



1 Berufswahl und berufsorientierte Kognitionen

Die Berufswahl ist als zentrale Entwicklungsaufgabe der Adoleszenz (Erikson, 1968; Super, 1990) nicht nur eine individuelle Herausforderungen für den jungen Menschen, sondern auch für die Gesellschaft von zentraler Bedeutung. Um heutzutage beruflich erfolgreich zu sein ist nicht nur fachliche Kompetenz, sondern vor allem auch eine persönliche Wirkungsüberzeugung und Wirkungskraft erforderlich. Diese kennzeichnet sich etwa durch die Fähigkeit, Hindernisse zu überwinden und Probleme zu lösen, Entscheidungen zu treffen und situationsgemäße Maßnahmen zu ergreifen; durch die Bereitschaft, auch mit Unvorhergesehenem zurechtzukommen, Offenheit für neue Ideen und Veränderungen sowie die Akzeptanz einer ungewissen Zukunft.

Dabei gehören Flexibilität wie auch eine lebenslange Anpassungsfähigkeit in der heutigen Berufs- und Arbeitswelt zu den zentralsten Charakteristika und notwendigen Fähigkeiten (Ratschinski, 2008). Diesen Forderungen steht jedoch in der Praxis eine verstärkte Unfähigkeit junger Menschen gegenüber, die ihnen zur Wahl gestellten Berufsoptionen für sich persönlich einzuengen. So gibt es nicht nur in der öffentlichen Presse, unter Lehrern und Berufsberatern, sondern auch in der wissenschaftlichen Forschung immer mehr Belege dafür, dass junge Erwachsene ihre beruflichen Wege und Ausbildungsbereiche häufiger wechseln, Schwierigkeiten haben, spezifische Berufsziele zu benennen bzw. zu ihnen zu stehen und somit ihre Berufswahl hinauszögern (Feldman, 2003; Germeijs & De Boeck, 2003).

1.1 Berufswahl – Begriffe und Theorien

Der Übertritt von der Schule in den Beruf und die damit einhergehende Berufswahl gehören zu den wichtigsten Entwicklungsaufgaben junger Menschen, ist doch eine erfolgreiche Bewältigung zentral für eine positive Integration in die Arbeitswelt und Gesellschaft (Fend, 2003). Die Frage nach einer gelungenen Berufswahl impliziert dabei neben gesellschaftlichen Einflussfaktoren auch eine nachhaltige Bedeutung individueller Faktoren (u.a. Einstellungen, Kompetenzen, Persönlichkeitsmerkmale), die eine wesentliche Rolle für Erfolg oder Misserfolg spielen (Seifert, Bergmann, & Eder, 1987). So erfordern berufliche Übergänge wie auch der Prozess der Berufswahl selbst Lern- und Passungsprozesse, Kompromiss- und Entscheidungsprozesse, psychodynamische Prozesse und Realisierungsprozesse, die die Herstellung bzw. Aufrechterhaltung einer zufriedenstellenden Person-Umwelt-Balance nachhaltig beein-



flussen (Bußhoff, 2009). Übergänge sind demnach als Perioden der Identitätsentwicklung definiert, die sowohl Gefahren des Verlustes, aber auch Chancen der Neugestaltung einschließen (Bußhoff, 2009). So erfordert ein gelungener Übergang von der Schule in die Berufswelt eine Reihe von Übergangskompetenzen, wie etwa die prinzipielle Annahme der Herausforderung, die Aktivierung nötiger Bewältigungsressourcen, die Entwicklung von Lösungspfaden / Berufswahl sowie die zielstrebige und energische Zielverfolgung der favorisierten Lösung.

1.1.1 Beruf

Die Operationalisierung des Berufsbegriffs ist gesellschaftsabhängig und erfasst nicht nur die reine Erwerbstätigkeit, sondern auch Aspekte der Anerkennung, Sinnerfüllung und des Ansehens. Im deutschsprachigen Raum verfestigte sich der Berufsbegriff im 19. Jahrhundert, anstelle von „Stand“ oder „Gewerbe“ (Dostal, Stooß, & Troll, 1998). Etymologisch entstammt der Begriff „Beruf“ dem Konzept der Berufung bzw. Bestimmung für eine erlernte bzw. ausgeübte Tätigkeit, mit der jemand seinen Lebensunterhalt verdient (Pfeifer, 2000).

