



Tim Brüggemann  
Sylvia Rahn (Hrsg.)

# Berufsorientierung

Ein Lehr- und Arbeitsbuch



# Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion

## 1. Aktueller Stand einiger etablierter Berufswahltheorien

In dem ersten Teil des Beitrags wird kurz auf den aktuellen Stand der Diskussion von drei der wichtigsten etablierten Theorien eingegangen: die Theorie von John Holland, die Entwicklungstheorie von Donald Super und die sozial-kognitive Theorie. Danach fokussiert sich die Darstellung auf die aktuellsten Trends im Bereich der Berufswahltheorien, die in einer solchen Übersicht noch nie dargestellt wurden. Die interessierte Leserin und der interessierte Leser können einige sehr gute Übersichten über den aktuellen Stand von etablierten Berufswahltheorien bei verschiedenen Autoren finden, so bei Brown und Lent (2005), Walsh und Savickas (2005), Fouad (2007), oder Betz (2008). In deutscher Sprache existieren Übersichten von Brown und Brooks (1998), Jungo (2011) oder Hurni (2007).

### 1.1 Die Theorie von Holland

Die Theorie von beruflichen Interessen- und Persönlichkeitstypen von Holland (1997) postuliert, dass Personen und Arbeitsumwelten in sechs grundlegende Typen kategorisiert werden können:

- Realistic – handwerklich-technisch
- Investigative – untersuchend-forschend
- Artistic – künstlerisch-kreativ
- Social – erziehend-pflegend
- Enterprising – führend-verkaufend
- Conventional – ordnend-verwaltend

Die Theorie besagt weiter, dass eine gute Korrespondenz zwischen dem Interessentyp der Person und Merkmalen der Umwelt (eine hohe Kongruenz) zu positiven Ergebnissen wie Arbeitszufriedenheit, Stabilität in der Laufbahnentwicklung und besserer Arbeitsleistung führt. Forschungsarbeiten haben gezeigt, dass Kongruenz ein nützliches Konstrukt ist, um Berufswahlentscheidungen zu erklären. Personen wählen eher Berufe und Studienrichtungen, die mit ihren Interessen kongruent sind, und sie verbleiben auch eher in kongruenten Berufen und Studiengebieten (Holland, 1997; Spokane & Cruzaguet, 2005). Andere Untersuchungen zeigten, dass die Kongruenz zwischen Interessen und Berufswünschen im Jugendalter mit steigendem Jahrgang zunimmt, weil Jugendliche mit zunehmendem Alter besser in der Lage sind, ihre Berufswünsche den persönlichen Interessen anzupassen (Hirschi, Niles, & Akos, 2011; Hirschi & Vondracek, 2009; Tracey & Robbins, 2005). In zwei Meta-Analysen wurde zudem bestätigt, dass eine hohe Kongruenz moderat positiv mit Arbeitszufriedenheit, Wohlbefinden und Arbeitsleistung zusammenhängt (Spokane, Meir, & Catalano, 2000; Tsabari, Tziner, & Meir, 2005).

Eine hohe Kongruenz zwischen Interessen und Beruf hängt positiv mit Arbeitszufriedenheit, Wohlbefinden und Arbeitsleistung zusammen.

Studien zur Stabilität von beruflichen Interessen zeigten, dass diese bereits in der Adoleszenz ziemlich stabil sind, sich im jungen Erwachsenenalter stark stabilisieren und dann für den Rest des Lebens relativ konstant bleiben (Low & Rounds, 2007; Low, Yoon, Roberts & Rounds, 2005). Eine Vielzahl von Forschungsarbeiten hat zudem belegt, dass die Interessentypen von Holland bedeutsam mit grundlegenden Persönlichkeitseigenschaften zusammenhängen. So zeigen im Allgemeinen extravertierte Personen mehr Interessen in Enterprising- und Social-Bereichen und Personen mit einer größeren Offenheit für neue Erfahrungen mehr Interesse an Artistic- und Investigative-Berufen und -Aktivitäten (Barrick, Mount & Gupta, 2003; Larson, Rottingshaus & Borgen, 2002). Ein hauptsächlicher Grund für die fortlaufende Beliebtheit der Theorie von Holland ist die Einfachheit des Typen-Modells und die gut etablierten Berufsinteressen-Tests zum Einsatz in der Berufsberatung und Laufbahnforschung. Im deutschsprachigen Raum sind hier der Allgemeine Interessen-Struktur-Test (für Jugendliche und junge Erwachsene) von Bergman und Eder (2005) sowie der Explorix (für Erwachsene) von Jörin, Stoll, Bergmann und Eder (2004) besonders zu empfehlen.

## 1.2 Die Entwicklungstheorie von Donald Super

Super (1954) revolutionierte das Feld der Laufbahnpsychologie mit seiner Entwicklungstheorie, die auf Laufbahnmuster anstelle einzelner Berufswahl-Entscheide fokussiert. Er postulierte, dass berufliche Entwicklung in bestimmten Phasen verläuft: Wachstum, Exploration, Etablierung, Erhaltung und Rückzug. Ein anderes Kernkonzept der Theorie ist, dass Personen in der Laufbahnentwicklung ihr Selbstkonzept implementieren. Weiterhin besagt Super (1990), dass Personen viele verschiedene Lebensrollen (z.B. Arbeitnehmerin, Mutter, Freundin etc.) haben, welche sich in der subjektiven Wichtigkeit unterscheiden. Die Theorie von Super hat viel Forschung stimuliert und einige Weiterentwicklungen erfahren. So ist der entwicklungskontextuelle Ansatz der Laufbahnentwicklung (Vondracek, Ferreira & Santos, 2010; Vondracek, Lerner, & Schulenberg, 1986) eine moderne Ausarbeitung, welche aktuelle Theorien aus der Entwicklungspsychologie auf die Laufbahnentwicklung anwendet. Entsprechend diesem Ansatz ist Laufbahnentwicklung eine dynamische Interaktion von Person und Umwelt und findet nicht in bestimmten, festgelegten Phasen statt. Auch der konstruktivistische Ansatz, welcher weiter unten beschrieben wird, ist stark von Supers Theorie beeinflusst. Da die Theorie von Super jedoch wenig spezifisch ist, gibt es kaum Forschungsarbeiten zu konkreten theoretischen Hypothesen. Vielmehr wurden Forschungsarbeiten durch einzelne Aspekte in der sehr umfassenden Theorie von Super angeregt. So wurde zum Beispiel untersucht, welche Faktoren eine aktive Exploration in der Berufswahl fördern oder welche Komponenten Berufswahl-Entscheidungen erleichtern (Hirschi et al., 2011; Kracke, 2002; Rogers & Creed, 2011).

