

0. Zusammenfassung

Persönlichkeit und Berufstätigkeit wirken bei Holland (1959, 1997) als Bestandteile ineinander verwobener, komplexer Person-Umwelt-Interaktionsprozesse, die in Phänomenen wie Berufswahl, Laufbahn-Verlauf, Berufszufriedenheit und Berufserfolg Gestalt annehmen. Basierend auf dem Parallelitätsgedanken von Murray (1937, „personal needs“ und „environmental presses“) formuliert Holland sechs empirisch-faktorenanalytisch validierte Dimensionen, um Persönlichkeit und Berufstätigkeit zu charakterisieren: *Realistic (R)*, *Investigative (I)*, *Artistic (A)*, *Social (S)*, *Enterprising (E)* und *Conventional (C)*. Die Charakterisierung erfolgt dimensional (Profil) wie auch typologisch (wichtigste drei Dimensionen, Drei-Buchstaben-Code). Hollands Theorie hat in Forschung und Praxis grosse Resonanz gefunden und ist heute eine der bedeutendsten und meist erforschten psychologischen Theorien; Neben zahlreichen Produkten vor allem zur Laufbahnberatung existieren international über 500 wissenschaftliche Publikationen, auch aus neuester Zeit.

In der vorliegenden Arbeit wurde zur Erfassung der Persönlichkeit das Instrument *Self-Directed Search* (SDS, Holland, Powell & Fritzsche, 1994) für den deutschsprachigen Raum adaptiert und weiterentwickelt (Jörin, Stoll, Bergmann & Eder, 2003, 2004), zur Erfassung der Berufstätigkeit wurde das *Position Classification Inventory* (PCI, Gottfredson & Holland, 1991, deutsch von Jörin & Stoll, 2005) rekonstruiert. Die sechs Dimensionen von Holland konnten mit hoher Konsistenz (SDS: Cronbach-Alpha = .86 bis .90, N=1815; PCI: .84 bis .94, n=426), Stabilität und einer sehr klaren Faktorstruktur repliziert werden. Sie sind sehr varianzstark (Varianzaufklärung der SDS-Faktoren: 69%, der PCI-Faktoren: 68%). Allerdings bedurften sie kultureller und sprachlicher Anpassungen: Nach der empirischen Validierung der deutschsprachigen Fassung in zwei Schritten an n=795 und n=1020 Testpersonen ist nur ein Drittel der SDS-Items als wörtliche Übersetzung erhalten – ein Drittel wurde angepasst und ein Drittel neu konstruiert. Die konvergente Validität wurde mit dem Allgemeinen Interessen-Struktur-Test (Bergmann & Eder, 1992) bestätigt (durchschnittliche Konvergenz von $r=.68$, Divergenz $r=.19$; n=71). Für die Forschung wurden zwei Kurzversionen entwickelt und validiert. Die kürzere Version hatte für ein Intervall von eineinhalb Jahren eine hohe Stabilität von $r=.79$ (n=139; für Berufstätige $r=.80$, n=70).

Die postulierte Anordnung der Dimensionen in Form von Nachbarschaftsbeziehungen, welche räumlich ein Sechseck (Hexagon) aufspannen sollen, konnte nur teilweise bestätigt werden. Während die Skalen-Interkorrelationen und Cluster-Analysen eher auf drei Zweier-Beziehungen verwiesen (R-I = „Technik“, A-S = „Weibliche Interessen“, E-C = „Geschäftswelt“), zeigte die multidimensionale Skalierung ein leicht unregelmässiges Sechseck in der theoretisch vorgesehenen Reihenfolge (RIASEC). Männer und Frauen verteilten sich auf die sechs Dimensionen tendentiell geschlechtstypisch, vor allem auf Realistic (Männer), Social und Artistic (Frauen). Die Befunde sprechen für die Adaptation des Hexagons, die Redefinition der Konsistenz und den Verzicht auf hexagon-basierte Kongruenzformeln – entsprechende Vorschläge finden sich in der Arbeit.

