

Marco Vannotti

Die Zusammenhänge zwischen Interessenkongruenz, beruflicher Selbstwirksamkeit und verwandten Kon- strukten

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

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 Stichprobenszusammensetzung	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: Schemata 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