Laufbahnentwicklung ist eine dynamische Interaktion von Person und Umwelt und findet nicht in bestimmten, festgelegten Phasen statt.

Eine praktische Anwendung der Theorie von Super ist das Messen der Berufswahlreife eines Klienten, um damit passende Interventionen zu gestalten und die berufliche Entwicklung zu fördern. Berufswahlreife Instrumente in deutscher Sprache wurden von Seifert und Stangl (1986) und Seifert und Eder (1985) publiziert, welche in angepasster Form noch heute in der Forschung verwendet werden (Hirschi & Läge, 2007). Allerdings gilt das Konzept der Berufswahlreife in der ursprünglichen Form von Super heute als veraltet (Hirschi, 2008a) und moderne Testverfahren zur umfassenden Abklärung der Berufswahlbereitschaft müssen im deutschen Sprachraum noch weiter entwickelt und etabliert werden (Hirschi, 2007).

### 1.3 Die sozial-kognitive Theorie

Die sozial-kognitive Theorie von Lent, Brown und Hackett (Lent & Brown, 2005; Lent, Brown & Hackett, 1994) ist die zurzeit einflussreichste Theorie in der Berufswahl- und Laufbahnforschung. Die Theorie basiert auf dem Konstrukt der Selbstwirksamkeit und beschreibt ein integratives Modell der Interessenentwicklung, Berufswahl und Arbeitsleistung. Selbstwirksamkeitserwartungen beschreiben die Einschätzungen von Personen über ihre Fähigkeiten, bestimmte Handlungen zur Erreichung von bestimmten Leistungen ausführen zu können. Selbstwirksamkeitserwartungen und Ergebniserwartungen (Überzeugungen über bestimmte Ergebnisse oder Konsequenzen von bestimmten Handlungen) beeinflussen die Entwicklung von Interessen, welche sich wiederum auf die beruflichen Ziele und die Berufswahl auswirken. Geschlecht, Nationalität, Persönlichkeit und Fähigkeiten führen zu Lernerfahrungen, welche ihrerseits zur Entwicklung von Selbstwirksamkeitserwartungen und Ergebniserwartungen führen (für eine deutschsprachige Zusammenfassung der Theorie siehe Hirschi, 2008b).

Verschiedenste Forschungsarbeiten haben in den letzten Jahren das Modell untersucht. So wurde bestätigt, dass Selbstwirksamkeitserwartungen und Ergebniserwartungen die Berufswahl wesentlich beeinflussen. Insbesondere zeigte sich auch, dass Geschlechtsunterschiede in Selbstwirksamkeitserwartungen ein wesentlicher Faktor zur Erklärung von geschlechtstypischen Berufswahlverhalten sind (Sheu et al., 2010). Ein neuerer Fokus der sozial-kognitiven Theorie sind die Effekte der Umwelt in Form von sozialer Unterstützung und Hindernissen in der Laufbahnentwicklung (Lent, Brown & Hackett, 2000). Neue Studien zeigten hier, dass Hindernisse und soziale Unterstützung vor allem die Selbstwirksamkeitserwartung beeinflussen und damit eher indirekt als direkt auf die Berufswahl einwirken (Lent et al., 2003). Ein weiteres Forschungsinteresse war in den letzten Jahren, wie Interessen und Selbstwirksamkeitserwartungen zusammenhängen. Verschiedene Studien belegen, dass Interessen und Selbstwirksamkeitserwartungen nicht das Gleiche sind, allerdings signifikant zusammenhängen. Personen, welche sich in einem Bereich mehr zutrauen, berichten auch von höheren Interessen in diesem Bereich (Rottinghaus, Larson & Borgen, 2003). Zudem konnte die Forschung

zeigen, dass Interessen, wie in der Theorie postuliert, von Selbstwirksamkeitserwartungen beeinflusst werden, allerdings Interessen ihrerseits auch Selbstwirksamkeitserwartungen bestimmen (Nauta, Kalm, Angell & Cantrelli, 2002; Tracey, 2002).

Geschlechtsunterschiede in Selbstwirksamkeitserwartungen sind ein wesentlicher Faktor zur Erklärung von geschlechtsspezifischen Berufswahlverhalten.

Die neueste Entwicklung der Theorie ist der Fokus auf Lebens- und Arbeitszufriedenheit. Hier wird postuliert, dass Persönlichkeitseigenschaften wie Gewissenhaftigkeit und positiver Affekt sich positiv auf eine stärkere Selbstwirksamkeitserwartung auswirken. Diese wiederum führt zu besserer Arbeitsleistung und mehr Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden (Lent & Brown, 2006; 2008).

Die hauptsächlich praktische Anwendung der Theorie sind Interventionen, welche die Selbstwirksamkeitserwartungen für bestimmte Berufsbereiche steigern möchten, z. B. um geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten zu minimieren. Andere Interventionen versuchen, die Selbstwirksamkeitserwartungen zur Berufswahl positiv zu beeinflussen, um damit die Berufswahl und Entscheidungsfindung zu fördern. Schließlich ist eine Anwendung der Theorie auch, dass in der Berufsberatung sowohl Interessen als auch Selbstwirksamkeitserwartungen für bestimmte Berufsbereiche erfasst werden und diese miteinander integriert diskutiert werden (Gainor, 2006). Ein deutschsprachiges Verfahren, das hierfür bei Erwachsenen angewandt werden kann, ist der Explorix (Jörin et al., 2004).

