

***bwp@* Spezial 11** | Januar 2016

## **Unterrichtsforschung im Fach Rechnungswesen**

**Empirische Ergebnisse aus einem Forschungsseminar von Studierenden der Wirtschaftspädagogik an der Universität Bamberg**

Hrsg. v. **Christoph Helm**

**Julia KOLPER**

(Universität Bamberg)

### **Prädiktoren des Berufserfolges nach der berufsbildenden Schule – Ein Theorieüberblick**

Online unter:

[http://www.bwpat.de/spezial11/kolper\\_bwpat\\_spezial11.pdf](http://www.bwpat.de/spezial11/kolper_bwpat_spezial11.pdf)

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | *bwp@* 2001–2016

***bwp@***

**www.bwpat.de**

Herausgeber von *bwp@* : Karin Büchter, Martin Fischer, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer und Tade Tramm

**Berufs- und Wirtschaftspädagogik - *online***

---

## Prädiktoren des Berufserfolges nach der berufsbildenden Schule – Ein Theorieüberblick

---

### Abstract

Im Zuge der „school-to-work-transition-Forschung“ stehen sowohl die Berufsorientierung, als auch der Berufswahl- bzw. Berufsfindungsprozess von SchülerInnen bzw. SchulabgängerInnen im Fokus (Brüggemann/Rahn 2013, S. 11), da diese eine entscheidende und wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Gestaltung der individuellen, beruflichen Laufbahn darstellen. Häufige Orientierungslosigkeit und Unwissenheit über berufliche Tätigkeiten, Interessen und Bedingungen der Arbeitswelt sowie fehlende persönliche Ziele erschweren und beeinträchtigen den Berufsfindungsprozess, weshalb Orientierungshilfen und Unterstützungen bei der Berufswahl notwendig sind. Aus diesem Grund werden im vorliegenden Beitrag verschiedene, etablierte Berufswahl- und Entwicklungstheorien vorgestellt sowie das Konzept der Salutogenese aufgegriffen. Des Weiteren soll aus personalpsychologischer Sicht auf die Bedeutung von Schülerleistungen im Bewerbungsprozess eingegangen werden. Dabei wird der Frage nachgegangen: „Inwiefern sind der Schulerfolg, Schülermerkmale, berufliche Interessen und Persönlichkeitseigenschaften für die Berufswahl und den späteren beruflichen Erfolg verantwortlich und entscheidend?“

Um die hier vorgestellten theoretischen Überlegungen einer empirischen Prüfung zu unterziehen, müssen entsprechende Daten erhoben und ausgewertet werden. Für diesen Zweck wurde ein Onlinefragebogen erstellt, der an SchülerInnen nach Abschluss berufsbildender mittlerer und höherer Schulen in Österreich gerichtet ist. Dabei werden neben sozio-demographischen Daten wie Geschlecht, Alter, Bildung und berufliche Situation auch Skalen herangezogen, die die Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitstätigkeit, die individuellen beruflichen Interessen, ausgeprägte Persönlichkeitseigenschaften sowie die berufliche Selbstwirksamkeit erfragen bzw. operationalisieren. Dieser Fragebogen stellt das Produkt des vorliegenden Beitrags dar und wurde bereits im Rahmen einer Folgeuntersuchung (Kolper 2016) eingesetzt. Ziel dieser Folgeuntersuchung war es, zu erfahren, wie die oben angesprochenen Komponenten in Zusammenhang stehen und sich auf den beruflichen Erfolg bzw. seine Teilfacetten auswirken.

*Schlüsselwörter:* Berufsübergänge, Berufswahl, Lebenslanges Lernen, Berufserfolg

### Careers of students after school

---

The so-called “school-to-work transition research” focuses on graduates’ professional orientation as well as on their occupational choice process since these steps constitute a decisive prerequisite for a successful professional career. Disorientation and ignorance of occupational activities, interests, conditions of the working environment and the lack of personal objectives often negatively affect the occupational choice processes. Therefore, orientation guide and support during career decision processes are necessary. For this reason, various well estab-

lished theories of occupational choices and developments are presented and the concept of the salutogenesis is discussed in this paper. Furthermore, a human resources psychological perspective will address the importance of students' achievements in the application process. The aim of the following analyses is to answer whether school success, student characteristics, professional interests and personality characteristics of the occupational choice are responsible and decisive for professional careers.

