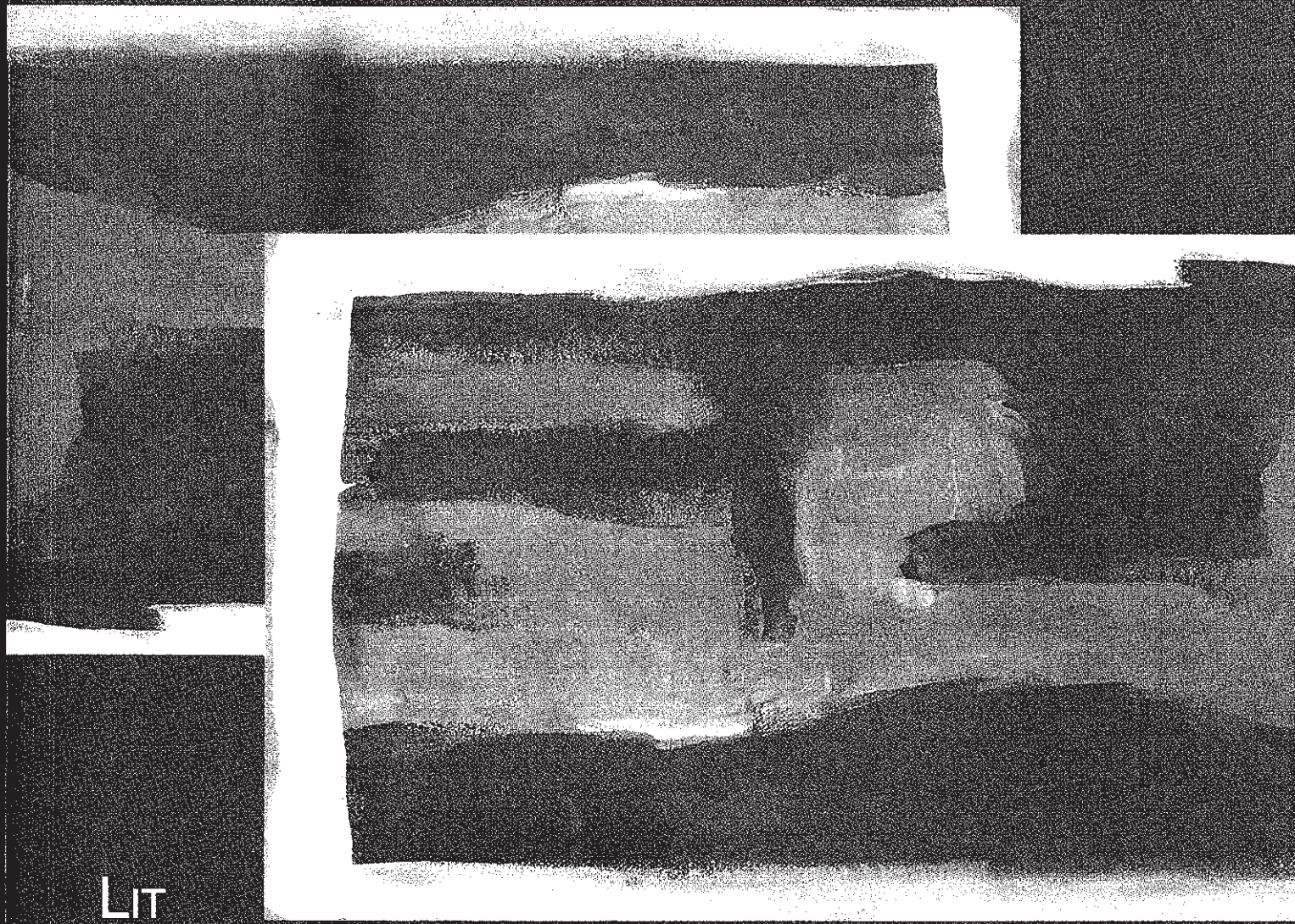


Damian Läge, Andreas Hirschi (Hg.)

# Berufliche Übergänge

Psychologische Grundlagen der Berufs-,  
Studien- und Laufbahnberatung



LIT

Umschlagbild: Seraphina Zurbriggen

Die Drucklegung dieses Buches wurde durch einen Beitrag der Stiftung Suzanne und Hans Biäsch zur Förderung der Angewandten Psychologie unterstützt.

**Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-03735-168-0 (Schweiz)

ISBN 978-3-8258-0536-4 (Deutschland)

© LIT VERLAG GmbH & Co. KG Wien,

Zweigniederlassung Zürich 2008

Dufourstr. 31

CH-8008 Zürich

Tel. +41 (0) 44-251 75 05

Fax +41 (0) 44-251 75 06

e-Mail: [zuerich@lit-verlag.ch](mailto:zuerich@lit-verlag.ch)

<http://www.lit-verlag.ch>

LIT VERLAG Dr. W. Hopf

Berlin 2008

Auslieferung/Verlagskontakt:

Fresnostr. 2

48159 Münster

Tel. +49 (0)251-62 03 20

Fax +49 (0)251-23 19 72

e-Mail: [lit@lit-verlag.de](mailto:lit@lit-verlag.de)

<http://www.lit-verlag.de>

**Auslieferung:**

Schweiz/Österreich: Medienlogistik Pichler-ÖBZ GmbH & Co KG

IZ-NÖ, Süd, Straße 1, Objekt 34, A-2355 Wiener Neudorf

Tel. +43 (0) 2236/63 535 - 290, Fax +43 (0) 2236/63 535 - 243, e-Mail: [mlo@medien-logistik.at](mailto:mlo@medien-logistik.at)

Deutschland: LIT Verlag Fresnostr. 2, D-48159 Münster

Tel. +49 (0) 2 51/620 32 - 22, Fax +49 (0) 2 51/922 60 99, e-Mail: [vertrieb@lit-verlag.de](mailto:vertrieb@lit-verlag.de)

# Inhalt

Einleitung <i>Damian Läge und Andreas Hirschi</i>	1
<b>Im Fokus der Theorie: Laufbahn und Laufbahnberatung</b>	
Kognitive Laufbahntheorien und ihre Anwendung in der beruflichen Beratung <i>Andreas Hirschi</i>	9
Professionalität in der Laufbahnberatung <i>Lisbeth Hurni</i>	35
Interessenkongruenz und berufliche Selbstwirksamkeit <i>Marco Vannotti</i>	55
<b>Diagnostik und Wirksamkeitsforschung</b>	
Diagnostik in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung <i>Daniel Jungo</i>	73
Zur Diagnostik beruflicher Interessen in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung <i>René T. Proyer</i>	97
Wirkungen von Laufbahnberatungen erfassen <i>Hansjörg Künzli und Guido Zihlmann</i>	113
<b>Berufswahl und berufliche Entwicklung von Jugendlichen</b>	
Elternunterstützung im Berufswahlprozess <i>Markus P. Neuenschwander</i>	135
Die Rolle der Berufswahlbereitschaft für eine erfolgreiche Berufswahl <i>Andreas Hirschi</i>	155
Ausbildungs- und Berufswahl als Entscheidung <i>Marc Schreiber</i>	173

**Berufliche Entwicklung und Beratung von Erwachsenen**

Vereinbarkeit von Beruf und Familie <i>Bettina S. Wiese und Alexandra M. Freund</i>	191
Berufliche Identität und Flexibilität: Lassen sich Vergangenheit und Zukunft verbinden? <i>Sabine Raeder und Gudela Grote</i>	213
Berufliche Entscheidungsfindung: Mögliche Schwierigkeiten und Beratungsansätze <i>Andreas Hirschi</i>	227
Autorenliste	241

# Kognitive Laufbahntheorien und ihre Anwendung in der beruflichen Beratung

Andreas Hirschi

## Einleitung

In den letzten Jahren zeichnete sich der Trend ab, berufliche Entwicklung anhand von kognitiven Theorien zu erklären (vgl. Borgen, 1991; Niles & Harris-Bowlsbey, 2005). Diese Versuchen, das berufliche Verhalten einer Person aufgrund ihrer persönlichen Einstellungen, Erfahrungen und Denkprozesse zu verstehen. Dabei konstruiert eine Person aktiv ihre Erfahrungen und ist nicht nur passives Opfer von äusseren Umständen oder vergangenen Lernprozessen und genetischen Einflüssen (Borgen, 1991). Zwei kognitive Theorien, welche in den letzten Jahren besondere Beachtung gefunden haben sind die sozial-kognitive Laufbahntheorie (SCCT; Lent, Brown & Hackett, 1994; Lent, Brown & Hackett, 2002) und der kognitiv-informations-verarbeitende Ansatz (CIP Approach; Peterson, Sampson, Lenz & Reardon, 2002; Peterson, Sampson & Reardon, 1991). Diese Theorien zählen heute zu den „aufkommenden“ Theorien zur Erklärung von Berufswahl und Laufbahnentwicklung (Niles & Harris-Bowlsbey, 2005) und haben eine Vielzahl an empirischer Forschung und Anwendungen in der Praxis hervorgerufen.

## Sozial-kognitive Laufbahntheorie

### *Grundlagen der Theorie*

Die sozial-kognitive Laufbahntheorie integriert diverse bestehende Konzepte in ein umfassendes Modell der Berufswahl und beruflichen Entwicklung, wobei die wichtigste theoretische Grundlage die sozial kognitive Theorie von Bandura (1986) bildet. Auf dieser Grundlage wird die Person als Produkt und Produzent ihrer Umwelt betrachtet und es wird ihr die Möglichkeit zur Selbstregulierung des eigenen Lebens zugeschrieben (Lent et al., 2002). Die sozial-kognitive Laufbahntheorie bietet somit eine ergänzende Perspektive zu eher statischen Passungstheorien. (z.B. Dawis & Lofquist, 1984). Die Theorie fokussiert vielmehr darauf, wie sich Personen verändern, entwickeln und ihr Verhalten über die Zeit und in unterschiedlichen Situationen regulieren (Lent, 2005).

### *Theoretische Konstrukte*

Die sozial-kognitive Laufbahntheorie integriert drei zentrale Variablen der allgemeinen sozial-kognitiven Theorie (vgl. Bandura, 1986): 1) Selbstwirksamkeitserwartungen; 2) Ergebniserwartungen; und 3) persönliche Ziele. Diese drei untereinander verbundenen Variablen bestimmen wesentlich das Laufbahnverhalten einer Person (Lent & Brown, 1996).

Die *Selbstwirksamkeitserwartung* bezeichnet die Einstellung einer Person gegenüber ihren Fähigkeiten, eine bestimmte Handlung ausführen zu können, um damit bestimmte Resultate zu erreichen (Bandura, 1986). Die sozial-kognitive Laufbahntheorie versteht die Selbstwirksamkeitserwartung *nicht* als fixes und situationsunabhängiges Persönlichkeitsmerkmal. Die Selbstwirksamkeitserwartung darf deshalb nicht mit dem viel globaleren Begriff „Selbstvertrauen“ gleichgesetzt werden. Selbstwirksamkeitserwartungen sind demgegenüber eine dynamische Sammlung von Überzeugungen, welche mit bestimmten Leistungsbereichen und Aktivitäten zusammenhängen (Lent, 2005).

*Ergebniserwartungen* sind persönliche Überzeugungen über die Konsequenzen oder Ergebnisse einer bestimmten Handlung. Diese Ergebnisse können extrinsische Verstärker sein, wie z. B. Belohnungen, selbst-gesteuerte Konsequenzen (wie z. B. Stolz) oder Ergebnisse, welche sich aus der Handlung selbst ergeben (wie z. B. völlig in einer Arbeit aufgehen: „Flow“).

*Persönliche Ziele* können als eine Festlegung auf bestimmte Aktivitäten oder als eine erwünschte Beeinflussung von bestimmten zukünftigen Ergebnissen definiert werden (Bandura, 1986). Durch das Setzen von Zielen können Personen ihr Verhalten auch über einen längeren Zeitraum ohne direkte Verstärkung organisieren, leiten und aufrechterhalten.