## 2. Aktuelle Trends und Modelle der Berufswahl

In den letzten zehn Jahren hat sich eine Reihe von neuen Strömungen in der Laufbahnpsychologie herauskristallisiert. Diese theoretischen Perspektiven auf den Gegenstand der Berufswahl und Laufbahnentwicklung bauen auf den klassischen Berufswahltheorien auf, welche größtenteils in den 50er bis 70er Jahren des letzten Jahrhunderts entwickelt wurden. Sie machen diese älteren Theorien nicht obsolet, ergänzen sie aber in wichtigen Bereichen.

Ein häufiges Merkmal von klassischen Berufswahltheorien, zum Beispiel der Theorie von Holland (1997), ist, dass auf die Einzelperson fokussiert wird. Dabei wird davon ausgegangen, dass die persönlichen Interessen und Fähigkeiten die Berufswahl bestimmen und Personen einen Beruf wählen und wählen sollen, der zu ihnen „passt“. Je besser diese Passung von Person zu Beruf, desto besser ist demnach die Berufswahl und desto glücklicher und produktiver wird die Person in ihrem Berufsleben sein. Eine andere grundsätzliche Annahme vieler klassischer Theorien, zum Beispiel dem Lebenszeit-Lebensraum-Ansatz von Super (1990) ist, dass Berufswahlprozesse und die Laufbahnentwicklung in relativ klar definierten Phasen erfolgen, welche sich chronologisch über die Lebensspanne hinweg mit bestimmtem Lebensalter ergeben.

Berufswahl ist nach einem modernen Verständnis ein komplexes, dynamisches und kontextuelles Phänomen, das sich nicht auf Einzelpersonen oder bestimmte, festgelegte Phasen reduzieren lässt.

Diese Sichtweisen werden heute als zu vereinfacht verstanden. Zum einen wird anerkannt, dass eine Berufswahl und Arbeitszufriedenheit nicht nur von den individuellen Eigenschaften einer Person abhängen, sondern durch viele andere Faktoren beeinflusst werden. Zum anderen geht man nicht mehr davon aus, dass es bestimmte altersabhängige Phasen in der Berufswahl und der Laufbahnentwicklung über die Lebensspanne gibt, sondern dass die jeweilige Umwelt und der Kontext einen wesentlichen Einfluss darauf haben, wann für wen welche beruflichen Entwicklungsaufgaben zu bewältigen sind. Grundsätzlich wird somit Berufswahl und Laufbahnentwicklung nach einem modernen Verständnis als ein komplexes, dynamisches und kontextuelles Phänomen verstanden, das sich nicht einfach auf eine einzelne Person oder bestimmte, festgelegte Phasen reduzieren lässt (Vondracek et al., 2010). Zusammenfassend sind folgende Punkte bei den modernen Ansätzen zentral:

- Berufswahl und Laufbahnentwicklung finden immer in einem bestimmten Kontext statt. Die Person-im-Kontext ist der Fokus in der Berufsberatung und nicht nur persönliche Interessen oder Persönlichkeitseigenschaften des Klienten.
- Die Berufswahl und Laufbahnentwicklung sind ein dynamischer Prozess mit diversen Einflussfaktoren inner- und außerhalb der Person. Nicht nur persönliche Interessen, sondern auch soziale Einflüsse, Hindernisse in der Umwelt, Zufälle und unerwartete Gelegenheiten bestimmen die Berufslaufbahn. Es gibt keinen bestimmten und allgemein gültigen Entwicklungsverlauf von Berufslaufbahnen.
- Laufbahnentwicklung wird konstruktivistisch gesehen, das heißt, nicht so sehr objektive Daten wie gemessene Interessen oder Fähigkeiten, sondern die subjektive Interpretation und Bedeutungszuschreibung der Person ist zentral.
- Eine erfolgreiche Berufswahl und Karriere definiert sich über den subjektiven Karriereerfolg, das heißt die persönliche Zufriedenheit mit und Sinnhaftigkeit der Arbeit.
- Arbeit ist untrennbar mit anderen Lebensbereichen verbunden. Berufsberatung und „Lebensberatung“ lassen sich nicht trennen.
- Laufbahnentwicklung basiert auf einer aktiven Selbstgestaltung des Entwicklungsverlaufs – basierend auf eigenen Werten und unabhängig von bestimmten Unternehmen und Arbeitsstellen.
- Berufswahltheorien und Berufsberatung sollten so sein, dass sie für alle Personen relevant sind – nicht nur für eine privilegierte Gruppe von gutausgebildeten Personen mit der Möglichkeit der „freien“ Berufswahl und Selbstverwirklichung bei der Arbeit.

Im Folgenden werden vier neue Ansätze kurz vorgestellt, die die oben zusammengefassten Punkte beschreiben:

- die Chaos-Theorie der Laufbahnentwicklung und die Happenstance Learning Theory,
- die kaleidoskopische Laufbahn,
- Life Designing und konstruktivistische Laufbahntheorie, und
- die Beziehungstheorie der Arbeit.

## 2.1 Chaos-Theorie der Laufbahnentwicklung und Happenstance Learning Theory

Obwohl seit längerer Zeit betont wird, dass zufällige Ereignisse einen wichtigen Einfluss auf die Berufswahl und Laufbahnentwicklung einer Person haben, wurde diese Komponente in den meisten Berufswahltheorien kaum richtig berücksichtigt. Die Happenstance Learning Theory von Krumboltz (2009) und die Chaos-Theorie der Laufbahnentwicklung von Pryor und Bright (Bright & Pryor, 2005; Pryor & Bright, 2003) versuchen, diese Lücke zu schließen. Diese neuen Berufswahltheorien betonen, dass unerwartete Umstände und Zufälle die Berufswahl und Laufbahnentwicklung fast aller Personen wesentlich beeinflussen. Aus dieser Perspektive sollte die Berufswahl und Laufbahnentwicklung nicht als eine planbare und rationale Wahl betrachtet werden, sondern als Resultat eines komplexen und unvorhersehbaren Prozesses. Dementsprechend ergeben sich daraus auch einige neue Ansätze in der Berufsberatung, welche am Ende dieses Abschnittes dargestellt werden. Zuerst werden aber die beiden Theorien zusammenfassend beschrieben.