In order to test the presented theoretical assumptions it is necessary to collect and analyze appropriate data. Therefore, an online questionnaire was developed. The questionnaire addresses graduates from upper secondary vocational education in Austria. In addition to the collection of socio-demographic data, such as gender, age, education and professional situation, scales are used to operationalize the satisfaction with the current work activities, the individual occupational interests, distinct personality traits as well as the occupational self-efficacy. This questionnaire is the product of the present paper and was already used in a subsequent study (Kolper 2016). This subsequent study aimed at examining how the mentioned components are associated and whether they have an impact on the occupational success and its sub-areas.

*Keywords:* occupational transition, occupational choice, lifelong learning, career success

## 1 Problemstellung

Nach erfolgreichem Schulabschluss stehen SchulabgängerInnen vor der Herausforderung, richtungsweisende Entscheidungen für den zukünftigen Lebensweg zu treffen. Im Übergang von der Schule in den Beruf oder auf weiterführende Schulen muss eine Entscheidung getroffen werden, die oft den Grundstein für den späteren beruflichen Werdegang sowie der beruflichen Laufbahn bildet. Mit der Entscheidung für den Übertritt in das Berufsleben wird der Startschuss für die berufliche Karriere gesetzt, welche häufig mit Schwierigkeiten und Anforderungen verbunden ist und zugleich Verpflichtungen mit sich bringt, die es zu koordinieren und zu bewältigen gilt. Damit verbunden fehlt es den SchulabgängerInnen häufig an Orientierung und Information für den richtigen Beruf. Darüber hinaus werden durch die freie Berufs- und Lehrstellenwahl der SchulabgängerInnen oftmals Entscheidungen für einen Beruf per Zufallsprinzip getroffen, sodass geeignete Berufsbereiche schlichtweg übersehen werden (Neuenschwander/Hartmann 2011, S. 44). Deshalb ist es für die Berufswahl wichtig, dass die SchulabgängerInnen eine ausreichende Berufswahlreife entwickeln, um den Entwicklungsaufgaben im Berufswahlprozess während des Übergangs von der Schule in den Beruf gerecht werden zu können. D.h., es sind individuelle Einstellungen, Persönlichkeitsmerkmale, Kompetenzen einer Person sowie der Umgang mit Umweltaspekten zu berücksichtigen, weshalb eine Weiterentwicklung der Berufswahlreife hin zur Berufswahlbereitschaft notwendig erscheint (Hirschi/Läge 2006, S. 72). Demzufolge ist die optimale Wahl des Berufs nicht nur von individuellen Interessen abhängig, sondern auch von Persönlichkeitseigenschaften. Stehen diese individuellen Komponenten im Einklang mit der Berufswahl bzw. gelingt es Kongruenz zwischen den beruflichen Interessen und den Anforderungen des Berufes zu schaffen, so kann sich berufliche Stabilität, bessere Arbeitsleistung und berufliche Zufriedenheit ein-

stellen, was sich nicht zuletzt positiv auf den beruflichen Erfolg auswirkt (Hirschi 2013, S. 27f.). Neben der Berufswahlreife und der Berufswahlbereitschaft existiert auch der Begriff der Ausbildungsreife. Gemeint sind hier bestimmte Basiskompetenzen, die mit dem erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung, mit einem erfolgreichen Berufseintritt sowie mit beruflichen Erfolgen korrelieren (Watermann zit. n. Schober 2005, S. 107).

Darüber hinaus ist im Rahmen der Berufswahltheorien auch das Konzept der Selbstwirksamkeitserwartung zu berücksichtigen. Die individuellen Erwartungen über die Wirksamkeit der eigenen Handlungen beeinflussen u.a. die Zielerreichung, die Interessenentwicklung sowie die Entscheidungsfindung bei der Berufswahl und wirken damit auch auf die Lebens- und Arbeitszufriedenheit.

In Zusammenhang mit den Selbstwirksamkeitserwartungen wird in der Literatur auch postuliert, dass positiv ausgeprägte Persönlichkeitsmerkmale (z.B. eine hohe Gewissenhaftigkeit) förderlich auf die Selbstwirksamkeit wirken und so indirekt bessere Berufswahlentscheidungen und künftig bessere Arbeitsleistungen erwarten lassen, was wiederum zu mehr Zufriedenheit in der Arbeit und allgemeinem Wohlbefinden führt (Hirschi 2013, S. 29f.; Lent/Brown 2006, S. 238ff., 2008, S. 12ff.).