### *Sozial-kognitive Modelle*

Kern der sozial-kognitiven Laufbahntheorie bilden Modelle, welche zur Erklärung von vier zentralen Punkten der Laufbahnentwicklung herangezogen werden können: 1) wie sich akademische und berufliche Interessen entwickeln; 2) wie Interessen im Zusammenhang mit anderen Variablen die berufliche Entscheidungsfindung beeinflussen; 3) wie Personen unterschiedliche Grade an Leistung und Beharrlichkeit in ihren beruflichen Aktivitäten zeigen; und 4) wie Personen Zufriedenheit im Beruf und allgemein im Leben erreichen (Lent, 2005; Lent & Brown, 1996; Lent & Brown, 2006; Lent et al., 2002).

### *Interessensentwicklung*

Gemäß der sozial-kognitiven Laufbahntheorie werden Interessen direkt von der Selbstwirksamkeitserwartung und der Ergebniserwartung für bestimmte Aktivitäten beeinflusst. Das heißt, eine Person wird dann Interesse an einer bestimmten Aktivität entwickeln, wenn sie davon überzeugt ist, dass sie fähig ist, diese Aktivität auch erfolgreich ausführen zu können und sie die erwarteten Ergebnisse der Aktivität als genügend erstrebenswert

betrachtet. Das Modell postuliert auch, dass sich tatsächlich vorhandene Fähigkeiten nur indirekt auf die Ausbildung von Interessen auswirken. Diese beeinflussen stattdessen direkt die Selbstwirksamkeitserwartungen von einer Person, welche dann wiederum direkt die Interessen beeinflussen. Auch Umweltfaktoren, die Ethnie oder genetische Faktoren wie das Geschlecht wirken sich entsprechend dem Modell nur indirekt über spezifische Lernerfahrungen, welche ihrerseits wiederum die Selbstwirksamkeitserwartung und die Ergebniserwartung beeinflussen, auf die Entwicklung der Interessen aus. Eine wichtige Implikation dieses Modells ist somit, dass die Ausbildung von Interessen nicht so sehr von einfachen Lernerfahrungen abhängt, sondern vielmehr von der subjektiven Überzeugung einer Person von Ihren Fähigkeiten und dem Wert, den sie bestimmten erwarteten Handlungsergebnissen zuschreibt.

Das Modell beinhaltet außerdem eine wichtige Feedback-Schleife, welche impliziert, dass gezeigte Leistungen wiederum die Selbstwirksamkeitserwartung und die Ergebniserwartung beeinflussen. Somit befindet sich dieses System in ständiger Bewegung und Personen können im Laufe ihres Lebens diverse charakteristische Interessensstrukturen entwickeln.

Empirische Studien zeigen, dass die Selbstwirksamkeitserwartung eine Schlüsselvariable zur Erklärung von Geschlechtsunterschieden in beruflichen Interessen und der Berufswahl darstellt. So konnten eine ganze Reihe von Untersuchungen nachweisen, dass sich Frauen und Männern betreffend ihren beruflichen Selbstwirksamkeitserwartungen unterscheiden. Vor allem zeigte sich, dass Männer eine deutlich höhere Selbstwirksamkeitserwartung für von Männern dominierte Berufe aufweisen als dies bei Frauen der Fall ist. Vor allem in handwerklichen (Realistic) und forschenden (Investigative) Berufsbereichen zeigen Frauen und Mädchen eine signifikant geringere Selbstwirksamkeitserwartung und damit verbunden auch geringere Interessen. Frauen zeigen dafür eine größere Selbstwirksamkeitserwartung in sozialen (Social) Berufsbereichen (z. B. Betz & Wolfe, 2005). Abbildung 1 zeigt eine vereinfachte Form des Modells von Lent et al. (1994).

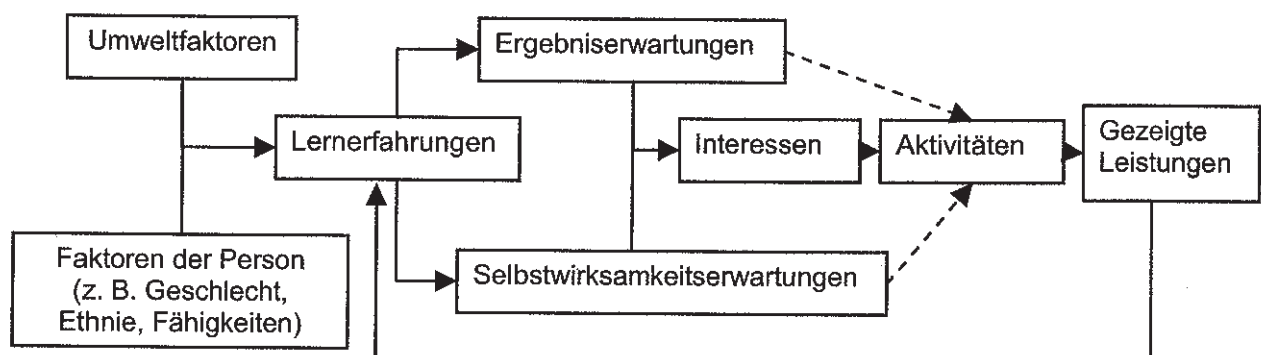


Abbildung 1: Modell der Interessenentwicklung (vereinfacht nach Lent et al., 1994).

### *Berufswahl*

Die sozial-kognitive Laufbahntheorie geht davon aus, dass unter optimalen Umständen eine Person einen Beruf wählen wird, welcher ihren Interessen entspricht. Im Gegensatz zur Theorie von Holland (1997) betont die sozial-kognitive Laufbahntheorie jedoch die Wichtigkeit von persönlichen Zielen als Verbindung zwischen Interessen und Handlungen. So reichen Interessen für ein bestimmtes Gebiet alleine nicht aus, um sich für einen bestimmten Beruf in diesem Bereich zu entscheiden. Vielmehr muss auch ein spezifisches Ziel vorhanden sein, damit eine entsprechende Handlung ausgeführt wird. Außerdem betont sie die Rolle der Selbstwirksamkeitserwartung und der Ergebniserwartung als Faktoren, welche zur Ausbildung von Interessen zentral sind und auch die Berufswahl direkt beeinflussen können. In der Realität ist es zum Beispiel häufig so, dass eine Person mit diversen Restriktionen bei ihrer Berufswahl umgehen muss. Unter solchen Umständen wird sie den Beruf nicht einfach nur nach ihren Interessen wählen können. Vielmehr werden die Selbstwirksamkeitserwartungen und Ergebniserwartungen sowie äußere Faktoren, wie zum Beispiel das Stellenangebot, einen direkten und wichtigen Einfluss auf die Wahl ausüben.

Die sozial-kognitive Laufbahntheorie beachtet bei der Berufswahl auch die wichtige Rolle von Umwelteinflüssen. Dabei teilt sie diese in zwei grobe Kategorien: 1) eher ferne (Hintergrund) Einflüsse (wie z. B. Gelegenheiten zur Ausbildung von Fähigkeiten oder kulturelle oder geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse); und 2) unmittelbare Einflüsse (wie z. B. emotionale oder finanzielle Unterstützung für eine bestimmte Berufswahl oder der Stellenmarkt im angestrebten Tätigkeitsbereich). Diese Umweltfaktoren können auf zwei Arten den Entscheidungsprozess beeinflussen. Zum einen können sie die Entwicklung von Interessen in Ziele und von Zielen in Handlungen beeinflussen. So werden Personen mit unterstützenden Umwelteinflüssen eher Ziele gemäß ihren Interessen formulieren und auch eher die nötigen Handlungen unternehmen, um ihre Ziele zu verwirklichen. Eine zweite Art der Beeinflussung des Entscheidungsprozesses kann dadurch zustande kommen, dass Umweltfaktoren einen direkten und starken Einfluss auf die Wahl selbst ausüben können (z. B. Eltern, welche eine berufliche Entscheidung für ihr Kind treffen). Umwelteinflüsse können dabei als eine Art von Barriere zur beruflichen Entwicklung fungieren. Aber auch persönliche Faktoren wie eine geringe Selbstwirksamkeitserwartung können Hindernisse bei der Berufswahl darstellen. Die sozial-kognitive Laufbahntheorie misst der Beachtung von Barrieren in der beruflichen Entwicklung somit einen großen Stellenwert zu. Gleichzeitig betont sie, auch, dass unterstützende Faktoren in der Umwelt identifiziert und genützt werden sollten (Lent, Brown & Hackett, 2000). Abbildung 2 zeigt das Modell in einer vereinfachten Version nach Lent et al. (1994).

### *Berufliche Leistung*

Das Leistungsmodell der sozial-kognitiven Laufbahntheorie befasst sich mit dem Grad oder der Qualität der von Personen erbrachten Leistungen sowie mit der Ausdauer und Beharrlichkeit in ihrem beruflichen Verhalten. Die Fähigkeit einer Person beeinflusst



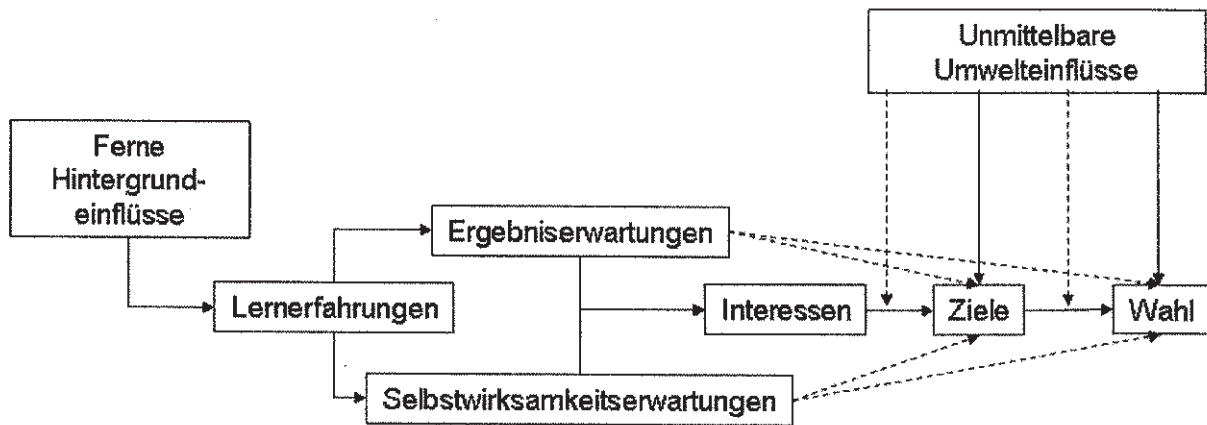


Abbildung 2: Modell der Berufswahl (vereinfacht nach Lent et al., 1994).

dabei direkt die erbrachte Leistung. Indirekt beeinflusst sie auch die wahrgenommene Selbstwirksamkeitserwartung und die Ergebniserwartung einer Person. So führen höhere Fähigkeiten in einem bestimmten Bereich auch zu höheren Selbstwirksamkeitserwartungen und positiveren Ergebniserwartungen in diesem Gebiet. Diese beeinflussen wiederum die Leistungsziele, die sich Personen für sich selber setzen. Bei höherer Selbstwirksamkeitserwartungen und positiveren Ergebniserwartungen setzen sich Personen auch höhere Leistungsziele. Höhere Ziele können schließlich zu besseren Leistungen führen, indem sich Personen mehr anstrengen, um ihre Ziele zu erreichen. Das Modell beinhaltet auch hier eine Feedback-Schleife, wobei vollbrachte Leistungen durch erzielte Lernerfahrungen auch die vorhandenen Fähigkeiten einer Person beeinflussen, welche dann wiederum die Selbstwirksamkeitserwartung und die Ergebniserwartung mitbestimmen.