Die *Chaos Theorie der Laufbahnentwicklung* geht davon aus, dass Personen komplexe, dynamische und offene Systeme sind. Das heißt, sie interagieren mit der Umwelt und entwickeln sich auf individuelle und nicht klar vorhersehbare Art und Weise. Das Leben (und die Berufslaufbahn) werden also durch komplexe Einflüsse und auch Zufälle mitbestimmt. Vor diesem Hintergrund postuliert die Theorie, dass Berufslaufbahnen wesentlich häufiger zufälligen Ereignissen unterliegen, als aufgrund klassischer Laufbahntheorien zu vermuten wäre. Dies führt dazu, dass Berufslaufbahnen prinzipiell unberechenbar sind und die meisten Menschen eine gewisse Überraschung/Freude oder Enttäuschung darüber äußern, wo sie beruflich gelandet sind. Die Komplexität des dynamischen Systems von Person und Umwelt bedingt auch, dass unsere Berufslaufbahn einem stetigen Wandel unterworfen ist. Dies bedeutet auch, dass Personen und ihre Berufsverläufe zu komplex sind, um leicht erfasst zu werden und in einfache Schubladen eingeordnet oder in Interessen- oder Persönlichkeitswerten abgebildet zu werden.

In eine ähnliche Richtung geht die *Happenstance Learning Theory* (HLT). Die HLT ist ein Ansatz, um zu erklären, wie und warum Personen verschiedene Wege im Leben einschlagen und wie die Berufsberatung diesen Prozess fördern kann. Das fundamentale Prinzip der HLT ist es, dass menschliches Verhalten das Produkt einer endlosen Zahl an Lernerfahrungen ist, welche sowohl durch geplante als auch durch ungeplante Situationen entstehen. Die Ergebnisse dieser Lernerfahrungen bilden die Basis für Fähigkeiten, Interessen, Wissen, Einstellungen, Präferenzen, Emotionen sowie zukünftige Handlungen der Person. Die verschiedenen Situationen, denen wir im Verlaufe unseres Lebens ausgesetzt sind, resultieren aus Faktoren, über die eine Person keine Kontrolle hat, sowie

aus Verhaltensweisen, welche die Person selbst initiiert hat. Dabei kann jede Situation als eine potentielle Möglichkeit und Chance für sich selber betrachtet werden, wenn die Person diese erkennt und aktiv handelt, um die Gelegenheit zu nutzen. Die Interaktion zwischen geplantem und ungeplantem Verhalten als Reaktion auf selbstinitiierte und vorgefundene Situationen ist dabei so komplex, dass die Konsequenzen praktisch unvorhersehbar sind und am besten als „Zufall“, „Happenance“<sup>1</sup> beschrieben werden können.

Die Interaktion zwischen geplantem und ungeplantem Verhalten ist so komplex, dass die Konsequenzen praktisch unvorhersehbar sind und am besten als „Zufall“ beschrieben werden können.

Aufgrund dieses theoretischen Ansatzes ist es entsprechend der HLT Ziel der Berufsberatung, Klienten anzuleiten und darin zu unterrichten, wie sie Maßnahmen ergreifen, um einen befriedigenden Beruf und ein glückliches Privatleben zu erreichen – und nicht um eine einzelne berufliche Entscheidung zu treffen. Berufsberatung wird somit als ein Lehr- und Lernprozess verstanden, bei dem es im Kern um Förderung des aktiven Verhaltens der Klienten geht. Das Ziel der Berufswahl ist eine persönlich befriedigende Tätigkeit und Leben – ohne dabei irgendwelche objektiven Bewertungsstandards anzuwenden. Die berufliche Entwicklung wird dabei integriert und nicht getrennt behandelt. Tests (z. B. Interessentests) werden in der Berufsberatung dazu benutzt, um Lernerfahrungen zu stimulieren (z. B. „Welche Aktivitäten möchtest du noch gerne ausprobieren?“) und nicht, um persönliche Merkmale mit einem Beruf zusammenzupassen (z. B. „Beruf XY passt aufgrund deiner Interessen nicht zu dir!“). Klienten sollen in der Berufsberatung lernen, offen zu sein und explorativ aktiv zu werden, um damit vorteilhafte, ungeplante Ereignisse generieren zu können (z. B. einen Ausbildungsplatz aufgrund eines Besuches einer Informationsveranstaltung zu bekommen). Schließlich postuliert die HLT, dass der Erfolg der Berufsberatung an dem in der realen Welt, außerhalb der Beratungssitzung, Erreichten gemessen wird (z. B. ob jemand wirklich einen Beruf gefunden hat, der befriedigend ist – und nicht, wie klar jemand seinen Berufswunsch in der Beratung benennen kann).

Für die Berufsberatung und den Berufswahlunterricht haben diese beiden theoretischen Ansätze eine Reihe von Implikationen:

- a) Unterstütze Klienten dabei, anzuerkennen, dass ungeplante Ereignisse die berufliche Entwicklung mitbestimmen,
- b) helfe den Klienten, die damit verbundene Unsicherheit nicht als etwas Negatives, sondern als eine Chance zu sehen,
- c) betrachte Offenheit für verschiedene Möglichkeiten als etwas Positives,
- d) helfe Klienten, unerwartete Gelegenheiten durch aktives Verhalten herbeizuführen,
- e) helfe Klienten, nützliche, unerwartete Gelegenheiten zu erkennen, und
- f) helfe Klienten, sich bietende Gelegenheiten pro-aktiv zu nutzen.

---

1 *Happenance* ist ein Wort aus der Kombination von *happen* und *circumstance* und bedeutet so viel wie Zufall, zufällige Gelegenheit, glücklicher Umstand (Oxford English Dictionary, 2005).



## 2.2 Kaleidoskopische Laufbahnen

Berufswahl und Laufbahnentwicklung werden auch von einer organisationspsychologischen Perspektive und aus der Sicht des Human Resources Management untersucht. Hier zeigte sich in den letzten Jahrzehnten, dass die berufliche Entwicklung von Mitarbeitern immer weniger durch die Organisation vorgegeben werden kann und will (Stickland, 1996). Vielmehr wird zunehmend erwartet, dass Personen sich selbstverantwortlich um ihre eigene Laufbahnentwicklung und Karriere kümmern. Aufgrund der starken Dynamik in der Arbeitswelt wird eine Berufslaufbahn zudem für die meisten Personen nicht innerhalb nur eines Unternehmens erfolgen. Anpassungsfähigkeit an verschiedene Arbeitsanforderungen, Arbeitsmarktentwicklungen und Organisationsveränderungen wird verlangt.