Während Beruf früher vorwiegend als Herausforderung, Verpflichtung (Berufstreue) und Berufung – im Sinne der Übernahme einer von Gott gestellten Aufgabe – verstanden wurde, stehen heute eher operationale Aspekte im Vordergrund, wie z.B. der Erwerbscharakter, Systemcharakter (Arbeitsteilung), Leistungserbringen, der Einsatz speziellen Wissens oder Könnens sowie Auswirkungen auf die Person und die Gesellschaft (Müller, 2007). Doch auch die traditionellen Werte der Kompetenz, Verantwortungsfähigkeit und beruflichen Identifikation sind nach Dostal (2002) von entscheidender Bedeutung. Zusammenfassend lässt sich Beruf als eine auf Eignung und Neigung gründende sowie auf Selbstverwirklichung gerichtete und in einem gesellschaftlichen Rahmen ausgeübte, qualifizierte und bezahlte Arbeit definieren (Bergmann & Eder, 1995).

Nach Müller (2007) umfasst der Berufsbegriff dabei im Wesentlichen drei Dimensionen. Zunächst eine funktionale Dimension, die sich in der Beschreibung der einzelnen Arbeitsaufgaben kennzeichnet und so ein Berufsbild begründet. Darüber hinaus eine qualifikatorische Dimension, die sämtliche Fähigkeiten und Kompetenzen umfasst, die notwendigerweise für die Ausübung eines bestimmten Berufs vorhanden sein oder erworben werden müssen. Und



schließlich eine soziale Dimension, indem ein Beruf stets auch einen sozialen Ort definiert im Sinne eines Status oder des Prestiges einer Person.

Als Gegenbild zum umfassenden Berufsbegriff meint der aus dem amerikanischen Sprachraum kommende Begriff „Job“ eine bloße Tätigkeit zum Geldverdienen, die oftmals voraussetzungslose, schnell zu erlernende Aufgaben umfasst, eher kurzfristig angelegt ist und keine stabile Identifikation mit der Aufgabe nach sich zieht. „Beruf“ und „Job“ sind demnach als zwei Extrempole im Spektrum der Erwerbstätigkeit zu verstehen (Dostal, Stooß, & Troll, 1998). Folglich wird für *Beruf* in der englischsprachigen Fachliteratur nicht *Job* verwendet, sondern vielmehr auf *Career* (wörtlich auch „Laufbahn“, „berufliche Entwicklung“, „Karriere“) oder *Vocation* (lat. *voco* – rufen, *vocation*: Berufung) ausgewichen.

1.1.2 Begriffliche Konzepte zur Operationalisierung der Berufswahl

Bei der Berufswahl ist es notwendig, mit Blick auf eine spätere Erwerbstätigkeit die Qualifizierungsmöglichkeiten und beruflichen Optionen klar abschätzen zu können (Dostal, 2002). Nach Dederling (2002) unterliegt die Erstberufswahl einer besonderen Problematik. Einhergehend mit dem ohnehin krisenhaften Lebensabschnitt der Adoleszenz ist sie in der Regel die erste bedeutende Entscheidungssituation im Leben des Heranwachsenden und hat nachhaltige Konsequenzen für dessen weitere Laufbahn, ist also mitentscheidend für die späteren Berufs- und Bildungsmöglichkeiten. Dabei kennzeichnet sie die Nahtstelle zwischen dem Bildungs- und Beschäftigungssystem. Widersprüche zwischen diesen Systemen manifestieren sich als Berufswahlprobleme.

Dabei ist die Berufswahl und berufliche Entwicklung von zahlreichen Einflussfaktoren bestimmt, wie etwa der Dynamik der Person (Persönlichkeit, berufsbezogene Einstellungen und Handlungen), dem sozialen Umfeld (Familie, soziale Netzwerke, Peers) sowie dem Arbeitsmarkt (Berufsanforderungen, Arbeitsmarkt; siehe Hirschi, 2007). Entsprechend vielfältig kann Berufswahl konzeptualisiert werden, wobei gleichermaßen endogene wie auch exogene Determinanten zu berücksichtigen sind. Dies hat zur Folge, dass der Begriff der Berufswahl bisweilen als unpräzise erscheint (vgl. Kritik von Bußhoff, 1989; Jung, 2008; Neuenschwander, 2008), infolge dessen auch keine einheitliche Begriffsdefinition aus psychologischer Sicht existiert (Unterburger, 2008).