Eine wichtige Implikation des Modells ist somit, dass gezeigte Leistungen nicht nur von den realen Fähigkeiten einer Person abhängen. Vielmehr bestimmen auch die subjektive Wahrnehmung der eigenen Fähigkeiten und die persönlich gesetzten Ziele die Leistung (vgl. Bandura, 1986). Untersuchungen zeigen, dass Selbstwirksamkeitserwartungen und Fähigkeiten zusammenhängende, aber dennoch verschiedene Konstrukte sind, welche beide die gezeigten Leistungen beeinflussen (Lent et al., 1994). Als vorteilhafteste Selbstwirksamkeitserwartungen gelten solche, welche die momentanen Fähigkeiten leicht überschätzen. Dadurch werden sich Personen ehrgeizige, aber realistische Ziele setzen. Das Erreichen solcher Ziele wird dann wiederum zu einer Steigerung der Fähigkeiten und der wahrgenommenen Selbstwirksamkeitserwartung führen (vgl. Bandura, 1986). Personen welche eine stark über- oder untertriebene Selbstwirksamkeitserwartung im Vergleich zu ihren realen Fähigkeiten haben, laufen demgegenüber Gefahr, weniger optimale Leistungen zu erbringen. Abbildung 3 zeigt das Leistungsmodell vereinfacht nach Lent et al. (1994).

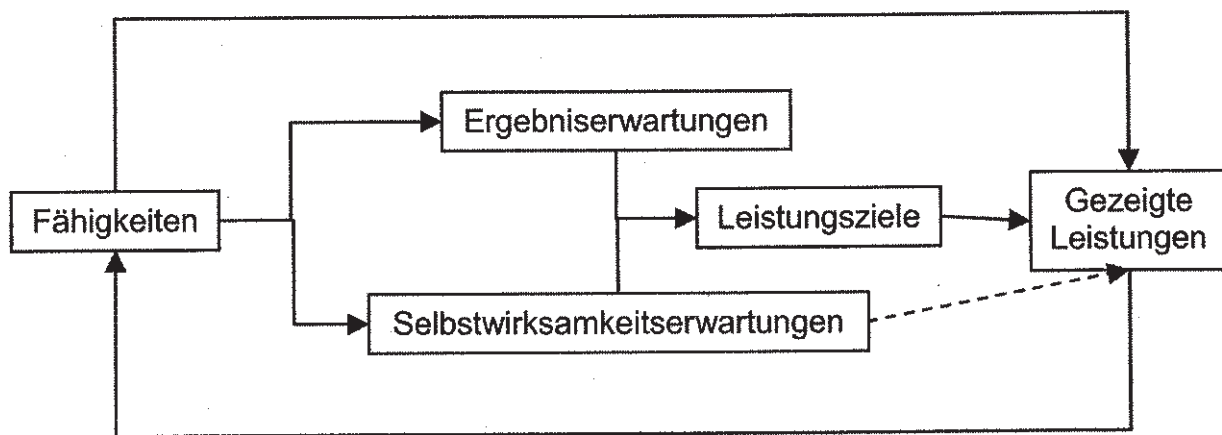


Abbildung 3: Leistungsmodell (vereinfacht nach Lent et al., 1994).

### Berufliche Zufriedenheit

Die Anwendung der Theorie auf die Entwicklung der beruflichen Zufriedenheit stellt die aktuellste Weiterentwicklung der Theorie dar (Lent, 2004; Lent & Brown, 2006). Eine Schwierigkeit bei der Integration der beruflichen Zufriedenheit in die Beratungspsychologie ist, dass die Forschung zur generellen Lebenszufriedenheit und der Zufriedenheit in spezifischen Lebensbereichen, wie z. B. der Arbeit, gezeigt hat, dass bestimmte relativ stabile Persönlichkeitseigenschaften, wie z. B. Extraversion oder emotionale Stabilität, einen großen Zusammenhang mit der Zufriedenheit aufweisen (z. B. Judge, Heller & Mount, 2002). Somit scheint es, dass Personen, welche generell eher glücklich sind, auch im Beruf zufriedener sind. Da sich diese Persönlichkeitsfaktoren als relativ stabil erwiesen haben, eignen sie sich jedoch nicht primär für Ansätze in der Beratungspsychologie. Um durch Beratung eine Steigerung der allgemeinen oder spezifischen Lebenszufriedenheit einer Person erreichen zu können, müssen veränderbare Faktoren angegangen werden können.

Lent (2004) postuliert aufgrund einer Übersicht und Integration der aktuellen Forschung in diesem Bereich ein Modell, welches aufzeigt, dass neben eher stabilen persönlichen und affektiven Dispositionen auch veränderliche sozial-kognitive Variablen zur Zufriedenheit beitragen. So hat sich z. B. gezeigt, dass Fortschritte hin zu einem persönlich wichtigen Ziel eine wichtige Voraussetzung für Zufriedenheit ist (Ryan & Deci, 2001). Nach dem Modell von Lent (2004) führt das Erreichen von wichtigen bereichsspezifischen Zielen (z. B. in der Arbeit) zu einer größeren Zufriedenheit in diesem Bereich. Die bereichsspezifische Zufriedenheit wirkt sich dann wiederum positiv auf die allgemeine Lebenszufriedenheit aus, wobei dieser Zusammenhang umso größer ist, je wichtiger dieser Bereich für die Person ist (die allgemeine Lebenszufriedenheit kann umgekehrt jedoch auch einen positiven Einfluss auf die bereichsspezifische Zufriedenheit ausüben). Inwiefern eine Person Fortschritte bei der Erreichung von persönlich wichtigen Zielen macht, ist nach dem Modell bedingt durch sozial-kognitive Faktoren, wie die bereichsspezifische Selbstwirksamkeitserwartung, die Ergebniserwartungen und die Unterstützung

und Ressourcen der Umwelt. Die eher unveränderlichen Persönlichkeitsmerkmale wirken dabei auch indirekt auf die Zielerreichung ein – moderiert durch die Faktoren der Selbstwirksamkeitserwartung und der wahrgenommenen Unterstützung durch die Umwelt. Abbildung 4 zeigt das Modell der beruflichen Zufriedenheit vereinfacht nach Lent (2004).

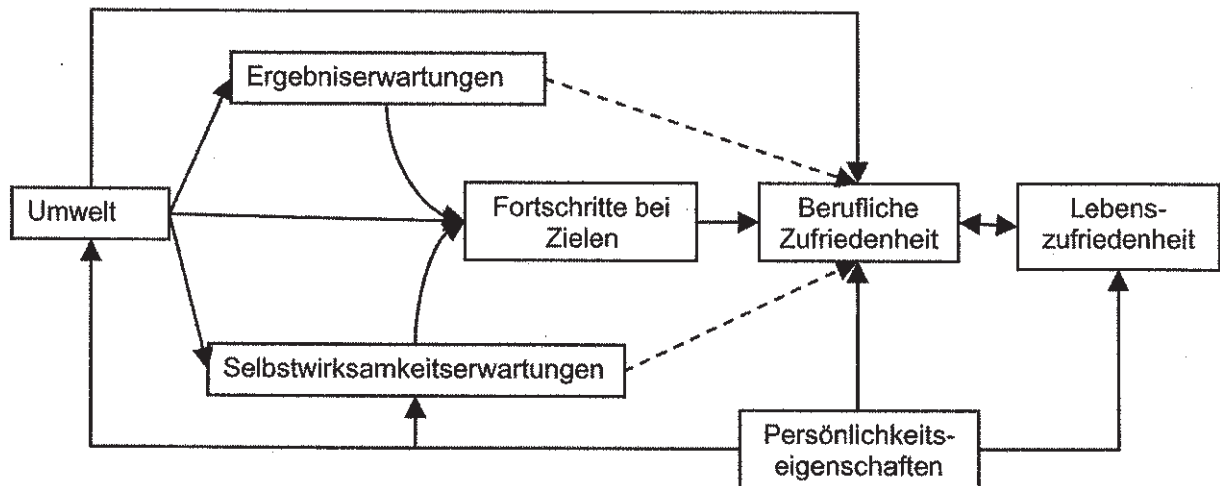


Abbildung 4: Modell der beruflichen Zufriedenheit (vereinfacht nach Lent, 2004).

## Praktische Anwendung der Theorie

### Übersicht

Seit ihren Anfängen ist es ein zentrales Anliegen der sozial-kognitiven Laufbahntheorie, dass sie als Hilfe zum Verständnis der Laufbahnentwicklung von einer heterogenen Bevölkerung dienen kann. Wie Lent und Kollegen (2002) aufführen, wurde die sozial-kognitive Laufbahntheorie bereits in diversen Bereichen und für unterschiedlichste Personengruppen erfolgreich als theoretische Grundlage für Interventionen angewandt. Ein Hauptanwendungsbereich der Theorie sind insbesondere Personengruppen mit besonderen Bedürfnissen und vermehrtem Bedarf an Unterstützung in der beruflichen Entwicklung, wie z.B. Frauen (Betz & Schifano, 2000), ethnische Minoritäten (Hackett & Byars, 1996), oder Personen in der beruflichen Rehabilitation (Szymanski, Enright, Hershenson & Ettinger, 2003).

Grundsätzlich lassen sich aufgrund der sozial-kognitiven Laufbahntheorie drei Kernbereiche für eine Intervention ableiten (vgl. Lent & Brown, 1996; Lent et al., 2002): 1) Erweiterung der beruflichen Interessen, 2) Hindernisse in der Berufswahl überwinden, und 3) entwickeln von Selbstwirksamkeitserwartungen. Die Steigerung der allgemeinen und beruflichen Zufriedenheit kann als neuer vierter Bereich betrachtet werden.

*Erweiterung der Interessen und Erleichterung der Berufswahl*

Eine Beratung kann den Klienten helfen, Laufbahnmöglichkeiten erneut zu überdenken, welche aufgrund von falschen Selbstwirksamkeitserwartungen oder Ergebniserwartungen ungerechtfertigter Weise bereits frühzeitig ausgeschlossen wurden (Brown & Lent, 1996; Lent et al., 2002). Um das Interessenspektrum zu erweitern, sollte insbesondere auf Bereiche geachtet werden, in denen die Klienten zwar Interesse bekunden, aber wenig Selbstvertrauen in ihre Fähigkeiten in diesem Gebiet haben. Um solche Bereiche in der Beratung feststellen zu können, müssen somit sowohl Interessen als auch die subjektive Einschätzung der Fähigkeiten der Klienten erhoben werden. Lent und Kollegen (2002; Brown & Lent, 1996) stellen zwei Möglichkeiten vor, wie in der Beratung das Spektrum der Interessen eines Klienten erweitert werden kann. Eine erste Strategie besteht darin, dass Diskrepanzen zwischen den Selbstwirksamkeitserwartungen und den tatsächlichen Fähigkeiten der Klienten festgestellt werden. Eine solche Diskrepanz kann sich dadurch zeigen, dass die Klienten für einen gewissen Bereich zwar hohes Interesse berichtet, sich selbst in diesem Gebiet jedoch geringe Fähigkeiten zuschreiben. Eine andere allfällige Diskrepanz, welche festgestellt werden sollte, besteht zwischen Ergebniserwartungen und den tatsächlichen Realitäten eines Berufs, wie sie in Berufsinformationen ersichtlich sind. Eine Möglichkeit, wie solche Diskrepanzen festgestellt werden können besteht darin, dass Bereiche identifiziert werden, die zwar den beruflichen Bedürfnissen und Werten der Klienten entsprechen, worin sie jedoch keine Interessen äußern. Diese Vorgehensweise besteht somit darin, dass diejenigen beruflichen Möglichkeiten mit den Klienten diskutiert werden, welche sich aufgrund ihrer Fähigkeiten und persönlichen Werte anbieten würden, aber nicht mit ihren Interessen korrespondieren. Bei diesen Möglichkeiten besteht die Gefahr, dass die Klienten aufgrund falscher Selbstwirksamkeitserwartungen oder Ergebniserwartungen kein Interesse in diesen Bereichen entwickelt haben, obwohl sie potenziell eine gute Wahl darstellen würden. Eine Möglichkeit wie diese Berufsbereiche für die Klienten attraktiv gemacht werden können besteht zum einen darin, dass ein realistischer Vergleich der Selbstwirksamkeitserwartungen und Ergebniserwartungen mit objektiven Daten vorgenommen wird. Zum anderen können geplante, spezifische Aktivitäten der Klienten zu einer Steigerung der Selbstwirksamkeitserwartung genutzt werden.