Vor diesem Hintergrund des „selbstgesteuerten Laufbahnmanagements“ entwickelte Hall das Konzept der Laufbahn (Hall, 1996, 2004). Diese ist nach dem griechischen Gott Proteus benannt, welcher seine Gestalt nach Belieben ändern konnte, und beschreibt somit die Flexibilität und Anpassungsfähigkeit, die von Personen heute in ihrer Laufbahn erwartet wird. Nach Hall besteht eine Laufbahnorientierung aus zwei Komponenten: Zum einen sind Personen mit einer Laufbahn selbstgesteuert. Das heißt, sie bestimmen ihre berufliche Entwicklung selber und lassen sich nicht einfach durch ihren Arbeitgeber dirigieren. Zum zweiten ist ihre Laufbahn durch persönliche Werte geleitet. Das heißt, die Richtung, die ihre Laufbahn nimmt, wird nicht durch äußere Erwartungen bestimmt, sondern folgt eigenen Überzeugungen und Zielen. Das Ziel einer Laufbahn ist es auch nicht, möglichst großen objektiven Erfolg in der Karriere zu erzielen, z. B. in Form von Prestige, Status, oder Gehalt. Vielmehr ist das Ziel, subjektiven Karriereerfolg zu erreichen, welcher sich durch Zufriedenheit und Sinnhaftigkeit bei der Arbeit auszeichnet (Hall & Chandler, 2005).

Im gleichen Kontext der zunehmenden Selbstgestaltung und Flexibilität von Berufslaufbahnen hat Sullivan (Sullivan & Mainiero, 2007) das Konzept der kaleidoskopischen Laufbahn beschrieben. Dieses geht davon aus, dass Personen nicht nur für ein bestimmtes Unternehmen arbeiten möchten und den Verlauf ihrer Laufbahn selbst zu bestimmen wünschen. Außerdem würden viele Personen arbeiten um zu leben und nicht leben um zu arbeiten. Das Konzept wurde stark durch Untersuchungen zur Laufbahn von Frauen beeinflusst, welche zugunsten einer besseren Integration von Arbeit und anderen Lebensbereichen (z. B. Familie) nicht bereit waren, ihre Berufslaufbahn durch ihren Arbeitgeber bestimmen zu lassen. Als Resultat kreierten sie ihre eigenen „kaleidoskopischen“ Laufbahnmuster. Diese setzen sich wie ein Mosaik aus vielen Einzelteilen zusammen und folgen nicht einem linearen Weg zu mehr Gehalt und Macht. Wie in einem Kaleidoskop ist das ganze Mosaik zudem dynamisch und die Laufbahn kann sich ändern, wenn sich bestimmte andere Teile im Leben ändern. Dabei wird das Muster des Mosaiks nicht durch ein Unternehmen vorgegeben, sondern aufgrund eigener Werte, Lebensentscheide und Richtlinien bestimmt. Die bestimmenden Größen für eine solche kaleidoskopische Laufbahn sind

- (a) das Bedürfnis nach Herausforderung und beruflicher Weiterentwicklung,
- (b) die Balance zwischen Arbeit, Familie und persönlichen Bedürfnissen sowie

- (c) der Wunsch authentisch zu sein, das heißt einer Arbeit und einem Lebensstil nachzugehen, die bzw. der der eigenen Person entspricht.

Berufslaufbahnen werden heute zunehmend durch jede Person selbst nach ihren eigenen Werten und Zielen gesteuert.

Zusammenfassend beschreiben beide Laufbahnmodelle, dass Berufslaufbahnen heute zunehmend durch jede Person selbst gesteuert werden wollen und müssen. Dabei ist auf der einen Seite eine psychologische und physische Mobilität, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit gefragt. Auf der anderen Seite bedarf es klarer innerer Leitlinien in Form von persönlichen Werten, Zielen und Entscheidungsrichtlinien, um die Laufbahn authentisch und selbstgesteuert gestalten zu können. Für die Berufsberatung bedeutet dies, dass Personen darin unterstützt werden sollten, Klarheit über eigene Werte und Ziele zu erreichen und diese als Leitlinie für ihre persönliche und völlig individuelle Laufbahn- und Lebensgestaltung zu nehmen, die sich nicht nach den Vorgaben von Unternehmen richtet. Dabei sollte gegebenenfalls Flexibilität ermutigt werden, welche die Verwirklichung dieser authentischen Laufbahn ermöglicht. Als Kriterien für erfolgreiche Karrieren gelten demnach nicht ein hohes Gehalt und hoher Status, sondern die persönliche Zufriedenheit und Sinnhaftigkeit der Arbeit und des Lebens im Allgemeinen.

### 2.3 Life Designing und konstruktivistische Laufbahnberatung

Als eine Weiterentwicklung der Lebensspannentheorie der Laufbahnentwicklung von Super (1990) formulierte Savickas (2002) die konstruktivistische Theorie der Laufbahnentwicklung. Diese basiert auf der Annahme, dass Personen eine subjektive Realität aktiv konstruieren und nicht einfach aufgrund der objektiven Realität handeln. Zudem wird Laufbahnentwicklung aus einer kontextuellen Perspektive betrachtet, wobei Entwicklung als die Anpassung an eine Umwelt und nicht als innere Reifung verstanden wird. Eine wichtige Grundlage der Theorie ist das Konzept der *beruflichen Persönlichkeit*. Dieses beschreibt einerseits eine objektive Perspektive, welche Personen anhand bestimmter Persönlichkeitseigenschaften oder Interessen kategorisiert. Diese Sicht wird jedoch ergänzt durch einen Fokus auf das subjektive Konzept, das eine Person von sich selber hat. Die persönlichen Ideen und Gefühle über sich selber, die Arbeit und das Leben führen zu erfahrener Sinnhaftigkeit im Leben, welche die Grundlage für die Lebens Themen einer Person sind. *Lebens Themen* ist das zweite wichtige Konzept der konstruktivistischen Laufbahntheorie. Es basiert auf Supers (1990) Annahme, dass Personen in der Berufswahl versuchen, ihr Selbstkonzept in Form eines Berufes auszudrücken. Dies bedeutet, dass Arbeit eine Manifestierung des Selbst ist und Laufbahnentwicklung einen kontinuierlichen Prozess der Optimierung der Passung zwischen Person und Umwelt darstellt. In diesem Sinne hat Arbeit für viele Personen eine tiefe Bedeutung und ein Lebensthema gibt der Arbeit einen bestimmten Sinn im Leben. Dieses Lebensthema entsteht aus einer aktiven Konstruktion von vergangenen Erfahrungen zu einer kohärenten Geschichte des eigenen Lebens. Diese Lebensgeschichte spiegelt die Motivation und