Schon Lazarsfeld (1931) verdeutlicht die enge Vernetzung endogener und exogener Faktoren bei der Berufswahl, indem er auf das Zusammenspiel von



Bedürfnis (Person) und Gelegenheit (Situation) verweist und so die Komplexität des Phänomens aufzeigt. Als Determinanten der Berufswahl beschreibt er einerseits Umweltfaktoren, wie die sozio-ökonomische Struktur der Umgebung, Konjunkturschwankungen, die soziale Schichtzugehörigkeit (Beruf des Vaters), Schulform und Konfession sowie andererseits Personenfaktoren, wie berufsspezifische Erfahrungen oder Informationen, individuelle Dispositionen (Fähigkeiten, Bedürfnisse, Interessen) und Berufsvorschläge durch andere Personen.

Neben diesen Determinanten steht heute auch eine entwicklungstheoretische Betrachtungsweise im Vordergrund. Diese schreibt dem Menschen im Rahmen von Intentionalität, Voraussicht, Selbstregulierung und Selbstreflexion explizit die Fähigkeit zu, seine eigene Entwicklung in Interaktion mit der Umwelt aktiv zu gestalten (Ford & Lerner, 1992; Lerner, 2006). Berufswahl kann so als eine interaktive Lern- und Entscheidungsphase definiert werden, welche die lebenslange berufliche Entwicklung begleitet und bestimmten gesellschaftlichen Einflüssen und Bedingungen unterliegt (Bußhoff, 1984). Damit wird deutlich, dass Berufswahl nicht als ein einmaliger Akt zu verstehen ist, der etwa mit einer Erstberufswahl abgeschlossen wäre. Vielmehr handelt es sich um einen längerfristigen, prinzipiell lebenslangen komplexen und komplizierten Prozess, mit dem auch ein bereits Berufstätiger öfter konfrontiert werden kann (Dedering, 2005). Um die Entwicklungsperspektive stärker in den Vordergrund zu rücken, wird in der Literatur parallel zum Begriff der Berufswahl häufig auch von *Berufsfindung* bzw. Berufsfindungsprozessen (z.B. Beinke, 2006; Imdorf, 2005; Knauf & Oechsle, 2007) sowie von *Berufsorientierung* gesprochen (Famulla, 2007). Im Rahmen einer subjektbezogenen Ausrichtung betont der Begriff der Berufsorientierung dabei den lebenslangen Prozess der Annäherung und Abstimmung zwischen eigenen Wünschen und Interessen sowie dem eigenen Wissen und Können (Famulla, 2007). Hinzu kommt nach Jung (2008) ein weiterer, objektbezogener Deutungsstrang, der sich – etwa im Rahmen einer Berufs- und Laufbahnberatung – auf die pädagogisch-didaktischen Bestrebungen der Schulen bezieht, die Jugendliche im Übergang von der Schule in das Berufsleben unterstützen. Auch in der amerikanischen Literatur wird der Begriff der Berufswahl (*vocational choice*) zunehmend durch *berufliche Entwicklung* (*vocational development*) ersetzt, um dem Prozesscharakter und der gesellschaftlichen Beeinflusstheit des Phänomens besser zu entsprechen (Unterburger, 2008). Eine stark entwicklungstheoretische Prägung besitzt auch das Konzept der *Berufswahlreife*, das die Berufswahl als eine normative Entwicklungsaufgabe des Jugendalters betrachtet und die Fä-



higkeit des Heranwachsenden beschreibt, eine adäquate Berufswahl zu treffen und den Übergang von Schule in den Beruf erfolgreich zu meistern. Nach heutigem Verständnis ist der Begriff der Berufswahlreife jedoch unpassend, impliziert er doch in seiner theoretischen Verortung eine Art biologische Reife, die sich im Jugendalter mehr oder weniger automatisch einstellt. Nach aktuellen Modellen in der Entwicklungspsychologie geschieht Entwicklung jedoch immer in der Interaktion von Individuum und Umwelt (z.B. Lerner, 1991; Schmitt-Rodermund & Silbereisen, 1998). Übereinstimmend hiermit betont das Konzept der *Berufswahlkompetenz*, dass Lern- und Entwicklungsprozesse keinesfalls als automatisch ablaufende Reifungsprozesse zu verstehen sind. Das originär pädagogische Konzept findet jedoch in der psychologischen Literatur kaum Verwendung, nicht zuletzt infolge einer fehlenden Operationalisierbarkeit des Konstrukts (Unterburger, 2008). Hinzu kommt, dass der Begriff der Berufswahlkompetenz zu einseitig ausgerichtet ist. So üben nicht nur Kompetenzen, sondern vor allem auch Einstellungen, Persönlichkeitsmerkmale und Umweltfaktoren einen wichtigen Einfluss auf die erfolgreiche Bewältigung beruflicher Übergänge aus (Hirschi & Läge, 2007). Um diesem erweiterten Verständnis konzeptionell Rechnung zu tragen, wurde der Begriff der *career adaptability* bzw. *Berufswahlbereitschaft* eingeführt (siehe z.B. Hirschi, 2006, 2007; Phillips & Blustein, 1994; Savickas, 1997, 2001; 2005).