Eine zweite Strategie zur Erweiterung der Interessen eines Klienten besteht in der modifizierten Anwendung einer Card-Sort-Übung. Danach sollen die Klienten einen Stapel von Berufskarten oder Berufsfotos in drei Stapel unterteilen: positive, neutrale und negative. Die von Lent und Kollegen (2002) vorgestellte Methode fordert danach die Klienten auf, diejenigen Karten auf dem neutralen und dem negativen Stapel in vier weitere Kategorien aufzuteilen: 1) Selbstwirksamkeitserwartung („würde ich wählen, wenn ich die Fähigkeiten dazu hätte“); 2) Ergebniserwartung („würde ich wählen, wenn sie mir persönlich wichtige Dinge bieten würden“); 3) definitiv kein Interesse („würde ich unter keinen Umständen wählen“); und 4) „andere“. Die Karten in den Stapel 1 und 2 können dann gezielt besprochen werden und die von den Klienten geäußerten Selbstwirksamkeitserwartungen und Ergebniserwartungen mit objektiven Daten verglichen werden.

### *Hindernisse bei der Entscheidung und für den beruflichen Erfolg überwinden*

Gemäß der sozial-kognitiven Laufbahntheorie sollte den Klienten nicht nur geholfen werden, ein möglichst breites und realistisches Spektrum an möglichen beruflichen Alternativen zu entwickeln. Die Beratung sollte darüber hinaus auch dazu beitragen, das die Klienten 1) sorgfältig potenzielle Hindernisse in ihrer Laufbahnentwicklung überdenken; 2) die Wahrscheinlichkeit des Eintretens dieser Hindernisse analysieren; 3) Strategien entwickeln, wie diese Hindernisse vermieden oder umgangen werden können; und 4) soziale Unterstützung in der Familie oder dem Freundeskreis aufbauen (Lent et al., 2002). Vor allem bei der Arbeit mit Risikogruppen bildet die Beachtung von Hindernissen durch Umweltfaktoren eine zentrale Basis für Interventionen. Eine reine Besprechung von Interessen und Zielen ist bei solchen Gruppen ungenügend.

Eine Methode wie Klienten bei der Überwindung von Hindernissen geholfen werden kann, bietet nach Lent und Kollegen (2002; Brown & Lent, 1996) die modifizierte Anwendung des Balance-Sheet von Janis und Mann (1977). Diese Übung besteht darin, dass für jede Alternative in der engeren Wahl die positiven und negativen Konsequenzen sowohl für sich selber als auch für wichtige Bezugspersonen reflektiert und notiert werden. Lent und Kollegen schlagen nun vor, dass in der Beratung mit den Klienten speziell die negativen Konsequenzen besprochen werden und ihre tatsächliche Eintretenswahrscheinlichkeit abgeschätzt wird. Darauf aufbauend sollen dann Strategien entwickelt werden, um diese Hindernisse zu überwinden.

### *Entwickeln und Verändern von Selbstwirksamkeitserwartungen*

Für viele Personen, welche Schwierigkeiten bei der Berufswahl oder bei der beruflichen Leistung haben, können Interventionen zur Steigerung der Selbstwirksamkeitserwartung eine wichtige Hilfe sein. Nach Betz (2004) kann eine tiefe Selbstwirksamkeitserwartung als eine „*self-fulfilling prophecy*“ wirken. Danach trauen sich Personen in diesen Gebieten weniger zu, wodurch sie auch schlechtere Leistungen erbringen. Diese schlechten Leistungen nehmen sie dann wiederum als Beleg dafür, dass sie in diesem Bereich ungenügenden Fähigkeiten haben, was wiederum die Überzeugung stärkt, dass sie sich wenig zutrauen können. Um diesen Teufelskreis zu durchbrechen, muss somit unbedingt die Selbstwirksamkeitserwartung der Person gesteigert werden. Insbesondere bei Jugendlichen sowie bei Frauen und Mädchen können solche Interventionen wichtig sein (Lent et al., 2002).

Nach Bandura (1997) wird die Selbstwirksamkeitserwartung generell durch vier Quellen beeinflusst. 1) persönliche Leistungen; 2) Modelllernen („stellvertretendes“ Lernen von anderen Personen); 3) soziale (verbale) Überzeugung; und 4) physiologische und affektive Zustände. Die vier Quellen der Selbstwirksamkeitserwartung liefern gleichzeitig auch den Schlüssel dafür, wie die Selbstwirksamkeitserwartung gezielt gesteigert werden kann. Vor allem persönliche Erfolgserlebnisse sollten nach Bandura (1986, 1997) zu einer Steigerung der Selbstwirksamkeitserwartung in einem bestimmten Bereich beitragen. Am wirkungsvollsten ist es somit, wenn

die Klienten dabei unterstützt werden, in den betreffenden Bereichen durch eigene Leistungen Erfolgserlebnisse zu erlangen. Aber auch das Lernen an Modellen, das heißt von anderen Personen, welche in diesen Bereichen erfolgreich waren, kann die Selbstwirksamkeitserwartung steigern. Die Erfolge dieser Personen können dabei sowohl in der Realität beobachtet werden als auch über Film oder Video gezeigt werden – oder einfach durch Geschichten und Erfahrungsberichte vermittelt werden. Wie Wheeler, Martin und Suls (1997) zeigen konnten, sind Modelle vor allem dann effektiv, wenn sie betreffend wichtiger Merkmale als ähnlich zur eigenen Person wahrgenommen werden und ein erfolgreiches Verhalten in der relevanten Situation gezeigt haben. Auch die soziale Überzeugung, wobei die Beratungsperson den Klienten Mut zuspricht und sie davon zu überzeugen versucht, dass sie die nötigen Fähigkeiten für ein bestimmtes Berufsfeld besitzen, hat sich als wirksames Mittel zur Steigerung der Selbstwirksamkeitserwartung erwiesen (Luzzo & Taylor, 1994). Betz (1992; 2004) empfiehlt, dass in der Beratung zur Steigerung der Selbstwirksamkeitserwartung möglichst alle vier Quellen benutzt werden.

Es muss jedoch auch angemerkt werden, dass eine reine Steigerung der Selbstwirksamkeitserwartung nicht in jedem Falle hilfreich oder angebracht ist. Falls eine Person deutliche Defizite in ihren Fähigkeiten aufweist, sollten stattdessen Interventionen angewandt werden, welche gezielt Fähigkeiten entwickeln helfen. Falls eine Person jedoch über genügend Fähigkeiten verfügt und trotzdem eine geringe Selbstwirksamkeitserwartung in diesem Bereich aufweist, sollten diese Selbstwirksamkeitsüberzeugungen gezielt gefördert werden.

### *Steigerung der allgemeinen und beruflichen Zufriedenheit*

Damit Klienten durch eine Laufbahnberatung mehr Zufriedenheit in Beruf und allgemein im Leben erlangen, sollten sie entsprechend der sozial-kognitiven Laufbahntheorie dabei unterstützt werden, eine größere Selbstwirksamkeitserwartung aufzubauen, eine positive Ergebniserwartung zu erlangen und Unterstützung und Ressourcen in der Umwelt zur Erreichung ihrer Ziele zu nutzen. Um dies zu erreichen sollten Klienten in der Beratung dabei unterstützt werden, a) sich realistische, aber anspruchsvolle Ziele zu setzen; b) komplexe und ferne Ziele in einfachere und unmittelbar erreichbare Zwischenziele herunter zu brechen; c) zu bestimmen, wie die Fortschritte zur Zielerreichung gemessen werden sollen und was unternommen wird, wenn die Fortschritte nicht den Erwartungen entsprechen; d) sich auf den Prozess hin zu einem Ziel zu konzentrieren und sich auch auf dem Weg dahin selbst zu bestärken – und nicht nur bei der endgültigen Zielerreichung; e) Ressourcen und Unterstützung in der Umwelt zu erkennen und diese zur Zielerreichung zu nutzen; und f) Hindernisse zur Zielerreichung vorherzusehen und Strategien zu ihrer Bewältigung vorzubereiten (Lent, 2005).

## Der kognitiv-informations-verarbeitende Ansatz

### *Grundlagen des Ansatzes*

Der *Cognitive Information Processing* (CIP) Ansatz (Peterson, Sampson, Lenz & Reardon, 2002; Peterson, Sampson & Reardon, 1991; Peterson, Sampson, Reardon & Lenz, 1996; Sampson, Reardon, Peterson & Lenz, 2004) betrachtet die Berufswahl und Laufbahnplanung als ein Problemlöse- und Entscheidungsprozess. Der Ansatz basiert auf Erkenntnissen der Kognitionspsychologie und Modellen zur beruflichen Entscheidungsfindung. Auf dieser Grundlage möchte er zum einen die Prozesse und Inhalte einer beruflichen Entscheidungsfindung beschreiben und zum anderen eine Hilfe bieten, wie Klienten dabei unterstützt werden können, selbstständig beruflichen Entscheidungen zu fällen.

Ziel des Ansatzes ist es Personen zu helfen, die Fähigkeiten, das Wissen und die Einstellungen zu erwerben, welche sie befähigen, passende berufliche Entscheidungen während ihrem ganzen Leben zu fällen (Peterson et al., 1991). Entsprechend einer von den CIP Autoren verwendeten Analogie fängt man den Klienten somit nicht einfach einen Fisch – man bringt ihnen das Fischen bei (Peterson et al., 2002).

Aufgrund der Komplexität von Laufbahnproblemen besteht nach den Autoren des Ansatzes ein großer Bedarf an konkreten und einfach zu verstehenden Modellen zur Lösung von beruflichen Entscheidungen. Der CIP Ansatz liefert hier für Beratungspersonen und Klienten einfache und leicht verständliche Modelle zum Verständnis von Laufbahnproblemen, welche auch direkt in der Beratung angewandt werden können (Sampson, Peterson, Lenz & Reardon, 1992). Mit Hilfe dieser Modelle ist es möglich, dass sich die Klienten auf einige zentrale Konstrukte konzentrieren können und nicht so leicht durch zu viele Informationen überwältigt werden. Zum anderen stellen diese Konzepte eine gemeinsame Sprache für die Klienten und die Beratungspersonen dar. Da sowohl die Inhalte als auch die Prozesse einer beruflichen Entscheidungsfindung dargestellt werden, bieten die Modelle den Klienten zudem auch klare Kriterien zur Selbstüberprüfung ihres Fortschrittes bei der Entscheidungsfindung (Sampson et al., 2004).

### *Die Pyramide der Informationsverarbeitungs-Bereiche*

Auf der Basis von Sternbergs (1980) triadischer Theorie der Informationsverarbeitung postuliert der Ansatz drei Prozessebenen der Informationsverarbeitung, welche sich in Form einer Pyramide darstellen lassen. Zwei Wissensbereiche (*knowledge domains*) – Kenntnis der eigenen Person (*self-knowledge*) und berufskundliches Wissen (*occupational knowledge*) – bilden die Basis der Pyramide. Darüber liegt der Bereich der Fähigkeiten zur Entscheidung und Problemlösung (*decision-making skills domain*) mit den allgemeinen Informationsverarbeitungsfähigkeiten (*generic information processing skills*) und auf der Spitze liegt der Bereich der Prozessinformationen und Entscheidungsregeln (*executive processing domain*) mit den Metakognitionen (*metacognitions*). Diese Pyramide wurde

von Sampson et al. (1992) auch in eine Version übersetzt, welche in der Beratung eingesetzt werden und den Klienten auch als Handout abgegeben werden kann (vgl. Abbildung 5).