Die Profil-Differenziertheit war empirisch deutlich weniger ausgeprägt, als es die Theorie der Drei-Buchstaben-Codes mit ihrer Annahme einer klaren Rangreihe (Primär-, Sekundär-, Tertiärtyp) postuliert. Die meisten Personen mussten mit mindestens zwei bis sechs Codes charakterisiert werden, bei vielen waren vier Dimensionen (statt nur drei) wichtig (N=1815). Die Bedeutung dieser „Vielseitigkeit“ bleibt offen, unterstreicht aber die Anwendung von Hollands Zusatzregeln (Permutationsregel, rule of full exploration). Auf Seiten der Berufsprofile konnte ebenfalls keine deutliche Prioritätenfolge gefunden werden: die innerberufliche Variabilität war ausserordentlich gross (N=1107, 28 Berufe). Zum Beispiel traten bei einer Stichprobe von 317 Personen aus dem Berufsfeld der Krankenpflege 113 der 120 möglichen Drei-Buchstaben-Codes auf, was die Rule of Intra-Occupational Variability betont. Der Befund wurde an 26 Berufs-Stichproben erhärtet, wenngleich die Variabilität berufsspezifisch unterschiedlich war. Trotz der Variabilität war meist ein gemeinsamer Nenner von rund drei wichtigeren (gegenüber drei weniger wichtigen) Dimensionen erkennbar. Das heisst, Drei-Buchstaben-Codes sind ungefähre Richtungsweiser (Faustregeln) und immer Stellvertreter für mehrere Permutationsformen. Für die Orientierung im Berufsregister sind sie ein guter Kompromiss zwischen Differenzierung und Clusterung, für die Anzeige von feinen Differenzen in Kongruenzgraden jedoch zu grob.

Eine weitere Studie untersuchte die Möglichkeiten und Grenzen des Self-directed Search (SDS) als Selbsterkundungsverfahren. Anwender/innen berechnen ihr Gesamtprofil, leiten ihren Drei-Buchstaben-Code ab und konsultieren damit das Berufsregister mit über 1000 Berufs-, Funktions- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Empirisch zeigte sich, dass die Hälfte der Testpersonen bei der Selbstausswertung kleinere Rechenfehler machte, diese aber bei 90% keine Verfälschung des Drei-Buchstaben-Codes bewirkten. Die Suche im Berufsregister führte zu einer Erweiterung und anschliessenden Konkretisierung des Wahlspektrums, und der resultierende Berufswunsch passte besser zur eigenen Persönlichkeit. Eine adaptierte und weiterentwickelte Skala erfasst die Berufs-Wahl-Situation: Sie enthielt die vier Faktoren Identität (Klarheit und Stabilität des Selbstkonzepts), Entscheidungskompetenz, Barrieren/Hindernisse und Informationsbedarf. Auf höherer Ebene bildeten die ersten beiden einen internalen, die letzten beiden einen externalen Problem-Faktor. Die Berufswahl-Probleme nahmen mit steigendem Alter und Bildungsniveau ab. Bei Personen des Holland-Typs Artistic waren sie signifikant höher als bei Personen des Typs Enterprising. Erhöht waren sie auch bei mangelnder Profil-Differenziertheit, bei zu wenigen (null) oder bei zu vielen (mehr als sechs) Berufswünschen. Testpersonen mit mehr Berufswahl-Problemen fassten nach der Bearbeitung des SDS signifikant häufiger den Entschluss, eine professionelle Beratung aufzusuchen.

Die sechs Holland-Dimensionen wiesen substantielle Beziehungen zu den Big Five-Persönlichkeitsfaktoren von Costa & McCrae (1985) auf. Sechs neu konstruierte Persönlichkeits-Adjektiv-Skalen für die Holland-Dimensionen (Alpha = .75 bis .89; n=137) bestätigten die Befunde von Meta-Analysen (z.B. Larsen, Rottinghaus & Borgen, 2002), v.a. die Zusammenhänge von Costas Openness mit Hollands Artistic, Extraversion mit Enterprising, Conscientiousness mit Conventional, und Agreeableness mit Social. Eine gemeinsame Faktorenanalyse förderte darüberhinaus Zusammenhänge für die bisher wenig korrespondierenden Holland-Dimensionen zu Tage, für Realistic mit Stabilität, Enterprising und

Extraversion im Sinne eines Faktors der allgemein-praktischen „Lebenstüchtigkeit“, und für Investigative, die intellektuelle Leistungsfähigkeit, Zusammenhänge mit mehreren Faktoren, der stärkste mit einem Genauigkeits- oder Regelerorientierungs-Faktor (Conventional & Conscientiousness). Die verschiedenen Operationalisierungen der Holland-Dimensionen – Persönlichkeit, Interessen, Fähigkeiten und Berufstätigkeit – konnten in ein Strukturmodell eingefügt werden, in dem Interessen und Fähigkeiten zwischen der Persönlichkeit (dem „Kern“) und der Berufstätigkeit (der „äußeren Schale“) vermitteln.