1.1.3 Theorien der Berufswahl

Erste Theorien zur Berufswahl und beruflichen Entwicklung entstanden in den USA bereits im frühen 20. Jahrhundert. Parsons (1909) etwa gilt als einer der Pioniere auf diesem Forschungsgebiet. Seine Formel des „Matching Men and Jobs“ charakterisiert drei bis heute gültigen Aufgabenbereich der Berufspsychologie, Berufsberatung und der Berufswahltheorien (Bäumer, 2005): Beschreibung von Personen, Beschreibung von Berufen und Zusammenführung zueinander passender Personen und Berufe. Bis heute existieren zahlreiche psychologisch orientierte Berufswahltheorien, die der Vielfalt an unterschiedlichen Sichtweisen und Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Einflussdeterminanten und anderen Aspekten von Berufswahl nachdrücklich Ausdruck verleihen (Unterburger, 2008).

Ausgehend von diesem ersten Ansatz findet sich in der Literatur bis heute eine große Vielfalt an Theorien und Erklärungsansätzen zur Berufswahl und Laufbahnentwicklung. Entsprechend vielfältig gestalten sich auch die Systematisierungsversuche der verschiedenen Ansätze. In diesem Zusammenhang sei et-



wa auf die Klassifizierung nach Osipow (1990) verwiesen, der die Berufswahltheorien entsprechend der klassisch-psychologischen Schulen nach vier Perspektiven differenzierte. Diese umfassen *psychoanalytische bzw. psychodynamische Theorien*, die den Prozess der Berufswahl als Ausdruck grundlegender innpsychischer Kräfte definieren (z.B. Theorieansätze von Roe, 1956, 1957; Bordin, Nachmann, & Segal, 1963) wie auch *differentialpsychologische Ansätze* (z.B. Theorieansätze nach Parson, 1909; Holland, 1959, 1985, 1997). Im Rahmen dieser auch als Trait-and-Factor-Theorien bezeichneten Erklärungsansätze stehen kognitive und affektive Charakteristika einer Person im Vordergrund (z.B. Fähigkeiten, Interessen, Eignung und Neigungen), die sie für einen bestimmten Beruf oder eine bestimmtes Tätigkeitsfeld in besonderer Weise qualifizieren. Entsprechend soll bei der Berufswahl eine optimale Passung von individuellen Eigenschaften und beruflichen Anforderungen erreicht werden. Im Rahmen *entwicklungspsychologischer Theorien* (z.B. Ansätze von Ginzberg et al., 1951; Super, 1957, 1994; Gottfredson, 1981) wird Berufswahl als lebenslanger beruflicher Entwicklungsprozess gesehen, der sich im Rahmen der Gesamtpersönlichkeit vollzieht und sich von der Kindheit bis ins hohe Alter erstreckt. Entsprechend fokussieren entwicklungspsychologische Theorien der Berufswahl neben dem Berufseintritt einer Person vor allem auch die Weiterentwicklung berufsrelevanter Eigenschaften über die gesamte berufliche Lebensspanne. *Lerntheoretische Ansätze* schließlich stellen die berufliche Laufbahn als Ergebnis instrumenteller, assoziativer und stellvertretender Lernerfahrungen dar, die sowohl personenspezifische Voraussetzungen wie auch Umweltfaktoren widerspiegeln (z.B. Theorien von Krumboltz, 1976, 1978). Eine alternative Systematik wird von Brown und Brooks (1994) eingeführt. Diese klassifizieren die unterschiedlichen Berufswahltheorien nach Problemfeldern, die im Zuge der Berufswahlentscheidung auftreten können. Theorien im Kontext von *Zuordnungsproblemen* zwischen individuellen Interessen, Bedürfnissen oder Fähigkeiten und dem geeigneten Beruf erklären, weshalb es zu einer bestimmten Berufswahl kommt, nicht jedoch wie der Prozess der Berufswahl vonstattengeht (z.B. Theorieansätze von Holland, 1959, 1985, 1997; Bordin, 1943, 1994; Roe, 1956). Theorien zur *Entwicklungsproblematik* thematisieren den Entwicklungsprozess der Berufswahl. Die Schwerpunkte liegen auf den unterschiedlichen Lebensphasen und den entsprechenden berufsbezogenen Themen und Problemstellungen. Im Vordergrund stehen alters- und reifebedingte Aspekte der beruflichen Entscheidungsfindung (z.B. Theorieansätze von Ginzberg et al., 1951, 1972; Super, 1994). Ansätze zur *Problematik beim Entscheidungsprozess* fassen die Berufslaufbahn als Entscheidungsprozess