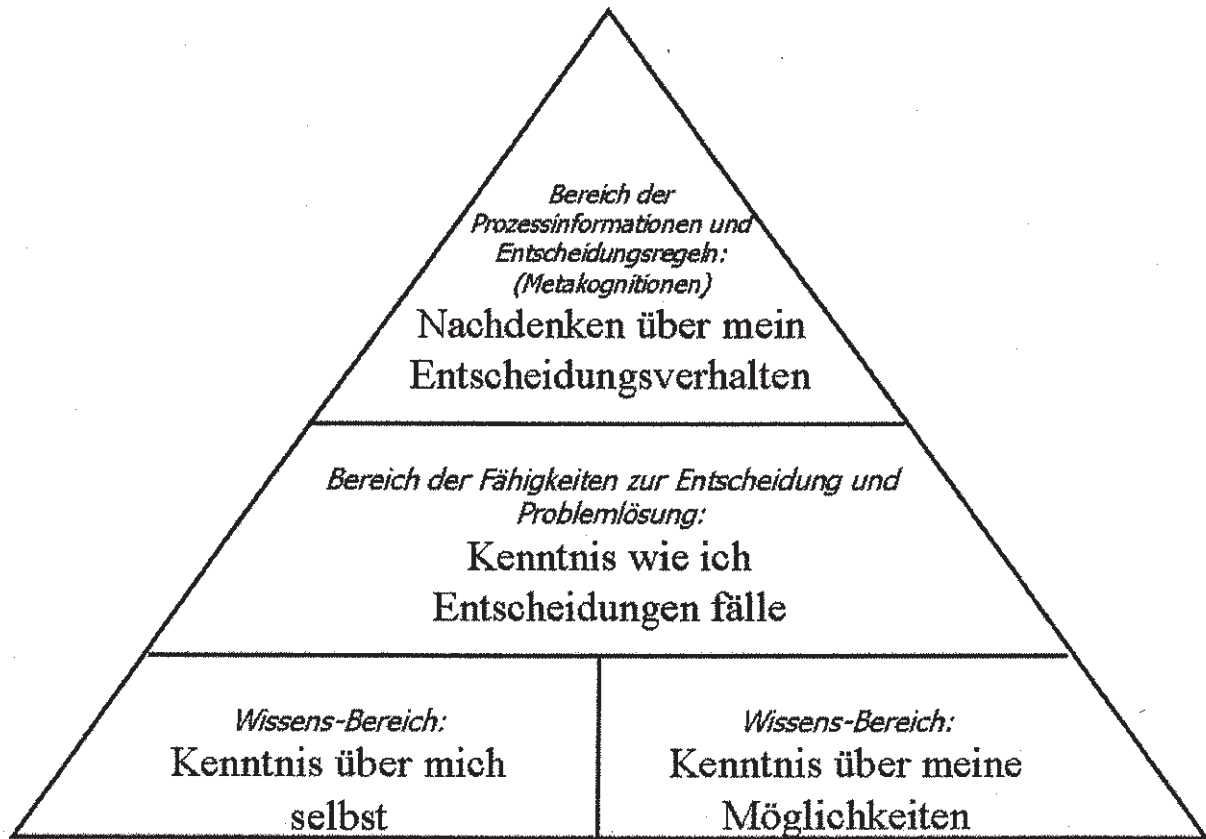


Abbildung 5: Die Pyramide der Informationsverarbeitungs-Bereiche nach Peterson et al. (1991) und Sampson et al. (1992).

### *Kenntnisse der eigenen Person*

Die Kenntnisse der eigenen Person sind im Langzeitgedächtnis in Form von Schemata strukturiert. Diese Schemata basieren auf Episoden und kumulieren auf einer höheren Abstraktionsebene zum Selbstkonzept. Die Aneignung von neuen Kenntnissen über die eigene Person geschieht einerseits durch eine Interpretation von aktuellen Ereignissen und andererseits durch die Rekonstruktion von vergangenen Ereignissen (Peterson et al., 2002). Zu den wichtigsten Kenntnissen der eigenen Person für die berufliche Entscheidungsfindung gehören die Kenntnis der eigenen Interessen, Fähigkeiten, Werte und der beruflichen Präferenzen (Sampson et al., 2004).

### *Berufskundliches Wissen*

Das berufskundliche Wissen ist im Gegensatz zu den Kenntnissen über die eigene Person in semantischen Hierarchien strukturiert, welche von einfacheren bis hin zu immer mehr



abstrakten Konzepten reichen. Die Aneignung von berufskundlichem Wissen kann als ein konstruktiver Prozess betrachtet werden, in welchem Individuen neue Wissenseinheiten durch das Kombinieren von bestehendem Wissen mit neuen Informationen kreieren (Peterson et al., 2002).

Neben den Kenntnissen von Merkmalen einzelner Berufe ist ein zweiter wichtiger Inhalt des berufskundlichen Wissens das Vorhandensein einer Struktur, wie die Arbeitswelt organisiert ist. Dadurch können die Klienten ihr vorhandenes Wissen über Berufe und Ausbildungen leichter organisieren. Außerdem reduziert eine gute Struktur auch die Komplexität im Umgang mit umfangreichen neuen Informationen. Peterson et al. (1991) betonen, dass das Erfassen der persönlichen kognitiven Struktur eines Klienten über die Arbeitswelt eine wichtige Komponente in einer Laufbahnberatung darstellt. Das Ausmaß der Differenzierung und der Komplexität des berufskundlichen Wissens hat einen direkten Einfluss auf die Fähigkeit, passende Wahlmöglichkeiten zu einem bestimmten Zeitpunkt identifizieren zu können. Somit kann das Wissen über einzelne Berufe und über ihre strukturelle Beziehung untereinander einen wesentlichen Einfluss auf die Berufswahl einer Person ausüben und sollte somit in der Beratung erfasst und thematisiert werden (Peterson et al. 1991).

### *Allgemeine Informationsverarbeitungsfähigkeiten*

Auf der Basis von kognitiven Theorien und Forschungsergebnissen postulieren Peterson et al. (1991) fünf grundsätzliche Fähigkeiten zum Problemlösen und Entscheiden: Diese fünf Fähigkeiten werden in einem Modell dargestellt, dem CASVE [„kasah'vy“] Kreislauf, welches weiter unten noch genauer beschrieben wird.

### *Metakognitionen*

Oberhalb des Bereiches der Fähigkeiten zur Entscheidung und zum Problemlösen befindet sich der Bereich der Prozessinformationen und Entscheidungsregeln. Dieser beinhaltet Metakognitionen, welche die Selektion und Abfolge von kognitiven Strategien zum Lösen von Laufbahnproblemen kontrollieren (Sampson et al, 2004).

Diese *Metakognitionen* beinhalten drei Bereiche:

*Selbstgespräche (self-talk)*: Positive Selbstgespräche können beim Fällen von beruflichen Entscheidungen helfen, in dem sie die Person dazu motivieren, sich mit den diversen Aufgaben des Laufbahnproblems und der beruflichen Entscheidungsfindung auseinander zu setzen. Ein Beispiel für ein positives Selbstgespräch wäre „Ich kann darauf vertrauen, dass meine Berufswahl die Richtige sein wird“. Selbstgespräche können aber auch negativ sein und den Entscheidungsprozess beeinträchtigen und zu chronischer Unentschlossenheit führen. Ein Beispiel für ein negatives Selbstgespräch ist „Ich bin schlecht im Entscheidungen fällen – ich kann es genauso gut auch sein lassen“ (Peterson et al., 2002; Sampson et al., 2004).

*Ich-Bewusstsein (self-awareness)*: Dieses beinhaltet das Bewusstsein über sich selber während des Prozesses des Problemlösens und Entscheidens. Ich-Bewusstsein ermöglicht zum Beispiel das Erkennen von negativen Selbstgesprächen, dem Bedarf nach mehr

berufskundlichen Informationen oder den aktuellen Gefühlszuständen, welche auf den Entscheidungsprozess einwirken (Peterson et al., 2002).

*Überwachung und Kontrolle (monitor and control)*: Dieser Bereich beinhaltet die Überwachung von sich selber beim Problemlösen. Dadurch kann zum Beispiel bestimmt werden, wann genügend Informationen gesammelt worden sind und wann es Zeit ist, zur nächsten Phase im Entscheidungsprozess (CASVE Kreislauf) fortzuschreiten (Peterson et al., 2002; Sampson et al. 2004).

### *Der CASVE Kreislauf der beruflichen Entscheidungsfindung*

Der Bereich der Fähigkeiten zur Entscheidung und zum Problemlösen (*decision making skills*) wird durch einen Kreislauf von fünf grundlegenden Fähigkeiten der Informationsverarbeitung bei einer Entscheidung beschrieben: 1) Kommunikation: Eine Kluft zwischen dem aktuellen und einem erwünschten Zustand erkennen; 2) Analyse: Beziehungen zwischen Komponenten des Problems herstellen; 3) Synthese: Mögliche Alternativen zur Lösung des Problems generieren; 4) Bewertung: Eine Gewichtung der Alternativen vornehmen; und 5) Umsetzung: Formulieren von Strategien zur Umsetzung der Entscheidung. Diese Fähigkeiten werden als grundlegend bezeichnet, weil sie nicht nur bei der Berufswahl, sondern auch bei diversen Entscheidungen im Alltag gebraucht werden. Die fünf Fähigkeiten sind in einem Kreislauf dargestellt, welcher eine Abfolge von Prozessen zur Entscheidungsfindung und Problemlösung darstellt. Sampson et al. (1992) haben auch von dem CASVE Kreislauf eine Klientenversion entworfen, welche direkt in der Beratung eingesetzt werden kann (siehe Abbildung 6).

In der *Kommunikations-Phase (Communication; C)* wird das Vorhandensein eines Problems festgestellt. Dieses zeigt sich in einer Kluft zwischen einem bestehenden Zustand und einem erwünschten Zustand. Wichtige Fragen der Klienten in dieser Phase sind „Was denke und fühle ich betreffend meiner Berufswahl in diesem Moment?“ und „Was erhoffe ich als Resultat der Laufbahnberatung zu erreichen?“ (Peterson et al., 2002).

In der *Analyse-Phase (Analysis; A)* werden die Ursachen des Problems identifiziert und seine einzelnen Komponenten in einen konzeptionellen Rahmen gesetzt. Die zentrale Frage der Klienten in dieser Phase lautet: „Was sind die Gründe für die Kluft zwischen meinem momentanen Zustand der Unentschlossenheit und einem eher erwünschten Zustand der Entschiedenheit?“ (Peterson et al., 2002). In dieser Phase erweitert die Person ihre Kenntnisse über sich selber und über ihre beruflichen Möglichkeiten und verbindet diese beiden Bereiche. Die Klienten können in dieser Phase auch klären, wie ihr typischer Ansatz zur Lösung von Problemen und zum Fällen von Entscheidungen ist und wie ihr Entscheidungsstil ihren Zugang zu dem Laufbahnproblem beeinflusst. Außerdem können sie sich bewusst werden, inwieweit ihre positiven oder negativen Selbstgespräche ihren Entscheidungsprozess beeinflussen.