Resultat des Matching-Prozesses zwischen Person und Umwelt ist die Kongruenz, der Grad der Übereinstimmung von Persönlichkeit und Berufstätigkeit. Metaanalysen zeigten jedoch bisher nur geringe Korrelationen von Kongruenz mit ihren Outcome-Variablen (vor allem Arbeitszufriedenheit). Ob die Zusammenhänge tatsächlich so niedrig sind, wird hinterfragt, denn bei der Operationalisierung der Kongruenz stellt sich eine ungeahnte Vielzahl methodischer Probleme. Diese wurden von der Verfasserin systematisiert und empirisch untersucht. Studien zu den verschiedenen Kongruenz-Indizes (Berechnungsverfahren) verweisen auf die unzureichende Eignung hexagonbasierter Indizes und tendenziell auf die Eignung von „simplen“ Verfahren. Mit dem von der Verfasserin verwendeten positions- und hexagonunabhängigen N3-Index (neutraler Drei-Buchstaben-Vergleich) und einer differenzierten Operationalisierung der Berufsumwelt (tätigkeits- versus persönlichkeitsbasiert, gruppenbasiert versus individuell) und Berufszufriedenheit (Zufriedenheit mit dem Arbeitsinhalt) zeigten sich spezifische signifikante Korrelationen um $r=.20$ bis $.30$ ($n=260$). Gruppenbasierte Berufsreferenzen führten zu höheren Korrelationen als individuelle Referenzen, tätigkeits-basierte Berufsreferenzen zu höheren als persönlichkeits-basierte. Von den verschiedenen Bereichen der Berufszufriedenheit korrelierte nur der Aspekt „Tätigkeitsinhalt“, andere Aspekte (ergonomische Gestaltung der Arbeitsstelle, soziales Umfeld) jedoch nicht und ein Aspekt (beruflicher Aufstieg) sogar negativ. Die Höhe der Korrelationen ist auch dadurch eingeschränkt, dass die meisten Stichproben nur Personen mit guter bis hoher Kongruenz und ebenfalls eher hoher Zufriedenheit enthalten: Zukünftige Forschung muss versuchen, dieser Varianzeinschränkung durch Einbezug von anderen Personen, etwa Berufswechslern, zu begegnen. Zentral ist aber auch, dass Berufsreferenzen mit einer bewussten und sorgfältigen empirischen Methode gewonnen werden.

Eine besondere Stärke der vorliegenden Arbeit sind die gesammelten Persönlichkeits- und Tätigkeitsprofile von $n=468$ Berufstätigen aus 26 Berufen. Darin zeigten sich deutliche Unterschiede im Grad der Kongruenz, nicht nur zwischen verschiedenen Berufen, sondern auch hinsichtlich bestimmter Dimensionen im Drei-Buchstaben-Code. Zum Beispiel trat Social oft gleichzeitig in Persönlichkeits- und Tätigkeitsprofil auf („kongruenz-fördernd“), während Conventional häufig nur im Tätigkeitsprofil prioritär war („kongruenz-mindernd“). Kongruenz war also berufs- und dimensionsspezifisch – für manche Berufsgruppen scheint ein gewisses Mass an Inkongruenz vorprogrammiert. Auf aggregierter Ebene mag dies auf Widersprüche zwischen den Strukturen der Gesellschaft und ihrer Berufswelt verweisen, beispielsweise durch eine Zunahme von administrativen Bildschirmtätigkeiten auch in Berufen, deren Grundmotiv nichts mit „Conventional“ zu tun hat (z.B. künstlerische, soziale oder handwerkliche Berufe).