die Bedeutung der Arbeit im Leben der Person wider. Das dritte zentrale Konstrukt der Theorie ist die *Laufbahn-Adaptabilität*. Diese beschreibt die Einstellungen, Kompetenzen und Verhaltensweisen, welche Personen anwenden, um eine gute Passung zwischen der eigenen Person und einer Arbeit herzustellen. Das Ziel dieses Passungsprozesses ist es, eine Arbeitssituation zu haben, in der die Arbeit das eigene Selbstkonzept untermauert und bestätigt. Kernelemente der Laufbahnadaptabilität sind (a) eine zukunftsgerichtete Laufbahnplanung, (b) eine aktive Entscheidungsfindung, (c) eine neugierige Exploration der beruflichen Möglichkeiten sowie (d) eine zuversichtliche Herangehensweise zum Umgang mit Herausforderungen in der Laufbahnentwicklung.

Stark beeinflusst von der konstruktivistischen Laufbahnthorie haben sich einige internationale Experten der Laufbahnberatung aus Europa und den USA zusammengesetzt, um ein neues Konzept der Laufbahnentwicklung und Laufbahnberatung für das 21. Jahrhundert zu kreieren (Savickas et al., 2009). Das entstandene Konzept des „Life Designing“ unterstreicht die Beobachtung, dass Berufslaufbahnen immer dynamischer und individueller werden. Berufsberater amtieren damit als „Change Agent“, indem sie ihre Klienten bei der eigenständigen, aktiven Gestaltung ihres Lebens unterstützen. Dabei bieten sie insbesondere Hilfe bei der Bewältigung von Veränderungen im Leben. Diese Veränderungen beinhalten berufliche Herausforderungen, beschränken sich aber nicht darauf. Vielmehr basiert der Ansatz auf der Annahme, dass sich Arbeit und übriges Leben nicht trennen lassen und in der Berufsberatung als ein integratives Ganzes behandelt werden sollten. Das Modell des Life Designing postuliert zudem, dass objektive Tests von Persönlichkeit und Interessen ungenügend sind, um den weiteren, dynamischen Lebenskontext einer Person in der Berufswahl zu berücksichtigen. Zudem wird die Rolle der Berufsberatung nicht in der Informationsvermittlung gesehen, sondern in der Begleitung beim Erlernen von Anpassungsstrategien, um eine Steigerung von Arbeitsmarktfähigkeit, Sozialkompetenzen und Entscheidungskompetenzen zu erreichen. Drittens wird Berufswahl in den weiteren Lebenskontext eingebettet und es werden nebst der beruflichen Identität auch Identitäten aus anderen Lebensbereichen in der Berufsberatung berücksichtigt. Viertens sollte die Berufsberatung den Klienten helfen, verschiedene Perspektiven in Bezug auf ihren Lebensweg zu entwickeln, damit diese nicht in einem für sie unpassenden Muster verharren. Schließlich sollte sich die Berufsberatung an der Einzigartigkeit jedes Klienten orientieren und keine standardisierten Maßstäbe für den Erfolg der Berufsberatung verwenden.

Zusammenfassend besagen diese theoretischen Ansätze, dass die subjektive und komplexe Realität jedes Klienten in der Berufsberatung berücksichtigt werden sollte. Die persönliche „Geschichte“ einer Person ist dabei die Grundlage der Berufslaufbahn, bei der es um die Konstruktion eines persönlich sinnvollen und bedeutungshaften Lebensweges geht. Für die Berufsberatung bedeutet dies, dass Klienten in der Konstruktion einer Lebensgeschichte unterstützt werden sollten, die ihre Arbeit als einen positiven und sinnhaften Ausdruck der eigenen Person beschreibt. Ziel der Berufsberatung ist demnach auch, die vier Aspekte der Laufbahnadaptabilität zu fördern und sich nicht auf Informationsvermittlung und objektive Persönlichkeitstests zu beschränken.

Die persönliche „Geschichte“ einer Person ist die Grundlage der Berufslaufbahn, bei der es um die Konstruktion eines persönlich sinnvollen und bedeutungshaften Lebensweges geht.

## 2.4 Beziehungstheorie: eine integrative Perspektive auf die Psychologie der Arbeit

Seit einiger Zeit wurde von verschiedenen Seiten die Kritik geäußert, dass die klassischen Berufswahltheorien von einer eigenständigen, unabhängigen, individuellen Entscheidungsfindung als Idealmodell der Berufswahl ausgehen (Blustein, 2001; Richardson, 1993). Dabei werde fälschlicherweise unterstellt, dass Berufswahl und Laufbahnentwicklung in einem kontextuellen Vakuum stattfinden und alle Personen die Freiheit hätten, denjenigen Beruf zu wählen, welcher ihnen persönlich am besten entspricht. Eine solche Perspektive würde aber die Lebensrealität vieler Personen ignorieren, welche kaum Freiheiten haben, zu entscheiden, wie und ob sie arbeiten möchten. Vielmehr sind viele Menschen stark durch äußere Zwänge und Einschränkungen in ihrer Berufswahl bestimmt. Außerdem wird grundlegend kritisiert, dass Berufswahl und Laufbahnentwicklung immer in einem bestimmten sozialen und kulturellen Kontext stattfinden und sich nicht nur aus der Perspektive eines Individuums verstehen lassen. Entsprechend dieser Ansicht basieren Berufswahl und Laufbahnentwicklung nicht einfach auf individueller Selbstbestimmung, sondern Familien, Peers und soziale Netzwerke spielen eine ganz entscheidende Rolle. Blustein hat auf dieser Basis und als Weiterentwicklung seiner propagierten *Psychology of Working* (Blustein, 2001) ein theoretisches Modell, die „relational theory of working“ entwickelt.