In der *Synthese-Phase (Synthesis; S)* werden durch zwei Prozesse Handlungsmöglichkeiten erarbeitet. Die *Elaboration* beinhaltet divergentes Denken, wobei ein kreatives Generieren einer möglichst breiten Palette von möglichen Lösungen angestrebt wird. In

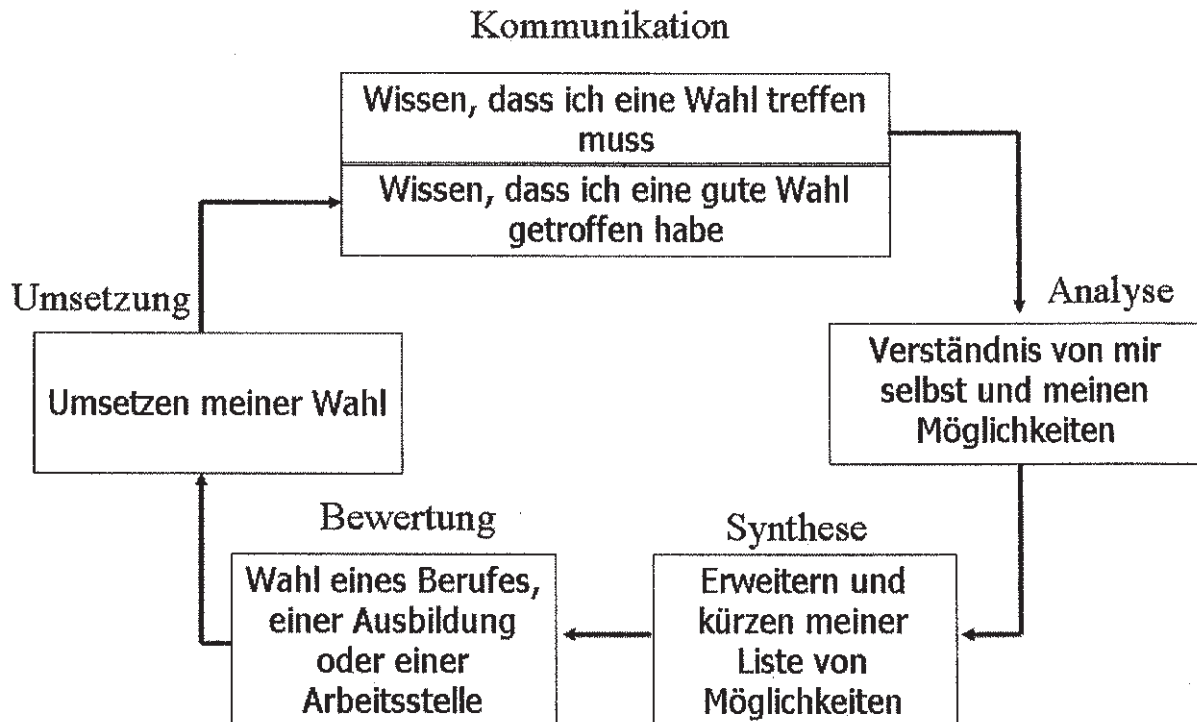


Abbildung 6: CASVE Kreislauf nach Sampson et al. (1992).

der *Kristallisation* werden durch konvergentes Denken diejenigen Möglichkeiten ausgesondert, welche nicht den eigenen Interessen, Fähigkeiten, Werten und beruflichen Präferenzen entsprechen. Am Ende der Kristallisation sollten die Klienten ihre Alternativen auf eine handhabbare Anzahl von drei bis fünf Möglichkeiten reduziert haben (Sampson et al. 2004). Die zentrale Frage in der Synthese-Phase lautet: „Welches sind die möglichen Handlungspläne, welche zur Reduktion oder Aufhebung der Kluft dienen können?“ (Peterson et al., 2002).

In der *Bewertungs-Phase* (*Valuing*; V) wird jeder machbare Handlungsplan aufgrund von Kosten und Nutzen für sich selber und für wichtige Bezugspersonen evaluiert. Danach erfolgen die Bildung einer Rangreihe und das Festlegen auf eine erste und zweite Wahl. Diese Wahl gilt jedoch nur als vorläufig, da sie sich aufgrund von nachfolgenden Erfahrungen als unerreichbar oder unpassend herausstellen kann (Sampson et al., 2004). Die Frage in dieser Phase lautet: „Welche Alternative ist der beste Handlungsplan für mich?“ (Peterson et al., 2002).

In der *Umsetzungs-Phase* (*Execution*; E) wird ein Plan oder eine Strategie zur Verwirklichung der Wahl formuliert. Dies kann die Suche einer Arbeitsstelle sein, der Beginn einer Ausbildung oder auch eine erste Überprüfung der Wahl durch ein Praktikum (Sampson et al. 2004). Die Frage in der Umsetzungs-Phase lautet: „Wie kann ich meine erste Wahl in einen Handlungsplan überführen und diesen Plan umsetzen?“ (Peterson et al., 2002).

Im Anschluss an die Umsetzungs-Phase erfolgt eine Rückkehr zur Kommunikations-Phase. Hier wird evaluiert, ob die ursprüngliche Kluft durch die getroffene Entscheidung befriedigend geschlossen werden konnte. Außerdem sollte hier auch ein Rückblick auf den ganzen Problemlöse- und Entscheidungsprozess stattfinden, um die dabei gewonnen Erkenntnisse zu reflektieren und einen Transfer auf spätere berufliche Entscheidungen oder andere Lebensprobleme zu fördern (Peterson et al., 2002). Falls die Kluft nicht befriedigend überwunden werden konnte, erfolgt ein weiterer Durchgang im CASVE Kreislauf. Der Kreislauf ist somit rekursiv.

### *Die sieben Schritte eines Beratungsangebotes*

Die Arbeit mit der Pyramide der Informationsverarbeitungsbereiche und dem CASVE Kreislauf wird im CIP Ansatz in einen Beratungsprozess mit sieben Schritten integriert (siehe Abbildung 7). Eine detaillierte Beschreibung der Inhalte der einzelnen Schritte findet sich bei Sampson et al. (2004).

In Schritt eins werden in einem ersten Gespräch qualitative Informationen über die Art des Laufbahnproblems erhoben. Dadurch kann ein erster Eindruck von der Art und Komplexität der Fragestellung erhalten werden. In einem zweiten Schritt werden quantitative Informationen über das Laufbahnproblem erhoben und die Bereitschaft des Klienten zur Berufswahl bestimmt. Dadurch kann ein genaueres Bild über die dem Laufbahnproblem zugrunde liegenden Ursachen erhalten werden und spezielle Problembereiche können identifiziert werden. Danach erfolgt in einem dritten Schritt eine durch Klienten und die Beratungsperson gemeinsame vorläufige Bestimmung der Kluft zwischen dem aktuellen Zustand und dem erwünschten Zustand. Ebenfalls werden gemeinsam mögliche Gründe für diese Kluft erarbeitet. In einem vierten Schritt entwickeln die Klienten und die Beratungsperson gemeinsam eine Reihe von erreichbaren Beratungszielen, welche zur Beseitigung der identifizierten Kluft führen sollen. Der nächste Schritt beinhaltet die Entwicklung eines individuellen Lernplanes (oder Beratungsplanes), welcher die Aktivitäten auflistet, die zur Erreichung der Beratungsziele nötig sind. In Schritt sechs führen die Klienten den individuellen Lernplan aus, wobei sie von der Beratungsperson Ermutigung, Informationen, Klärungen und Bestärkungen erhält. In einem letzten Schritt wird nach erfolgreicher Ausführung des Lernplanes überprüft, inwieweit die in Schritt vier formulierten Ziele erreicht worden sind. Ebenfalls wird der Entscheidungsprozess reflektiert und Schlüsse daraus gezogen, wie in Zukunft Laufbahnprobleme gelöst werden können.

### *Die Bereitschaft zur Berufswahl*

Wie oben dargestellt wird in Schritt zwei des Beratungsprozesses die Bereitschaft (*readiness*) der Klienten zur Berufswahl bestimmt. Im CIP Ansatz wird diese Bereitschaft aufgrund von zwei Dimensionen festgelegt (vgl. Abbildung 8). Bereitschaft wird danach definiert als: „[...] die *Fähigkeit* [*capability*] eines Individuums eine passende Berufswahl zu treffen unter Berücksichtigung des Grades der *Komplexität* [*complexity*] durch familiäre, gesellschaftliche, wirtschaftliche und betriebliche Faktoren, welche die Laufbahn-

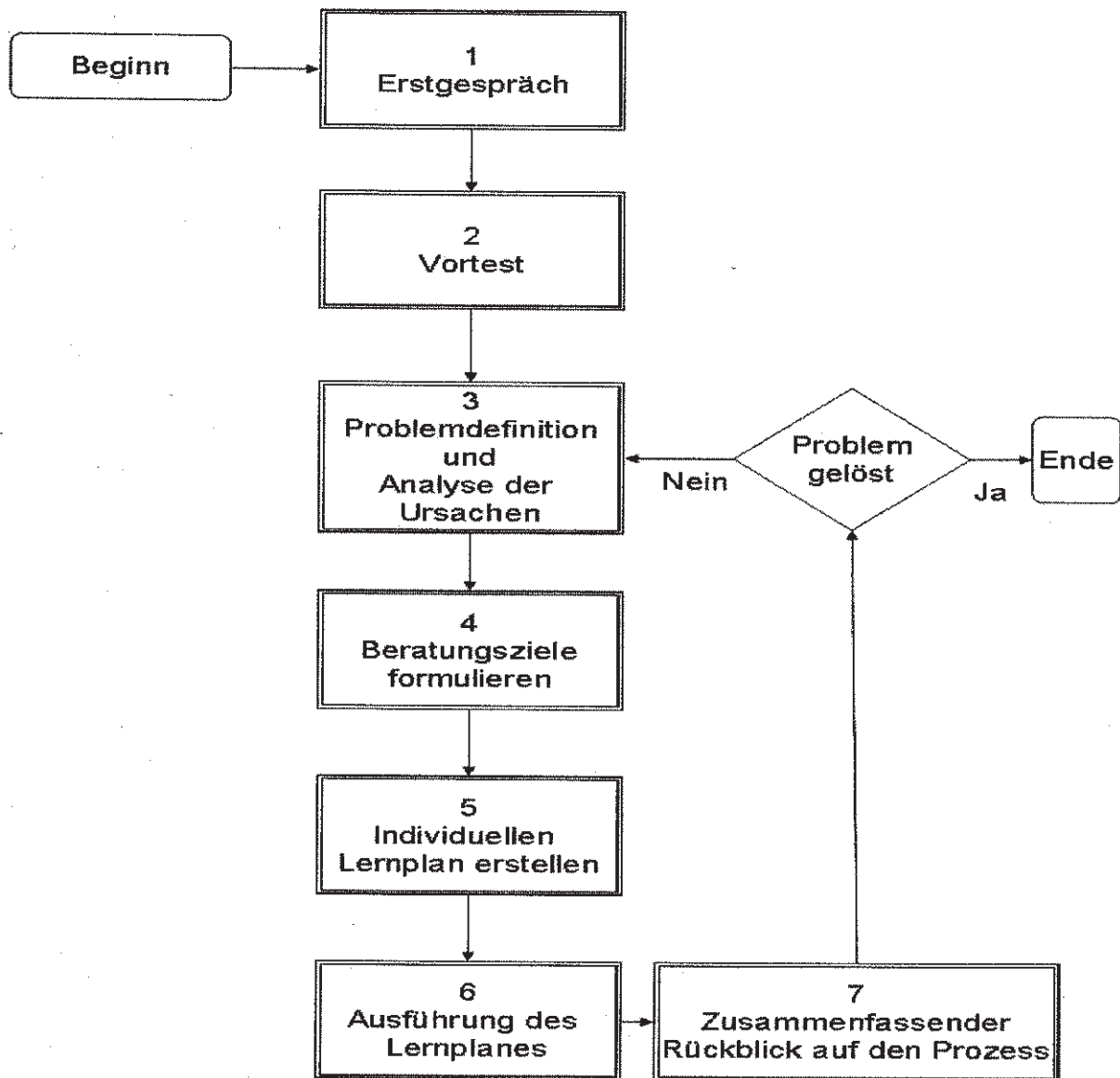


Abbildung 7: Beratungsprozess in sieben Schritten nach Peterson et al. (1991, p. 231).

entwicklung eines Individuums beeinflussen.“ ... (Sampson, Peterson & Lenz, 2000, p. 156; Übers. v. V.).

Die Dimension der Fähigkeit beinhaltet die kognitiven und affektiven Fähigkeiten eines Individuums zur Bewältigung von Laufbahnproblemen und der beruflichen Entscheidungsfindung (Sampson et al. 2000). Dies beinhaltet auch die Bereitschaft, sich mit sich selber auseinander zu setzen und die Motivation, mehr über die Arbeitswelt zu erfahren. Ebenfalls zur Fähigkeits-Dimension gehört das Bewusstsein darüber, wie negative Selbstgespräche die berufliche Entscheidungsfindung beeinträchtigen können (Peterson et al., 2002; Sampson et al., 2004). Die Dimension der Komplexität beinhaltet die positiven oder negativen Einflüsse der Familie, des gesellschaftlichen Umfeldes, der allgemeinen wirtschaftlichen Lage sowie des Unternehmens, in welchem die Klienten arbeiten. Ge-

meinsam bilden die Faktoren der Fähigkeiten und der Komplexität die Bereitschaft einer Person zur Berufswahl und Laufbahnplanung. Entsprechend diesen Dimensionen bestimmen Sampson et al. (2000) vier verschiedene Stadien der Bereitschaft (siehe Abbildung 8). Jeder dieser Stadien ist eine bestimmte Form eines Beratungsangebotes zugeteilt. Auf diese Weise können die Klienten kosteneffizient mit der gerade richtigen Menge an Beratungsintensität bedient werden. Im CIP Ansatz werden drei Formen der Dienstleistung einer Beratungsstelle unterschieden (Sampson et al., 2002; Sampson et al., 2004):

*Dienstleistungen zur Selbsthilfe (self-help services)* beinhalten die selbstständige Suche nach Informationen durch die Klienten in einem Berufsinformationszentrum oder im Internet. Dabei steht das Personal der Beratungsstelle zur Verfügung, um allfällige Fragen zu klären oder bei der Beschaffung von Informationen behilflich zu sein. Klienten mit einer hohen Bereitschaft können auf diese Weise ihr Laufbahnproblem bereits lösen.