1. Überblick, Fragestellung und Methodik

Anstoss für die vorliegende Forschung war ein Projektauftrag, welcher beinhaltete, das Instrument Self-directed Search (SDS) von John Holland (1971, 1994) für den deutschsprachigen Raum zu adaptieren (Jörin, Stoll, Bergmann & Eder, 2003, 2004). Der SDS spielt in der internationalen Berufs- und Laufbahnberatung und zunehmend auch in der Unternehmens- und Personalberatung eine zentrale Rolle (vgl. z.B. Gottfredson, 1999; Hogan & Blake 1999; Holland, 1999; Muchinsky, 1999; Reardon & Lenz; 1998, Shahnasarian, 1996; Spokane, 1990; Healy & Mourton, 1983). *Self-directed Search* kann mit „Selbstdurchführbare“ oder „selbstgesteuerte Suche“ übersetzt werden – gemeint ist damit ein Selbsterkundungsverfahren zur Berufswahl und Laufbahnplanung, welches die (berufsbezogene wie allgemeine) Persönlichkeit in verschiedenen Facetten erfragt und diese Facetten in ein Gesamtprofil integriert. Ein wesentlicher Aspekt der zugrundeliegenden Theorie von John Holland (1959, 1997) ist, dass Berufstätigkeiten mit den selben sechs Dimensionen (Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional) charakterisiert werden wie die Persönlichkeit, was auf einfache Weise eine Zuordnung (Matching) ermöglicht. So kann mit dem SDS-Testprofil direkt in einem über 1000 Berufe umfassenden Berufsregister nach passenden Möglichkeiten Ausschau gehalten werden. Der innovative Gedanke, eine Art Simulation einer Mini-Berufsberatung in grundsätzlich selbstdurchführbarer Form zu präsentieren, trägt sicher ebenso zum Erfolg des SDS bei wie seine solide theoretische und empirische Basis und seine vielfältigen Auswertungsmöglichkeiten im Rahmen professioneller Beratung. Es gibt französische, spanische, vietnamesische und viele andere Übersetzungen des SDS, es wurden verschiedene Formen für unterschiedliche Anwendungszwecke entwickelt, und es gibt eine Online-Version (www.self-directed-search.com; deutschsprachige Fassung unter www.explorix.net). Wie im Vorwort erwähnt, führte die sorgfältige empirische Adaptation dieses bewährten Instruments - des SDS Testhefts und Berufsregisters – aber rasch zu einer Vielzahl theoretischer und methodischer Fragestellungen, die einer Reihe eigener, grundlegender Studien bedurften. Offenbar verbergen sich im Hintergrund einige noch ungelöste Kontroversen, zum Beispiel wie ähnlich sich Individuen mit dem selben Beruf wirklich sind und wie diese Ähnlichkeiten systematisch gebündelt werden können, so dass man sich bei der Laufbahnplanung zurechtfinden kann. Zu dieser Frage wurden eigens Persönlichkeits- und Tätigkeitsprofile von 468 Berufstätigen aus 26 verschiedenen Berufen untersucht. Sie lieferten faszinierende Einblicke in die berufsspezifischen interindividuellen Differenzen, über die bisher wenig bekannt war, mit potentiell weitreichenden Konsequenzen für Theorie und Instrumente (Kapitel 11).

Die meisten der Kontroversen, die sich im Zusammenhang mit der Adaptation ergaben, lassen sich an internationale Forschungsthemen anschliessen. Denn Hollands Theorie hat sich nicht nur in der Praxis verbreitet, sie hat auch einen ungeheuren Widerhall in der Forschung. Im Laufe ihrer inzwischen über 40 jährigen Forschungstradition wurde sie geformt, verfeinert, korrigiert und abgesichert. Die sechs Grunddimensionen sind international (in verschiedenen-