auf, den das Individuum zu vollziehen hat. Die Theorien widmen sich dem als rational ablaufend verstandenen Prozess der Berufswahl, in dessen Verlauf objektiv existierende Berufsmöglichkeiten und subjektiv relevante Entscheidungskriterien reflektiert und abgewogen werden. Wert- und Nutzensvorstellungen, antizipierte Konsequenzen, Interessen und Fähigkeiten aber auch emotionale Komponenten gelten als wichtige Einflussfaktoren (z.B. Theorieansätze von Tiedemann & O'Hara, 1963; Krumboltz, 1976, 1979). Jene Ansätze, die sich mit den *Barrieren und Hindernissen der Umwelt* für eine Berufswahl befassen, betonen kulturelle und soziale Determinanten einer Berufswahl. Die Berufswahl erfolgt unter Maßgabe institutioneller Marktkräfte, die eine individuelle berufliche Entscheidung und deren Realisierungsmöglichkeiten einschränken (z.B. Theorieansatz von Daheim, 1970). Vertiefende Auseinandersetzungen mit den unterschiedlichen theoretischen Herangehensweisen können etwa bei Brown und Brooks (1994), Holling und Kollegen (Holling, Lüken, Preckel, & Stotz, 2000), Zihlmann (2006) sowie Ratschinski (2004) eingesehen werden.

Die *traditionellen Theorien* zur Berufswahl basieren überwiegend auf einem passiven Menschenbild. In der Tradition der behavioristischen Psychologie wurde dem Individuum eine eher passive Rolle in der Berufswahl zugeschrieben, infolgedessen die Berufsentscheidung vorwiegend als Passungsproblem zwischen dem Individuum bzw. seinen personenbezogenen Voraussetzungen und der Arbeitsumgebung begriffen wurde (Stief, 2001). Die wichtigsten Theorien in dieser Tradition stellen die Ansätze von Super (1953, 1980) und Holland (1959, 1985, 1997) dar.

Die Laufbahnentwicklungstheorie von Super (1955) gehört zu den einflussreichsten klassischen Theorieansätzen. Dem entwicklungspsychologischen Theoriekontext zugeordnet unterscheidet Super zwischen unterschiedlichen beruflichen Entwicklungsstadien, die er als Wachstumsstadium (*growth*; Geburt-14 Jahre), Explorationsstadium (*exploration*; 15-24 Jahre), Etablierungsstadium (*establishment*; 25-44 Jahre), Erhaltungsstadium (*maintenance*; 45-64 Jahre) sowie Rückzugstadium (*disengagement*; ab 65 Jahre) klassifiziert. Aufbauend auf allgemeinen Phasenkonzepten der menschlichen Entwicklung (Havighurst, 1953) wird die berufliche Entwicklung somit als eine Sequenz von Entwicklungsstadien beschrieben, die sich jeweils durch spezifische Entwicklungsaufgaben und Herausforderungen kennzeichnen. Um die jeweiligen beruflichen Anforderungen erfolgreich bewältigen zu können, muss sich das Individuum ausgehend von seinen psychologischen Voraussetzungen aktiv mit