*Durch Mitarbeiter unterstützte kurzzeitige Dienstleistungen (brief staff-assisted services)*: Dazu gehören die angeleitete Suche nach Informationen oder die Teilnahme an einem Workshop oder einer Gruppenberatung mit großer Teilnehmerzahl. Diese Art der Dienstleistung sollte für Klienten mit einer mittelmäßig ausgeprägten Bereitschaft die besten Resultate bringen.

*Individuelle Fallbetreuung (individual case-management services)*: Darunter fallen Angebote wie eine persönliche Einzelberatung oder Gruppenberatungen sowie Workshops mit kleiner Teilnehmerzahl über einen längeren Zeitraum. Diese Art der Dienstleistungen erfordert den größten personellen Aufwand. Durch ihre Intensität sind sie für Personen mit einer tiefen Bereitschaft angebracht.

### *Praktische Anwendung des Ansatzes*

Obwohl die Theorie bisher vor allem bei amerikanischen College Studenten angewandt wurde, betonen Sampson und Lenz (2000), dass der Ansatz aufgrund seiner einfachen Modelle auch bei der Beratung von kognitiv schwächeren Erwachsenen oder Jugendlichen angewandt werden kann. In mehreren Publikationen zeigen die Autoren mit Fallbeispielen auf, wie der Ansatz sowohl für Einzel- als auch Gruppenberatungen und Kurse mit diversen Klienten angewandt werden kann (z. B. Peterson et al., 1996; 2002; Sampson et al., 2004). Ausserdem beweisen sie auch, dass andere Laufbahntheorien (wie z. B. diejenige von Holland, 1997) fruchtbar in den CIP Ansatz integriert werden können (Reardon & Wright, 1999). Der Ansatz wurde sowohl in öffentlichen Beratungsinstitutionen (Lenz, 1998) als auch Stellenvermittlungszentren (Sampson & Reardon, 1998) angewandt und diente als Grundlage zur Ausbildung von Laufbahnberaterinnen und Laufbahnberatern (Saunders, Reardon & Lenz, 1999). In einer internationalen Zusammenarbeit wurde der CIP Ansatz zudem zur Grundlage genommen, um in England eine qualitativ hochwertige und kosteneffiziente Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu fördern (Sampson, Watts, Palmer & Hughes, 2000). McLennan und Arthur (1999) zeigen schliesslich, wie der Ansatz auch speziell zur Unterstützung der Laufbahnentwicklung von Frauen ange-

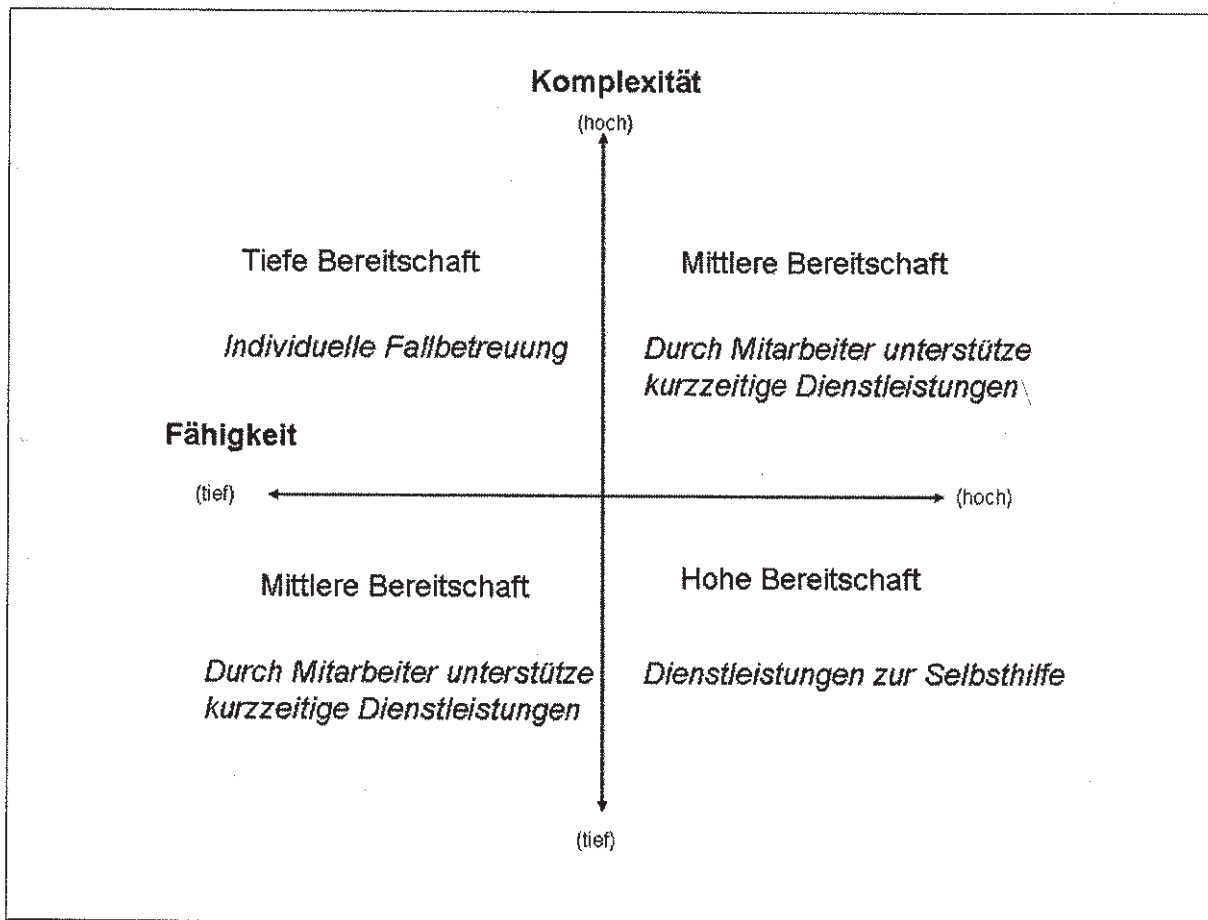


Abbildung 8: Das zwei-dimensionale Modell der Bereitschaft zur beruflichen Entscheidungsfindung nach Sampson et al. (2000, p.161).

wandt werden kann und integrieren dabei auch einige Elemente der sozial-kognitiven Laufbahntheorie.

Dadurch, dass das Ziel des CIP Ansatzes die Steigerung der Entscheidungskompetenz der Klienten ist, entspricht er zudem dem von Busshoff (1998) und bereits von Schneider (1984) geforderten Anspruch an die Berufsberatung, die Kompetenzen der Klienten zur Berufswahl und Laufbahnplanung zu fördern. Die von den CIP Autoren vorgestellten Modelle lassen sich direkt in die Beratungspraxis übertragen. So können die Modelle der Pyramide der Informationsverarbeitung und des CASVE Kreislaufes eine gute Grundlage für die Struktur einer Beratung darstellen. Sie erlauben es, zielgerichtet wichtige Bereiche in der beruflichen Entscheidungsfindung anzugehen und den Klienten beim Entscheidungsprozess zu unterstützen. Die sieben Schritte eines Beratungsprozesses können dabei als Anleitung zur Strukturierung eines Beratungsablaufes dienen. Im Gegensatz zu allen anderen verbreiteten Theorien der beruflichen Entwicklung (vgl. Brown & Associates, 2002) beinhaltet der CIP Ansatz somit nicht nur eine Beschreibung des Verhaltens der Klienten (wie diese berufliche Entscheidungen fällen), sondern auch eine Beschreibung

für das Verhalten der Beratungspersonen (wie diese einen Beratungsprozess strukturieren können).

Durch das Modell über die Bereitschaft zur Berufswahl und des darauf aufbauenden Modells zur Auswahl von passenden Beratungsangeboten liefert der CIP Ansatz zudem ein Modell, wie ein umfassendes Angebot eines Laufbahnzentrums kosteneffizient organisiert werden kann. Auch dies ist im Vergleich zu den übrigen Theorien einzigartig. Eine weitere Stärke des Ansatzes in der Praxis ist, dass er sich nicht nur mit der Berufswahl, sondern auch mit deren Umsetzung beschäftigt. Wie Sampson, Lenz, Reardon und Peterson (1999) feststellen, sind diese beiden Bereiche meist getrennt. Die wenigsten Theorien zur Laufbahnentwicklung befassen sich zum Beispiel mit der Stellensuche – genauso wenig wie Ratgeber zur Stellensuche sich mit Laufbahntheorien befassen. Wie Sampson et al. (1999) aufzeigen kann der CIP Ansatz jedoch auch zur Unterstützung bei der Stellensuche erfolgreich angewandt werden. Das Kursbuch von Reardon, Lenz, Sampson und Peterson (2000) stellt basierend auf dem CIP Ansatz Grundlagen zur Berufswahl sowie zur Stellensuche und Etablierung in der ersten Stelle vor. Basis zum Umgang mit den spezifischen Anforderungen der einzelnen Aufgaben bilden dabei immer die vier Felder der Informationsverarbeitungspyramide, welche im CASVE Kreislauf zur Anwendung kommen. Insgesamt kann somit die unmittelbare und umfassende Praxisrelevanz des Ansatzes für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung wohl als die größte Stärke des CIP Ansatzes betrachtet werden.

## **Zusammenfassung**

Eine wichtige Gemeinsamkeit der beiden vorgestellten Ansätze ist ihr Fokus auf die persönliche Wahrnehmung sowie die Informationsverarbeitungs- und Lernprozesse des Klienten. Diese Aspekte sollten durch eine berufliche Beratung positiv beeinflusst werden. Beide Ansätze offerieren hierzu direkte Möglichkeiten, wie die postulierten theoretischen Grundlagen in der Beratungspraxis angewandt und umgesetzt werden können. Sowohl die SCCT als auch der CIP Ansatz stellen eine Integration von anderen bestehenden Laufbahntheorien und Beratungsmodellen dar. Sie integrieren zudem auch Aspekte aus der Grundlagenforschung der Psychologie, welche bisanhin nicht direkt mit der Laufbahnentwicklung in Verbindung gebracht wurden.

Unterschiede zwischen den beiden Ansätzen sind zum Einen, dass die SCCT eher Modelle postuliert, wie die Berufswahl in der Realität geschieht (deskriptive Modelle), während der CIP Ansatz eher präskriptive Modelle präsentiert, die eine Anleitung für eine gute Berufswahl sein sollen. Der CIP Ansatz beinhaltet jedoch auch Modelle, welche über das reine Berufswahlverhalten einer Person hinausgehen und auch den Beratungsprozess oder die effiziente Organisation einer Beratungszentrums betreffen. Hier fokussiert die SCCT stärker auf die Person des Klienten.