sten Kulturräumen) validiert und sehr robust. Darüber hinaus gibt es vier sogenannte „sekundäre Konstrukte“ (sie heissen sekundär, weil sie ursprünglich aus den Profilen der sechs Grunddimensionen abgeleitet wurden): die Kongruenz (congruency), die Konsistenz (consistency), die Differenziertheit (differentiation) und die Identität (vocational identity). Diese Konzepte, allen voran die Kongruenz, haben eine wahre Flut empirischer Arbeiten ausgelöst – heute gibt es über 500 wissenschaftliche Publikationen, wobei in den letzten Jahren eher eine Zunahme als eine Abnahme der Forschungsaktivität zu verzeichnen ist. Zur Kongruenz von Persönlichkeit und Berufstätigkeit gibt es inzwischen eine eigentliche wissenschaftliche Kontroverse, welche von Forschergruppen aus verschiedensten Staaten der USA, aber auch Israel, Australien und einigen europäischen und asiatischen Ländern ausgetragen wird (z.B. *Journal of Vocational Behavior* (2000), ganzes Heft Nr. 56). Hält das Konzept der Kongruenz wirklich, was es verspricht: die Vorhersage von Berufszufriedenheit, Berufserfolg und Laufbahn-Verlauf? Wie können die zahlreichen methodischen Schwierigkeiten überwunden werden, welche sich bei der Operationalisierung dieses „Königskonstrukts“ ergeben? Welche Bedeutung haben die gefundenen (und nicht gefundenen) Zusammenhänge mit diversen Kriteriums-Variablen aus Laufbahn-, Persönlichkeits- und Organisationsforschung? So knüpft die vorliegende Forschung an verschiedene dieser international entwickelten Forschungsthemen (s. Kapitel 1.1) an, untersucht diese jeweils für den deutschsprachigen Raum, verweist auf ungelöste Probleme und beabsichtigt, Lösungsvorschläge zu entwickeln. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die Berufs-Charakterisierungen gerichtet, mit denen die Persönlichkeitsprofile verglichen werden, um die Kongruenz zu bestimmen.

1.1. Rahmenthemen der Theorie Hollands

Die Theorie Hollands kann auf dem Hintergrund verschiedener Rahmenthemen betrachtet werden, welche mit verschiedenen Konstrukten, Methoden und Instrumenten korrespondieren (Abbildung 1). Inhaltliches Rahmenthema ist „Berufswahl und Laufbahnplanung“, struktureller Rahmen die Beziehung zwischen „Persönlichkeit und Berufstätigkeit“ (Person-Umwelt-Interaktion), methodischer Rahmen bildet die Messtheorie der Testpsychologie, anwendungsorientierte Rahmenthemen sind „Berufs- und Laufbahnberatung“, „Personalentwicklung“ und „Personalselektion“.

Beim inhaltlichen Rahmenthema „**Berufswahl und Laufbahn**“ (Laufbahnentwicklung, Laufbahngestaltung) steht die Theorie Hollands als Weiterentwicklung der Trait-and-Factor-Theorie neben anderen Laufbahntheorien wie Zufallstheorie, Entwicklungstheorien, Entscheidungstheorien oder tiefenpsychologischen Ansätzen im Raum. Als wichtige Voraussetzung aus dem Trait-and-Factor-Ansatz fungiert der Eigenschaftsbegriff: Eigenschaften sind Charakteristika einer Person (oder Umwelt), welche relativ zeitüberdauernd und quer über verschiedene Situationen stabil sind. Nur unter dieser Voraussetzung kann eine Theorie der „**Passung**“ entwickelt werden: Berufswahl- und Laufbahnprozesse sind dementsprechend Versuche, eine Passung herzustellen (auch bezeichnet als Matching-Prozess oder Fitting, resultierend in „Fit“). Im Paradebeispiel für diesen Prozess geht es um die Passung zwischen Persönlichkeit und Berufstätigkeit. Gute

Passung soll mit verschiedenartigen Outcome-Variablen zusammenhängen, etwa mit beruflicher Zufriedenheit (verwandt mit Arbeitszufriedenheit), mit beruflicher Leistungsfähigkeit und Berufserfolg, mit konsistentem Laufbahnverlauf und positiver Persönlichkeitsentwicklung (alle Stichworte verweisen auf angrenzende Forschungsgebiete).