Im Rahmen einer beruflichen Tätigkeit stehen AbsolventInnen von Schulen betrieblichen Anforderungen gegenüber, denen sie mit ihren vorhandenen Ressourcen gerecht werden müssen. Gelingt dies, so kann sich Wohlergehen und Arbeitszufriedenheit einstellen. Gelingt dies nicht, so kann das zu Belastung im Arbeitsalltag führen (Buchegger-Traxler 2014, S. 332f.). Diese Arbeitszufriedenheit bzw. -unzufriedenheit stellt einen Aspekt der Lebenszufriedenheit dar und hängt mit psychischen und physischen Aspekten der Gesundheit im Arbeitsleben zusammen bzw. muss mit diesen in Einklang gebracht werden.

Neben den Aspekten der Berufswahltheorien sind für den Übergang Schule – Beruf auch Bewerbungsprozesse sowie das daraus resultierende Auswahl- und Vergabeverfahren von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen durch Unternehmen entscheidend. Im Hinblick auf die Entscheidungsprozesse der Unternehmen bei der Auswahl der BewerberInnen spielen u.a. Qualifikationsanforderungen, Schulleistungen sowie der Schulabschluss eine bedeutende Rolle (Neuenschwander/Hartmann 2011, S. 41). Schulleistungen bzw. Schulzeugnisse repräsentieren dabei ein Auswahlinstrument bei der Vergabe von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, um sich einen Eindruck über die Leistungsfähigkeit und Arbeitseinstellung der BewerberInnen zu verschaffen und um das damit verbundene personelle Risiko einschätzen zu können (Imdorf 2014, S. 42; Schnitzer/Velten 2011, S. 4; Stegmann 1996, S. 187). Zudem lassen sich aus u.a. Schulzeugnissen Informationen hinsichtlich Engagement und Lernbereitschaft sowie Verhaltensinformationen ableiten (Imdorf 2009, S. 403). Daher dienen Schulnoten in der Praxis zur Orientierung und als Vergleichsmaßstab. Sie sind darüber hinaus auch Indikator für den künftigen Ausbildungs- und Berufserfolg (Lorenz/Wagner 1992, S. 41). Mit dem Konzept der Schulnoten wird zudem den SchülerInnen die Idee der Leistungsgesellschaft vermittelt und verdeutlicht, dass sich Anstrengungen in der Schule lohnen, da diese auch in einem Zusammenhang mit der Berufswahl sowie dem beruflichen Erfolg stehen (Lorenz/Wagner 1992,

S. 25; Schuler 2010, S. 599). Dennoch ist anzumerken, dass bisher Schulleistungen in Form von Schulnoten, nur selten als Messinstrument für die Vorhersage von Berufserfolg herangezogen wurden. Ursache dafür ist vermutlich die Skepsis gegenüber den bestehenden Gütekriterien, Objektivität, Reliabilität und Validität. Diese gelten in vielen Studien als nicht erfüllt (Stegmann 1996, S. 185; Trapmann/Hell/Weigand/Schuler 2007, S. 12). Ferner werden von Schule und Unterricht neben der Vermittlung von Faktenwissen auch weitreichendere, prozessorientierte Kompetenzen und „soft skills“ gefordert, damit sich SchülerInnen den Anforderungen in der Arbeitswelt stellen können. Angestrebt werden dabei handlungsorientierte und berufsspezifische Kompetenzen (Imdorf 2009, S. 405; Müller-Kohlenberg/Schober/Hilke 2005, S. 20; Ulmer/Weiß/Zöllner 2012, S. 12f.). Von Seiten der Betriebe wird allerdings bemängelt, dass die benötigten Kompetenzen aufgrund unzureichender allgemeiner Grundkenntnisse in der schulischen Bildung nicht erreicht werden können. Dies wird nicht zuletzt durch internationale Leistungsvergleichsstudien wie PISA belegt (OECD 2007; Winther 2010, S. 250f.).