Berufswahl und Laufbahnentwicklung basieren nicht einfach auf individueller Selbstbestimmung, sondern Familien, Peers und soziale Netzwerke spielen eine entscheidende Rolle.

Die Theorie basiert auf der Beobachtung, dass Arbeit eine stark durch soziale Beziehungen bestimmte Tätigkeit ist. Beziehungen beeinflussen auch wesentlich die Entscheidungen in der Berufswahl als auch die Exploration von beruflichen Möglichkeiten – sowohl fördernd als auch hemmend. Die Person ist im Berufswahlprozess keine komplett selbstbestimmte und unabhängige Figur, sondern erhält Unterstützung – aber erlebt eventuell auch Hindernisse – aufgrund ihrer sozialen Umwelt. Zudem beeinflussen soziale Beziehungen zusammen mit individuellen Unterschieden und der Sozialisation auch die beruflichen Interessen und Werte einer Person. Soziale Interaktionen und der kulturelle Kontext sind auch wesentlich dafür verantwortlich, dass Personen ihre Arbeit als sinnhaft und bedeutungsvoll erleben können. So sind zum Beispiel soziale Unterstützung und Feedback bei der Arbeit wesentliche Faktoren für Arbeitszufriedenheit und erfahrene Bedeutung der Arbeit, welche unabhängig vom eigentlichen Arbeitsinhalt wirken.

Für die Praxis der Berufsberatung bedeutet diese theoretische Perspektive, dass nicht mehr die Einzelperson im Fokus stehen sollte und der Kontext lediglich als vernachlässigbarer Hintergrund betrachtet wird. Es reicht somit nicht aus, bei der Berufswahl nur die persönlichen Interessen oder Fähigkeiten einer Person zu berücksichtigen. Vielmehr sollten der Kontext und die soziale Einbettung der Person in den Vordergrund treten und persönliche Interessen und individuelle Persönlichkeitsunterschiede zwischen Personen nur in Beziehung zum Kontext betrachtet und verstanden werden. Interventionen in der Berufswahlvorbereitung sollten sich demnach nicht nur auf das Individuum beziehen, sondern auch auf der Ebene der Gesellschaft und der Gemeinschaft ansetzen. Dies impliziert zum einen die Ausübung von politischem Einfluss zu Gunsten beruflich benachteiligter Gruppen. Zum anderen können damit Mentoring-Programme, aktiver Einbezug der Eltern von Jugendlichen oder Arbeit mit einer bestimmten sozialen Gruppe, z. B. Migrantinnen, in den Fokus von Berufswahlvorbereitung gerückt werden. Dabei geht es immer darum, dass das weitere soziale Umfeld einer Person aktiv und konstruktiv in die Berufswahlvorbereitung und Gestaltung der Laufbahn einbezogen wird. Außerdem muss in der Berufsberatung die Person in ihrem weiteren Lebenskontext betrachtet werden. Privatleben und berufliche Entwicklung sind untrennbar miteinander verbunden und müssen in der Beratung als Ganzes berücksichtigt werden.

### 3. Zusammenfassung und Ausblick

Die hier vorgestellten neuen Theorien zur Berufswahl und Berufsberatung sind wichtige Ergänzungen zu den klassischen Berufswahltheorien von Holland oder Super. Diese älteren Modelle stammen größtenteils aus den 50er bis 70er Jahren des letzten Jahrhunderts und tragen einem modernen Verständnis von menschlicher Entwicklung und Berufslaufbahn nur beschränkt Rechnung. Die hier vorgestellten neuen Ansätze erweitern diese klassischen Theorien vor allem dadurch, dass sie den Umstand berücksichtigen, dass Menschen komplexe, sich selbst gestaltende, entwickelnde Systeme sind, die in permanenter Interaktion mit ihrer Umwelt stehen. Damit erweitern die neuen Berufswahltheorien unsere Perspektive auf Berufswahl und fördern eine umfassendere und komplexere Berufsberatung.

Die neuen Berufswahltheorien erweitern die klassischen Ansätze dadurch, dass sie Menschen als komplexe, sich selbst gestaltende, entwickelnde Systeme verstehen, die in permanenter Interaktion mit ihrer Umwelt stehen.

Als Einschränkung muss erwähnt werden, dass es sich häufig eher um grundsätzliche Ideen und Beratungsperspektiven als um konkret überprüfbare Modelle handelt, die Berufswahlprozesse beschreiben. Jede Theorie kann mittlerweile eine Reihe von empirischen Forschungsarbeiten vorweisen, die sie teilweise unterstützt. Jedoch besteht noch ein großer Forschungsbedarf und auch Notwendigkeit einer weiteren theoretischen Spezifizierung, bis die Theorien als empirisch gut fundiert betrachtet werden können.