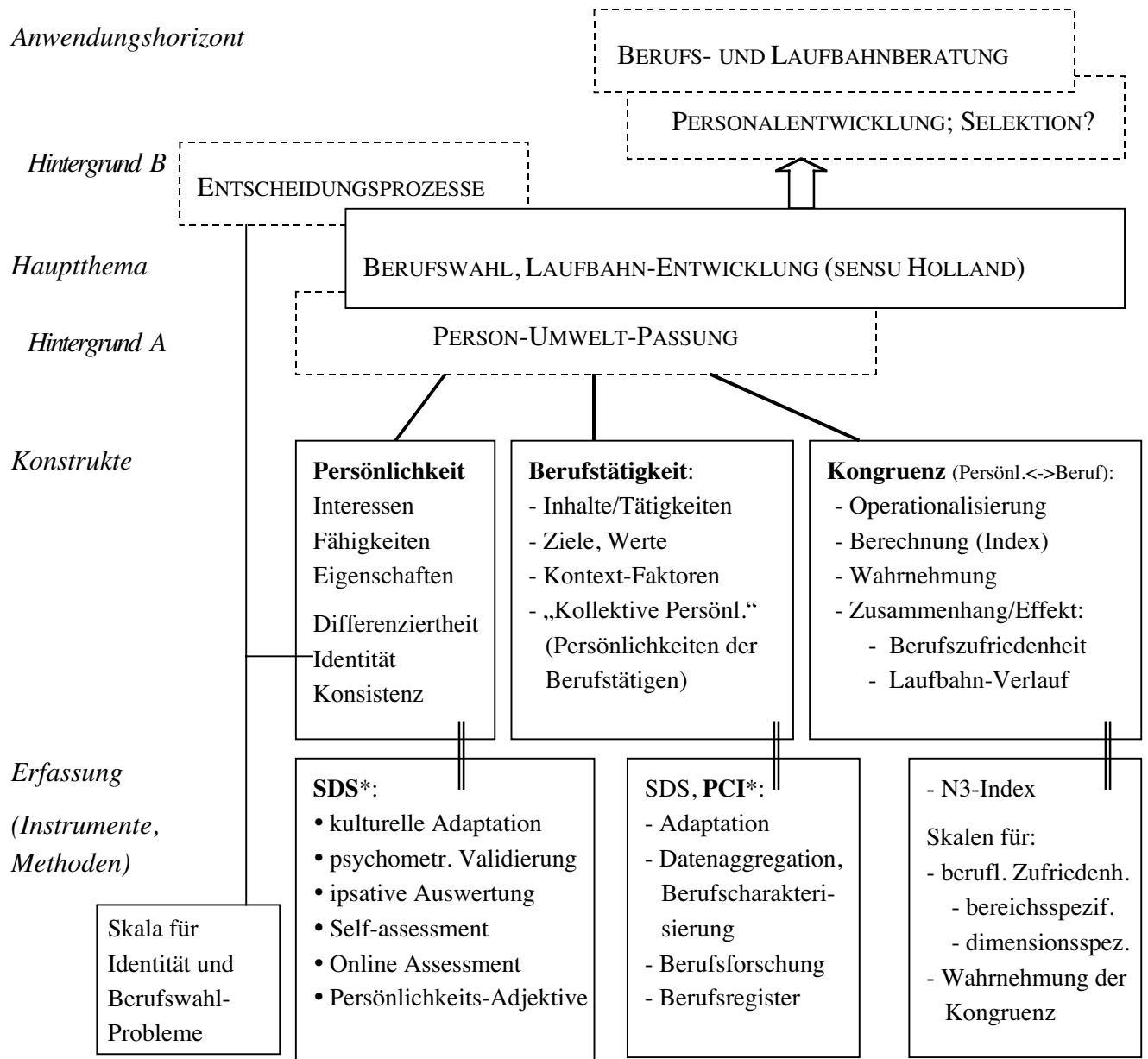


Abbildung 1: Themen, Konstrukte und Instrumente der vorliegenden Arbeit

Anmerkungen: *) SDS = Self-directed Search, PCI = Position Classification Inventory. Die Rubrik „Erfassung“ nennt nur Instrumente und Methoden, welche neu adaptiert oder eigens entwickelt wurden.

Struktureller Rahmen der Theorie Hollands bildet das Thema „**Person (P) und Umwelt (U)**“ – die Prozesse der Berufswahl und Laufbahnentwicklung können aufgefasst werden als