Inwiefern schulische Vorbildung und Schülerleistungen in Form von Noten für die Ausbildungs- und Berufswahl entscheidend sind und welche Auswirkungen diese Entscheidung auf den beruflichen Erfolg sowie die Arbeits- und Berufszufriedenheit haben, wurde bisher kaum erforscht. Des Weiteren beeinflussen, erschweren oder verwehren äußere Kriterien den Übergang von der Schule in den Beruf. Demnach gilt es Einstellungshürden seitens der Unternehmen zu überwinden und schulische Voraussetzungen zu erfüllen, d.h. nicht jede/r SchülerIn hat den gleichen Zugang zum gewünschten Beruf oder erfüllt die erforderlichen Bedingungen gleichermaßen. Zudem spielt der Umgang mit externen Umweltfaktoren eine entscheidende Rolle für die Gesundheit, den beruflichen Erfolg sowie für die Zufriedenheit in Beruf und Alltag.

Die vorliegende Arbeit untersucht daher auf Basis von Literatur folgende Fragestellung: Inwieweit sind Schulnoten, eine vorhandene bzw. ausgeprägte Berufswahlreife, berufliche Selbstwirksamkeit sowie Persönlichkeitseigenschaften für den Berufserfolg entscheidend und inwiefern kann sich dadurch Zufriedenheit in Beruf und Alltag einstellen?

Um die aufgeworfenen Fragen zu beantworten, wird zunächst in Kapitel 2 ein Einblick in die bestehenden Berufswahltheorien gegeben, welche im Fokus der Berufspsychologie stehen. Im Gegenzug dazu wird anschließend auf den personalpsychologischen Ansatz eingegangen, um die Sichtweisen von Seiten der Unternehmen aufzuzeigen. Ebenso wird der Ansatz der Salutogenese dargestellt und die Notwendigkeit vorhandener Ressourcen beschrieben. Abschließend wird der Begriff „Berufserfolg“ analysiert und danach gefragt, wie er operationalisiert werden kann. Danach wird in Kapitel 3 auf den aktuellen Forschungsstand eingegangen, Befunde ausgewählter Studien zusammengefasst und entsprechende Hypothesen für die hier nicht dargestellt Folgeuntersuchung (Kolper 2016) abgeleitet. In Abschlusskapitel 4 wird ein Fragebogen vorgestellt, dessen Ziel es ist, Daten zu erheben, die eine empirische Prüfung der angeführten Berufswahlmodelle bei AbsolventInnen berufsbildender Schulen erlaubt. Es werden die hierfür verwendeten Skalen beschrieben.

## 2 Theoretischer Hintergrund

Berufe schaffen nicht nur gesellschaftliche Strukturen, sondern formen über die auszuübenden beruflichen Tätigkeiten in bedeutender Weise auch die persönliche Identität und die individuelle Entwicklung sowie die Lebensplanung und -gestaltung (Bergmann/Eder 2010, S. 54; Blickle 2011, S. 175; Rosenstiel 2014, S. 42). Bergmann und Eder (1995, S. 1) definieren „Beruf“ als „eine auf Eignung und Neigung gegründete, auf Selbstverwirklichung gerichtete und in einem gesellschaftlichen definierten Rahmen längerdauernde ausgeübte, qualifizierte und bezahlte Arbeit“. Dabei strebt jeder Mensch nach einem zufriedenen und wohldefinierten Privat- und Berufsleben, weshalb die berufliche Tätigkeit als eines der wichtigsten Lebensziele gilt (Abele 2002, S. 109). Damit sich Wohlstand und Lebenszufriedenheit einstellen können, gelten Berufswahl und -ausübung als wesentlich (Moser/Soucek/Hassel 2014, S. 454). Der Übertritt von Schule in Ausbildung und Beruf geht unweigerlich mit der Berufswahl einher. Diese wird aus unterschiedlichen Perspektiven bzw. in unterschiedlichen Disziplinen (Berufspsychologie, Berufswahlforschung, Berufs- und Laufbahnforschung) erforscht. Die Berufspsychologie berücksichtigt u.a. den Berufswunsch von mehreren in Erwägung gezogenen Alternativen, den Eintritt in einen bestimmten Beruf sowie mögliche Berufswechsel, während in der Berufswahlforschung die Wahl des Berufes als Prozessverlauf des Lebens, von der Kindheit bis in das Erwachsenenalter hinein und bis hin zum Rentenalter, wahrgenommen wird. In der angloamerikanischen Berufs- und Laufbahnforschung findet sich deshalb immer häufiger der Begriff der „beruflichen Entwicklung“, welcher den Begriff „Berufswahl“ überwiegend ersetzt hat (Bergmann 2004, S. 345).