den gegebenen Umweltfaktoren (ökonomisch, sozial, institutionell) auseinandersetzen. In diesem Prozess ist das individuelle berufliche Entwicklungsniveau von besonderer Bedeutung. Dieses fasst Super in den frühen Laufbahnstadien eines Heranwachsenden bis zum Eintritt in den Beruf mit dem Begriff der Berufswahl- bzw. Laufbahnreife (*vocational / career maturity*) zusammen. Damit wird das Ausmaß bezeichnet, in dem eine Person über die Einstellungen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen verfügt, die für die erfolgreiche Bewältigung spezifischer beruflicher Entwicklungsaufgaben sowohl im Rahmen der Berufswahl wie auch der späteren Berufsausübung notwendig sind. Während die Person im Rahmen der Berufswahl mögliche Alternativen abwägt und jene auswählt, in der sie ihr berufliches Selbstkonzept, bestehend aus Interessen, Fähigkeiten, Werte und Ziele einer Person, am besten verwirklichen kann, ist die weitere berufliche Laufbahn als Prozess zu verstehen, in dem die Person versucht, ihr berufliches Selbstkonzept weiter zu verwirklichen. Die beruflichen Entwicklungsniveaus in den späteren Stadien werden durch den Begriff der Laufbahnadaptabilität (*vocational / career adaptability*) beschrieben. In engem Zusammenhang mit der Laufbahnentwicklungstheorie von Super stehen auch seine *Selbstkonzepttheorie* (Super, 1953; 1981) sowie seine *Lebenslauf-Lebensraum-Theorie* (Super, 1980, 1990). Während erstere eine individuumszentrierte Perspektive zugrunde legt, die die Herausbildung des beruflichen Selbstkonzepts als eine Abfolge von Phasen und Prozessen beschreibt, schließt letztere neben der Berufsumwelt auch Einflussfaktoren des außerberuflichen Lebensraums einer Person als weitere persönliche und soziale Determinanten der beruflichen Entwicklung ein. Durch diese drei Theoriesegmente lässt sich die Laufbahntheorie von Super als berufspsychologisches Rahmenkonzept einordnen.

Der typologische Person-Umwelt-Fit-Ansatz von Holland aus der Tradition der Trait-and-Factor-Theorien kann auf eine fast 50-jährige Geschichte zurückblicken (Holland, 1959 bis 1997) und zählt heute, nicht zuletzt auch aufgrund seiner hohen quantitativen Operationalisierbarkeit zu den am meisten erforschten empirischen Berufswahltheorien (Jörin, Stoll, Bergmann, & Eder, 2004). Basierend auf einem passiven Menschenbild verstand Holland die Berufsentscheidung als Ergebnis des Passungsprozesses von Persönlichkeitstyp und Arbeitsumgebung und somit als Ausdruck der Persönlichkeit eines Individuums. Dabei nahm er die Existenz verschiedener Personentypen an, die sich aus Interessen, Bedürfnissen und Werthaltungen sowie aus personenspezifischen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen zusammensetzen (realistischer, intellektueller, künstlerischer, sozialer, unternehmerischer oder konven-



tioneller Typ). Der jeweilige Personentypus galt als indikativ für die individuelle Berufsidentität. Wählt eine Person einen ihrem Typus entsprechenden Beruf aus (hohe Passung), wird von einer gelungenen Berufsentscheidung ausgegangen, die sich in einer guten beruflichen Leistung, einer hohen Stabilität und hohen Arbeitszufriedenheit widerspiegeln sollte. Eine solche Kongruenz reduziert nach Holland berufliche Risikofaktoren wie Stress, Ängste, Abwesenheit, Krankenstände und häufige Arbeitsplatzwechsel und erhöht zugleich berufliche Ressourcen wie Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit, Berufserfolg und Performance (Babarović & Šverko, 2008). Die Kongruenz von Person und Umwelt sowie die Konstrukte der Differenziertheit und beruflichen Identität sind empirisch gut abgesichert und können auf verschiedene Arten operationalisiert werden. Zur Berechnung der Kongruenzhöhe etwa wurden ebenso unterschiedliche Indices entwickelt (z.B. Zener-Schnuelle-Index: Zener & Schnuelle, 1976; M-Index: Iachan, 1984; C-Index: Brown & Gore, 1994) wie auch zur Messung der Differenziertheit (Bergmann & Eder, 2005; Hirschi & Läge, 2007). Die typologische Theorie von Holland ist Grundlage mehrerer Verfahren zur Interessensmessung, wie z.B. das Vocational Preference Inventory (VPI: Holland, 1965), der Allgemeine Interessen-Struktur-Test (AIST bzw. AIST-R: Bergmann & Eder, 1992, 2005), das Selbsterkundungsverfahren Self-Directed-Research (Holland, 1997) und die deutsche Adaption Explorix (Jörin et al., 2004).