komplexe Interaktion zwischen Personen und Umwelten. Gemäss allgemeiner Prämissen der Person-Umwelt-Forschung bringen beide Seiten eigenständige Charakteristika mit, welche sich gegenseitig beeinflussen – es gibt Person-Effekte ($P \rightarrow U$, $P \rightarrow P$), Umwelt-Effekte ($U \rightarrow P$, ev. $U \rightarrow U$) sowie Interaktionseffekte ($P \times U \rightarrow P$, $P \times U \rightarrow U$). Personen wie auch Umwelten sind jeweils vielschichtig zusammengesetzt (wobei die einzelnen Schichten wiederum in Interaktion stehen können): Konkret auf die Berufswahl und Laufbahn bezogen, handelt es sich bei den Charakteristika oder Eigenschaften (i.w.S.) seitens der Personen um Interessen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kompetenzen, Talente, um Wissens- und Erfahrungsgebiete, um Persönlichkeits- und Charaktereigenschaften, sowie um Einstellungen, Wertorientierungen, Rollenbevorzugungen, Lebensziele u.a.m. – hauptsächlich Verbindungsworte zu entsprechenden Forschungsgebieten sind (Berufs-) Interessen, Kompetenzen sowie Persönlichkeitseigenschaften (i.e.S.). Seitens der beruflichen Umwelten können sich die Charakteristika beziehen auf konkrete Tätigkeiten, auf Berufsinhalte (Sach- und Fachgebiete), auf Anforderungen (an Fertigkeiten, Fähigkeiten und Talente), auf Rollenangebote, übliche Normen und Regeln, Sinn und Zweck (Produkte oder Wirkungen) der Tätigkeit, sowie auf das typische Umfeld (Arbeitsumgebung, Kontext, Sparte, Wirtschaftssektor, personales Umfeld), ja sogar auf Eigenschaften „typischer“ oder erfolgreicher Vertreter/innen von Berufen (Referenzpersonen).

Die Theorie Hollands basiert weiter auf der **Messtheorie der Testpsychologie**: Eigenschaften sind nicht direkt beobachtbare Konstrukte, die jedoch anhand von psychometrischen Fragebögen operationalisiert und damit messbar gemacht werden können. Jede Antwort auf eine Testfrage, welche zur Erfassung einer Eigenschaft konstruiert wurde, liefert einen „wahren Wert“ (Ausprägung der Eigenschaft) und enthält einen Anteil Messfehler. Der Messfehler kann minimiert werden, indem mehrere ähnliche Messungen vorgenommen und gemeinsam betrachtet werden – es wird dann angenommen, dass sich die Summe der einzelnen Messfehler gegen Null bewegt (Prinzip der Skalenkonstruktion). Zur Beurteilung der Genauigkeit (Reliabilität) und Gültigkeit (Validität) solcher Messungen stellt die Testpsychologie verschiedenartige Abklärungsmethoden und Kriterien bereit. Testtheoretisch ist die Theorie Hollands also eng verbunden mit der Konstruktion psychometrischer Testverfahren zur Charakterisierung der verschiedenen Aspekte von Person und Umwelt. Beispiele dafür sind der Self-directed Search (SDS) und das Position Classification Inventory (PCI). Als methodisches Thema ergibt sich hier zudem die Frage der Adaptation amerikanischer Testverfahren für den deutschsprachigen Raum.

Diese Instrumente ermöglichen schliesslich die **Anwendung** der Theorie Hollands in verschiedenen Gebieten, etwa in der Berufs-, Laufbahn- und Karriereberatung, in der Personalentwicklung und eventuell auch in der Personalselektion. Eine Besonderheit des Instruments SDS besteht in der Möglichkeit der Selbst-Anwendung (Selbst-Durchführung, -Auswertung und -Interpretation, respektive Selbststestung). Das Rahmenthema der Angewandten Psychologie oder Anwendungsorientierung führt wiederum zu spezifischen Forschungsthemen, etwa zu den Anwendungsmöglichkeiten und -effekten der konstruierten Testverfahren.