Einschränkend muss angemerkt werden, dass trotz ihres integrativen Ansatzes auch diese beiden Theorien natürlich nur ausgewählte Aspekte des Laufbahnverhaltens erklä-



ren können und in der beruflichen Beratung je nach Klient und Fragestellung auch noch weitere Theorien berücksichtigt werden müssen (vgl. z.B. Brown & Associates, 2000). Obwohl die Modelle der SCCT empirisch weitgehend unterstützt werden, konnten sie nicht in jedem Fall genau bestätigt werden und weitere Forschung über die Gültigkeit der Modelle für verschiedene Bevölkerungsgruppen ist nach wie vor nötig. Dies gilt insbesondere für die neueste Erweiterung der Theorie zur beruflichen Zufriedenheit, wozu erst ansatzweise empirische Befunde vorliegen. Der CIP Ansatz wurde bisher vor allem mit US-amerikanischen College Studenten empirisch überprüft, wobei die Reduktion von negativen Selbst-Gesprächen im Zentrum stand. Eine umfangreichere empirische Forschung bezüglich der anderen Aspekte des Ansatzes und unter Einbezug von heterogeneren Klienten wäre nötig.

## Literatur

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York; NY: Freeman.
- Betz, N. (2001). Career self-efficacy. In F. T. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology* (pp. 55-77). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Betz, N. & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment*, 14, 3-11.
- Betz, N. E. (2004). Contributions of self-efficacy theory to career counseling: A personal perspective. *Career Development Quarterly*, 52, 340-354.
- Betz, N. E., Harmon, L. & Borgen, F. (1996). The relationships of self-efficacy for the Holland themes to gender, occupational group membership, and vocational interests. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 90-98.
- Betz, N. E. & Klein Voyten, K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *Career Development Quarterly*, 46, 179-189.
- Betz, N. E. & Schifano, R. S. (2000). Evaluation of an intervention to increase realistic self-efficacy and interests in college women. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 35-52.
- Betz, N. E. & Wolfe, J. B. (2005). Measuring confidence for basic domains of vocational activity in high school students. *Journal of Career Assessment*, 13, 251-270.
- Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 194-203.
- Brown, D. & Associates (Eds.). (2002). *Career Choice and Development* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Brown, S. D., Lent, R. W. & Larkin, K. C. (1989). Self-efficacy as a moderator of scholastic aptitude – Academic performance relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 64-75.
- Busshoff, L. (1998). Berufsberatung als Unterstützung von Übergängen in der beruflichen Entwicklung. In R. Zihlmann (Ed.), *Berufswahl in Theorie und Praxis* (pp. 9-84). Zürich: Sabe.
- Chartrand, J. M. & Rose, M. L. (1996). Career interventions for at-risk populations: Incorporating social cognitive influences. *Career Development Quarterly*, 44, 341-353.
- Dawis, R. V. & Lofquist, L. H. (1984). A psychological theory of work adjustment: An individual differences model and its applications. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- DeNeve, K. M. & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124, 197-229.
- Fouad, N. A. & Smith, P. L. (1996). A test of a social cognitive model for middle school students: Math and science. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 338-346.
- Guay, F., Senécal, C., Gauthier, L. & Fernet, C. (2003). Predicting career indecision: A self-determination theory perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 165-177.
- Hackett, G. & Byars, A. M. (1996). Social cognitive theory and the career development of African American women. *Career Development Quarterly*, 44, 322-340.
- Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Janis, I. L. & Mann, L. (1977). Decision making: A psychological analysis of conflict, choice, and commitment. New York: Free Press.
- Judge, T. A., Heller, D. & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.
- Kleiman, T., Gati, I., Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C. & Lenz, J. G. (2004). Dysfunctional thinking and difficulties in career decision making. *Journal of Career Assessment*, 12, 312-331.
- Krumboltz, J. D. (1979). A social learning theory of career decision making. In M. Mitchell, G. B. Jones & J. D. Krumboltz (Eds.), *Social learning and career decision making* (pp. 19-49). Cranston, RI: Caroll.
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M. & Jones, G. B. (1976). A social learning theory of career selection. *Counseling Psychologist*, 6, 71-81.
- Lapan, R. T., Adams, A., Turner, S. & Hinkelman, J. M. (2000). Seventh graders' vocational interest and efficacy expectation patterns. *Journal of Career Development*, 26, 215-229.
- Lapan, R. T., Boggs, K. R. & Morrill, W. H. (1989). Self-efficacy as a mediator of Investigative and Realistic General Occupational Themes on the Strong Interest Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 36, 176-182.
- Lent, R., Lopez, F. G. & Bieschke, K. J. (1993). Predicting mathematics-related choi-

- ce and success behaviors: Test of an expanded social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 223-236.
- Lent, R. W. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 482-509.
- Lent, R. W. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling* (pp. 101-127). Hoboken, NJ: Wiley & Sons Inc.
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (1996). Social cognitive approach to career development: An overview. *Career-Development-Quarterly*, 44, 310-321.
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 236-247.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Brenner, B., Chopra, S. B., Davis, T., Talleyrand, R. & Suthakaran, V. (2001). The role of contextual supports and barriers in the choice of math/science educational options: A test of social cognitive hypotheses. *Journal of Counseling Psychology*, 48, 474-483.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36-49.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career Choice and Development* (pp. 255-311). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Larkin, K. C. (1987). Comparison of three theoretical derived variables in predicting career and academic behavior: Self-efficacy, interest congruence, and consequence thinking. *Journal of Counseling Psychology*, 34, 293-298.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Nota, L. & Soresi, S. (2003). Testing social cognitive interest and choice hypotheses across Holland types in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 101-118.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Schmidt, J., Brenner, B., Lyons, H. & Treistman, D. (2003). Relation of contextual supports and barriers to choice behavior in engineering majors: Test of alternative social cognitive models. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 458-465.
- Lent, R. W. & Hackett, G. (1994). Sociocognitive mechanisms of personal agency in career development. In M. L. Savickas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories* (pp. 77-101). Palo Alto, CA: CPP Books.
- Lent, R. W., Singley, D., Sheu, H.-B., Gainor, K. A., Brenner, B. R., Treistman, D. & Ades, L. (2005). Social cognitive predictors of domain and life satisfaction: Exploring the theoretical precursors of subjective well-being. *Journal of Counseling Psychology*, 52, 429-442.
- Lenz, J. G. (1998). A career center's community connection. *Australian Journal of Career Development*, 7, 3-4.

- Lindley, L. D. (2005). Perceived barriers to career development in the context of social cognitive career theory. *Journal of Career Assessment, 13*, 271-287.
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Lopez, F. G., Lent, R. W., Brown, S. D. & Gore, P. A. J. (1997). Role of social-cognitive expectations in high school students' mathematics related interests and performance. *Journal of Counseling Psychology, 44*, 44-52.
- Luzzo, D. A. & Taylor, M. (1994). Effects of verbal persuasion on the career self-efficacy of college freshmen. *California Association for Counseling and Development Journal, 14*, 31-34.
- Matsui, T., Ikeda, H. & Ohnishi, R. (1989). Relations of sex-typed socializations to career self-efficacy expectation of college students. *Journal of Vocational Behavior, 35*, 1-16.
- McLennan, N. & Arthur, N. (1999). Applying the cognitive information processing approach to career problem solving and decision making to women's career development. *Journal of Employment Counseling, 36*, 82-96.
- Mitchell, L. K. & Krumboltz, J. D. (1996). Krumboltz's learning theory of career choice and counselling. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 233-280). San Francisco, CA: Wiley & Sons.
- Multon, K. D., Brown, S. D. & Lent, R. W. (1991). Relation of self-efficacy beliefs to academic outcomes: A meta-analytic investigation. *Journal of Counseling Psychology, 38*, 30-38.
- Paulsen, A. M. & Betz, N. E. (2004). Basic confidence predictors of career decision-making self-efficacy. *Career Development Quarterly, 52*, 354-362.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., Lenz, J. G. & Reardon, R. C. (2002). A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (pp. 312-369). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr. & Reardon, R. C. (1991). *Career development and services: A cognitive approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C. & Lenz, J. G. (1996). Becoming career problem solvers and decision makers: A cognitive information processing approach. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 423-475). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Post-Kammer, P. & Smith, P. L. (1985). Sex differences in career self-efficacy, consideration, and interests of eighth and ninth graders. *Journal of Counseling Psychology, 32*, 551-555.
- Reardon, R. C., Lenz, J. G., Sampson, J. P., Jr. & Peterson, G. W. (2000). *Career development and planning: A comprehensive approach* (Vol. ). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Reardon, R. C. & Wright, L. K. (1999). The case of Mandy: Applying Holland's theory

- and Cognitive Informations Processing theory. *Career Development Quarterly*, 47, 195-203.
- Reed, C. A., Lenz, J. G., Reardon, R. C. & Leierer, S. J. (2000). Reducing negative career thoughts with a career course. Retrieved October 20, 2005, from <http://www.career.fsu.edu/techcenter/>
- Reed, C. A., Reardon, R. C., Lenz, J. G. & Leierer, S. J. (2001). A cognitive career course: From theory to practice. *Career Development Quarterly*, 50, 158-167.
- Richman, D. R. (1993). Cognitive career counseling: A rational-emotive approach to career development. *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy*, 11, 91-108.
- Rooney, R. A. (1991). The relationship of task-specific occupational self-efficacy and career interests in college women and men. Unpublished doctoral dissertation, The Ohio State University, Columbus.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Sadri, G. & Robertson, I. T. (1993). Self-efficacy and work-related behaviour: A review and meta-analysis. *Applied Psychology: An International Review*, 42, 139-152.
- Sampson, J. P., Jr. & Lenz, J. G. (2000). The viability of readiness assessment in contributing to improved career services: Response to Jepsen (2000). *Career Development Quarterly*, 49, 179-186.
- Sampson, J. P., Jr., Lenz, J. G., Reardon, R. C. & Peterson, G. W. (1999). A cognitive information processing approach to employment problem solving and decision making. *Career Development Quarterly*, 48, 3-18.
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G. & Reardon, R. C. (1992). A cognitive approach to career services: Translating concepts into practice. *Career Development Quarterly*, 41, 67-74.
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C. & Saunders, D. E. (1996). *Career Thoughts Inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C. & Saunders, D. E. (1998). The design and use of a measure of dysfunctional career thoughts among adults, college students, and high school students: The Career Thoughts Inventory. *Journal of Career Assessment*, 6, 115-134.
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Reardon, R. C. & Lenz, J. G. (2000). Using readiness assessment to improve career services: A cognitive information processing approach. *Career Development Quarterly*, 49, 146-174.
- Sampson, J. P., Jr. & Reardon, R. C. (1998). Maximizing staff resources in meeting the needs of job seekers in one-stop centers. *Journal of Employment Counseling*, 35, 50-68.
- Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., Peterson, G. W. & Lenz, J. G. (2004). *Career counseling and services: A cognitive information processing approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

- Sampson, J. P., Watts, A. G., Palmer, M. & Hughes, D. (2000). International collaboration in translating career theory to practice. *Career Development Quarterly*, 48, 332-339.
- Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr. & Reardon, R. C. (2000). Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 288-298.
- Saunders, D. E., Reardon, R. C. & Lenz, J. G. (1999). Speciality training for career counselors: Twenty-five years at Florida State University. *Career Planning and Adult Development Journal*, 15, 23-33.
- Schneider, H.-D. (1984). Berufswahlkompetenz als Schlüsselbegriff der Berufsberatung. *Berufsberatung und Berufsbildung*, 3, 117-124.
- Stajkovic, A. D. & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Stead, G. B., Watson, M. B. & Foxcroft, C. D. (1993). The relation between career indecision and irrational beliefs among university students. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 155-169.
- Sternberg, R. J. (1980). Sketch of a componential subtheory of human intelligence. *Behavioral and Brain Sciences*, 3, 573-584.
- Szymanski, E. M., Enright, M. S., Hershenson, D. B. & Ettinger, J. M. (2003). Career development theories, constructs, and research: Implications for people with disabilities. In E. M. Szymanski & R. M. Parker (Eds.), *Work and disability: Issues and strategies in career development and job placement* (2nd ed., pp. 91-153). Austin, TX: ProEd.
- Taylor, K. M. & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- Wheeler, L., Martin, R. & Suls, J. (1997). The proxy model of social comparison for self-assessment of ability. *Personality and Social Psychology Review*, 1, 54-61.
- Williams, T. & Betz, N. (1991). The relationships among occupational and task-specific measures of career self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 2, 341-351.
- Wood, R. & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14, 361-384.