I: <i>Faktorenanalyse auf Itemebene für SDS Nr.5 (Übersicht)</i> .....	335
Anhang J: <i>Übereinstimmung von Berufswunsch und Persönlichkeit (SDS Nr. 5)</i> .....	335
Anhang K: <i>Adaptation und Reduktion der Skala „Identität“</i> .....	336
Anhang L: <i>Geschlechtsunterschiede in den Subskalen</i> .....	337
Anhang M: <i>Geschlechtsunterschiede in der Verteilung von Primär-, Sekundär- und Tertiärtypen, beim SDS-Profil und bei Berufswünschen</i> .....	338
Anhang N: <i>Verteilungen der SDS-Primärtypen in ungewichteten und gewichteten Stichproben</i> .....	340
Anhang O: <i>Verteilung der Holland-Typen in repräsentativen amerikanischen Stichproben</i> .....	341
Anhang P: <i>Faktorenanalyse der Persönlichkeitsskalen auf Itemebene</i> .....	342
Anhang Q: <i>Einfluss des Werteformats auf die Multidimensionale Skalierung</i> .....	343
Anhang R: <i>Rangwert-Verteilungen (Persönlichkeit vs. Berufstätigkeit)</i> .....	344
Anhang S: <i>Vorgehen zur Experten-Validierung der Berufs-Codes des Schweizer Registers 2003</i> .....	345
Anhang T: <i>Items und Kennwerte der PCI-Adaptation</i> .....	349
Anhang U: <i>Scree-Test für die PCI-Gesamtstichprobe (Version 2000, n=414)</i> .....	351
Anhang V: <i>PCI-Faktorenanalyse auf Itemebene (Gesamtstichprobe Vs. 2000)</i> .....	352