## Literatur

- Barrick, M. R., Mount, M. K. & Gupta, R. (2003). Meta-analysis of the relationship between the Five-Factor Model of personality and Holland's occupational types. *Personnel Psychology, 56*, 45–74.
- Bergmann, C. & Eder, F. (2005). *Allgemeiner Interessen-Struktur-Test. Revidierte Fassung (AIST-R)*. Weinheim: Verlag Beltz.
- Betz, N. (2008). Advances in vocational theories. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (Vol. 4rd, pp. 357–374). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons Inc.
- Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior, 59*, 171–181.
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior, 79*(1), 1–17.
- Bright, J. E. H. & Pryor, R. G. L. (2005). The chaos theory of careers: A user's guide. *Career Development Quarterly, 53*(4), 291–305.
- Brown, D. & Brooks, L. (Hrsg.) (1998). *Karriere – Entwicklung*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Brown, S. D. & Lent, R. W. (Eds.) (2005). *Career development and counseling*. Hoboken, NJ: Wiley & Sons Inc.
- Fouad, N. A. (2007). Work and vocational psychology: Theory, research, and applications. *Annual Review of Psychology, 58*(1), 543–564.
- Gainor, K. A. (2006). Twenty-five years of self-efficacy in career assessment and practice. *Journal of Career Assessment, 14*(1), 161–178.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *The Academy of Management Executive, 10*(4), 8–16.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior, 65*(1), 1–13.
- Hall, D. T. & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior, 26*(2), 155–176.
- Hirschi, A. (2007). Abklärung und Förderung der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik, 11/12*, 30–35.
- Hirschi, A. (2008a). Die Rolle der Berufswahlbereitschaft für eine erfolgreiche Berufswahl. In A. Hirschi & D. Läge (Hrsg.), *Berufliche Übergänge – Grundlagen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung* (S. 155–172). Zürich/Münster: LIT.
- Hirschi, A. (2008b). Kognitive Laufbahntheorien und ihre Anwendung in der beruflichen Beratung. In A. Hirschi & D. Läge (Hrsg.), *Berufliche Übergänge – Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung* (S. 9–34). Zürich/Münster: LIT.
- Hirschi, A. & Läge, D. (2007). Holland's secondary constructs of vocational interests and career choice readiness of secondary students. *Journal of Individual Differences, 28*(4), 205–218.
- Hirschi, A., Niles, S. G. & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence, 34*(1), 173–182.
- Hirschi, A. & Vondracek, F. W. (2009). Adaptation of career goals in early adolescence to self and opportunities. *Journal of Vocational Behavior, 75*(2), 120–128.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (Vol. 3rd). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- Hurni, L. (2007). *Forschung für die Laufbahnberatung: Eine Standortbestimmung im Auftrage des SVB Grundlagen für die Laufbahnberatung*. Dübendorf, Schweiz: Schweizerischer Ver. f. Berufsberatung.
- Jörin, S., Stoll, F., Bergmann, C. & Eder, F. (2004). *Explorix\* – das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung*. Bern: Hans Huber.
- Jungo, D. (2011). Berufswahlfreiheit – Psychologische Grundlagen und ihre Bedeutung für die Praxis. In R. Marty, D. Jungo & R. Zihlmann (Hrsg.), *Berufswahlfreiheit – Ein Modell im Spannungsfeld zwischen Individuum und Umwelt* (S. 39–98). Dübendorf, Schweiz: SDBB.
- Kracke, B. (2002). The role of personality, parents and peers in adolescents career exploration. *Journal of Adolescence*, 25(1), 19–30.
- Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135–154.
- Larson, L. M., Rottingshaus, P. J. & Borgen, F. H. (2002). Meta-analyses of Big Six interests and Big Five personality factors. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 217–239.
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work* (pp. 101–127). Hoboken, NJ: Wiley & Sons Inc.
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236–247.
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 6–21.
- 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(1), 36–49.
- 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.
- Low, K. & Rounds, J. (2007). Interest change and continuity from early adolescence to middle adulthood. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7(1), 23–36.
- Low, K. S. D., Yoon, M., Roberts, B. W. & Rounds, J. (2005). The stability of vocational interests from early adolescence to middle adulthood: A quantitative review of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 131, 713–737.
- Nauta, M. M., Kalm, J. H., Angell, J. W. & Cantrelli, E. A. (2002). Identifying the antecedent in the relation between career interests and self-efficacy: Is it one, the other, or both. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 290–301.
- Pryor, R. G. L. & Bright, J. E. H. (2003). The chaos theory of careers. *Australian Journal of Career Development*, 12, 12–20.
- Richardson, M. S. (1993). Work in people's lives: A location for counselling psychologists. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 425–433.
- Rogers, M. E. & Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence*, 34(1), 163–172.
- Rottingshaus, P. J., Larson, L. M. & Borgen, F. H. (2003). The relation of self-efficacy and interests: A meta-analysis of 60 samples. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 221–236.

- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (Vol. 4th, pp. 149–205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R. & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250.
- Seifert, K. H. & Eder, F. (1985). Der Fragebogen zur Laufbahnentwicklung. *Zeitschrift für Differenzielle und Diagnostische Psychologie*, 6, 65–77.
- Seifert, K. H. & Stangl, W. (1986). Der Fragebogen Einstellung zur Berufswahl und beruflichen Arbeit. *Diagnostica*, 32, 153–164.
- Sheu, H.-B., Lent, R. W., Brown, S. D., Miller, M. J., Hennessy, K. D. & Duffy, R. D. (2010). Testing the choice model of social cognitive career theory across Holland themes: A meta-analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 252–264.
- Spokane, A. R. & Cruza-Guet, M. C. (2005). Holland's theory of vocational personalities in work environment. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling. Putting Theory and Research to Work* (pp. 24–41). Hoboken, NJ: Wiley & Sons Inc.
- Spokane, A. R., Meir, E. I. & Catalano, M. (2000). Person-environment congruence and Holland's theory: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 137–187.
- Stickland, R. (1996). Career self-management – Can we live without it? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(4), 583–596.
- Sullivan, S. E. & Mainiero, L. A. (2007). Kaleidoscope careers: Benchmarking ideas for fostering family-friendly workplaces. *Organizational Dynamics*, 36(1), 45–62.
- Super, D. E. (1954). Career patterns as basis for vocational counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 1, 12–20.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (Vol. 2nd, pp. 197–262). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Tracey, T. J. G. (2002). Development of interests and competency beliefs: A 1-year longitudinal study of fifth- to eighth-grade students using the ICA-R and structural equation modeling. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 148–163.
- Tracey, T. J. G. & Robbins, S. B. (2005). Stability of interests across ethnicity and gender: A longitudinal examination of grades 8 through 12. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 335–364.
- Tsabari, O., Tziner, A. & Meir, E. I. (2005). Updated meta-analysis on the relationship between congruence and satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 13(2), 216–232.
- Vondracek, F., Ferreira, J. & Santos, E. (2010). Vocational behavior and development in times of social change: new perspectives for theory and practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 10(2), 125–138.
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M. & Schulenberg, J. E. (1986). *Career development: A life-span developmental approach*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Walsh, W. B. & Savickas, M. L. (2005). *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research, and Practice (3rd ed.)*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.