1.2. Grundsetting, Fragestellungen und Aufbau

Eine Hauptfrage innerhalb der Theorie Hollands betrifft das „Matching“ (Kongruenz) von „Persönlichkeit und Berufstätigkeit“, seine Auswirkungen, sowie die Nutzbarmachung dieser Erkenntnisse für die praktisch-psychologische Beratung. Diese Hauptfrage kann als „Standard-Setting“ der Holland-Forschung verstanden werden, welches in Abbildung 2 veranschaulicht wird. Das „Matching“, quantifiziert im Grad der Kongruenz, bildet in diesem Modell der Berufswahl oder Laufbahntscheidung die Kernzelle, einerseits beeinflusst von den Interessen, Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften der Person, andererseits von den Inhalten, Zielen und Umgebungsbedingungen der Umwelt oder Berufstätigkeit – Kongruenz resultiert aus dem Vergleich dieser beiden Zellen. Die zu treffende bzw. vorherzusagende Laufbahntscheidung folgt primär aus der Kongruenz; Daneben wird sie noch etwas gestört oder gefördert durch „Hindernisse und Begünstigungen“. Darunter finden sich beispielsweise soziodemografische Variablen, Gesundheit, Rollen- und Vorbilder, soziales Umfeld, finanzielle Ressourcen und Zugänglichkeit von Ausbildungsstätten. Das Konstrukt der beruflichen Identität, welches gleichzeitig als Gegenpol von Entscheidungsschwierigkeit definiert wird, kann aufgrund der Beschreibungen in der Holland-Theorie (Holland, 1997) nicht eindeutig platziert werden. Wahrscheinlich erhält es seine Funktion im Rahmen der Hilfs- und Störgrößen. Es ist unklar, wo und wie genau sich diese Hindernisse und Begünstigungen einwirken; meist werden sie als Moderatoren oder Mediatoren der Kongruenz eingeführt.

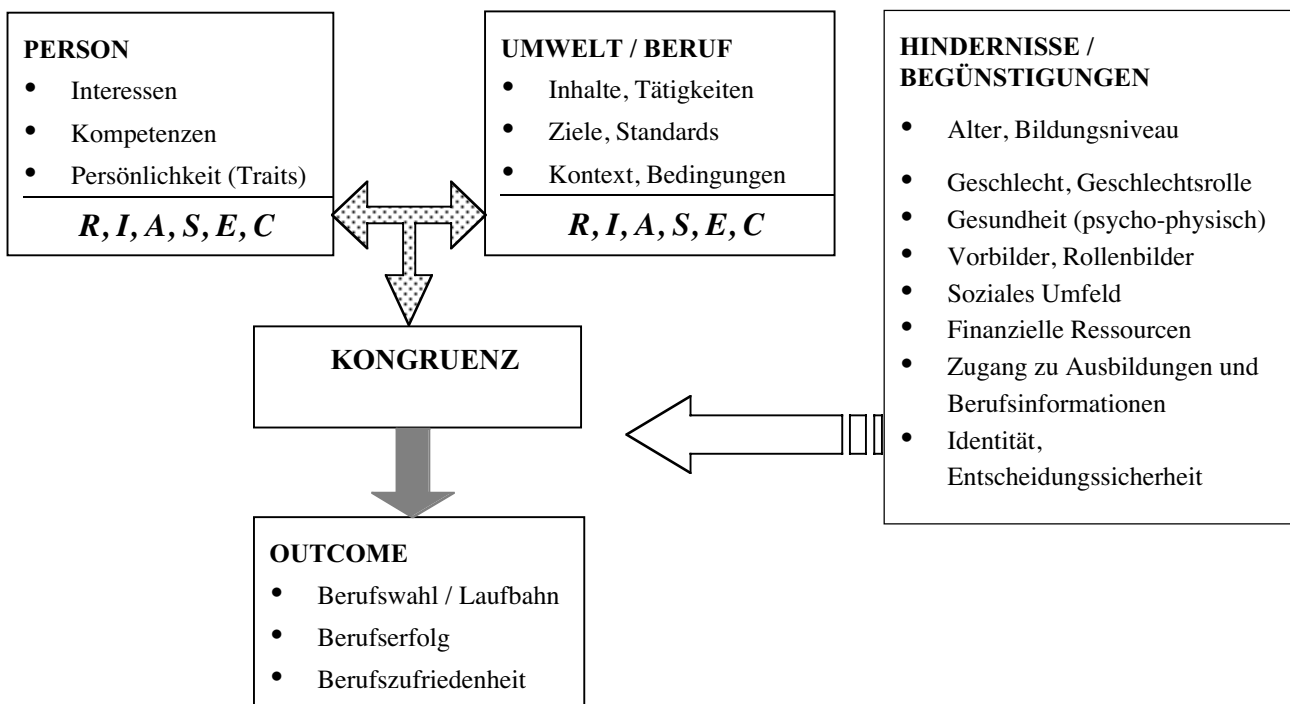


Abbildung 2: „Grund-Setting“ der Berufswahl-Theorie nach Holland

(Illustration: Jörin); R = Realistic, I = Investigative, A = Artistic, S = Social, E = Enterprising, C = Conventional (die sechs Dimensionen von Holland).