Einhergehend mit gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen lässt sich mit Beginn der kognitiven Wende und dann vor allem in den 1990er Jahren im Zuge des Konstruktivismus ein Paradigmenwechsel innerhalb der Psychologie verzeichnen. In endgültiger Abwendung vom Behaviorismus wurde das Individuum in der Folge nicht mehr als ein passives Wesen konstruiert, sondern unter Betonung seiner selbstregulatorischen Kompetenzen vielmehr als komplexes, sich selbst-konstruierendes und aktives lebendes System erkannt. Menschliches Streben und Leistungsvermögen wurden somit nicht mehr im Kontext von Passungsansätzen erklärt, sondern vor allem im Kontext von Emotionen, Selbstwirksamkeitsüberzeugungen und persönlichen Zielsetzungen gedeutet (siehe z.B. Motivationale Systemtheorie von Ford, 1992; Ford & Smith, 2007; Ford & Lerner, 1992). Entsprechend wurde dem Individuum auch eine stärker aktive Rolle im Berufswahlprozess zugeschrieben.

So erkennen *neuere Theorieansätze* zur beruflichen Entwicklung neben Umwelteinflüssen nun vor allem auch zielgerichtete Handlungen des Individuums und Selbstwirksamkeitserwartungen im Rahmen der Selbstregulation als



maßgeblich für die berufliche Entwicklung (z.B. Abele, 2002; Lent, Brown, & Hackett, 1994). Die Bedeutung der Selbstregulation für eine aktive Laufbahngestaltung des Individuums widerspiegelt sich insbesondere in der Phase der beruflichen Erstwahl und des beruflichen Einstiegs, infolgedessen die neueren Modelle der Berufswahl ihren Fokus vornehmlich auf die frühen Phasen beruflicher Entwicklung verlagerten (Stief, 2001).

Der wichtigste Ansatz aus selbstregulatorischer Perspektive ist die *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) von Lent, Brown und Hackett (1994), die im Unterschied zu den klassischen Theorien persönliche berufliche Ziele und Erwartungen des Individuums als wesentliche Einflussgrößen einer gelungenen beruflichen Entwicklung erkennt. Basierend auf der sozial-kognitiven Theorie von Bandura (1986) sowie Forschungserkenntnissen zur beruflichen Selbstwirksamkeit von Betz und Hackett (1981) rückt das Modell die Person und ihre aktive Einflussnahme auf ihre Berufswahl und berufliche Entwicklung in den Mittelpunkt. Dabei wird angenommen, dass die berufliche Interessensentwicklung auf Personenmerkmalen und sozialisatorischen Kontextfaktoren aufbaut, konstituieren diese doch die individuellen Lernerfahrungen einer Person bei der Erfüllung konkreter Aufgaben. Diese Lernerfahrungen wiederum führen zur Entwicklung aufgabenspezifischer Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartungen. Dieser Prozess bedingt die Entstehung schulischer und beruflicher Interessen, die sich schließlich in einer konkreten Zielverfolgung des Individuums konstituieren. Die Konsequenzen aus der Zielverfolgung sind wiederum neuen Lernerfahrungen der Person, die zur Modifikation der ursprünglichen Ziele oder auch zur Entwicklung neuer Ziele führen können. Dieser zirkuläre Prozess führt schließlich zur Ausbildung einer beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung und konkreter Berufsziele, die das berufliche Verhalten schließlich bestimmen.

Aufbauend auf der Theorie von Lent, Brown und Hackett (1994) beschreibt das Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatlebens von Abele (2002, 2004) die Berufsentwicklung als einen lebenslangen Prozess, der aus dem Zusammenwirken personenbezogener Variablen und Umweltbedingungen resultiert und durch das Individuum aktiv beeinflusst werden kann. Als Umweltbedingungen werden private und berufsbezogene Bedingungen erfasst, die die berufliche Zielverfolgung sowohl positiv wie auch negativ zu beeinflussen vermögen. Im Rahmen personenbezogener Variablen findet insbesondere die Geschlechterzugehörigkeit nachhaltige Beachtung ausgehend von der Annahme, dass diese im Rahmen der Dimensionen „Instrumentalität“