Eng mit dem entwicklungstheoretischen Ansatz verbunden ist der Begriff der „Berufswahlreife“. Die Berufswahlreife beschreibt „die Bereitschaft und die Fähigkeit, die Entwicklungsaufgabe der Berufswahl in Angriff zu nehmen“ (Blickle 2011, S. 180) „und deren Verwirklichung in einem bestimmten Beruf bzw. einer Laufbahn“ (Hartkopf 2013, S. 45). Konkret bedeutet dies, dass bestimmte Einstellungen und Kompetenzen zu entwickeln sind, um den Übergang zwischen Schule und Beruf erfolgreich zu meistern. Hierzu zählt die Auseinandersetzung mit der Berufswahl und Arbeitswelt, das Interesse an den mit dem Beruf verbundenen Tätigkeiten und Regeln, die Bereitschaft sich mit der beruflichen Umwelt zu befassen sowie eine realistische Entscheidung für den Beruf zu treffen (Blickle 2014a, S. 193).

### 2.1 Berufspsychologischer Ansatz

Die Berufspsychologie, Berufs- und Laufbahnberatung sowie Berufswahlforschung haben als Hauptziel, die SchulabgängerInnen bei der Berufswahl zu unterstützen und diesen durch Orientierungshilfen sowie Aufklärung zur Seite zu stehen (Bergmann/Eder 2010, S. 54). In der Literatur lassen sich unterschiedliche Theorien zur Erklärung der beruflichen Entwicklung sowie Berufswahl finden. Die am häufigsten in der Forschung vertretenen Berufswahltheorien sind die Kongruenztheorie nach Holland (1997), die Laufbahnentwicklungstheorie nach Super (1953, 1980) und die sozial-kognitive Theorie nach Lent, Brown und Hackett (1994, 2000), welche nachfolgend dargestellt werden.

### **2.1.1 Kongruenztheorie nach Holland**

Die Berufswahltheorie von Holland (1997) verfolgt das Ziel, persönliche Interessen und die berufliche Umwelt miteinander zu vereinbaren und dadurch eine sogenannte Person-Umwelt- bzw. Person-Beruf-Kongruenz zu schaffen. Dies bedeutet, dass Menschen bei der Berufswahl Umwelten bevorzugen, welche der eigenen Persönlichkeitsstruktur entsprechen, die persönlichen Einstellungen und Werte zum Ausdruck bringen und in denen die individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten eingesetzt werden können. Stimmen Interesse und entsprechende Berufs- oder Ausbildungsumwelt überein ist Kongruenz gegeben. In der Folge kommt es eher zu beruflicher Zufriedenheit, Stabilität, positiven Arbeitsleistungen und beruflichem Erfolg. Holland folgend wird zwischen sechs Persönlichkeitstypen unterschieden: (1) praktisch-technische (R = Realistic), (2) untersuchend-forschende (I = Investigative), (3) künstlerisch-kreative (A = Artistic), (4) erziehend-pflegende (S = Social), (5) führend-verkaufende (E = Enterprising) und (6) ordnend-verwaltende (C = Conventional). Diese Typen sind jeweils durch entsprechende berufliche Interessen, Fähigkeiten und Einstellungen gekennzeichnet (Bergmann/Eder 2010, S. 57; Hirschi 2013, S. 27f.; Holland 1997, S. 7ff.; Jungo 2011, S. 43ff.; Moser/Soucek/Hassel 2014, S. 456f.). Diese Persönlichkeitstypen gelten als gut erforscht, so kann bereits auf Metaanalysen zurückgegriffen werden, welche die Zusammenhänge zwischen Interessenkongruenz und den Kriterien Arbeitszufriedenheit, Arbeitsleistung und Stabilität größtenteils bestätigen (Assouline/Meir 1987; Spokane/Meir 2000; Tranberg/Slane/Ekeberg 1993; Tsabari/Tziner/Meir 2005).

### **2.1.2 Laufbahnentwicklungstheorie nach Super**

Die Laufbahnentwicklungstheorie nach Super (1953; 1980) zielt nicht auf bestimmte Entscheidungen bei der Berufswahl ab, sondern beschreibt einen Prozess, welcher über das gesamte berufliche Leben hinweg verläuft. Dabei existieren unterschiedliche Phasen (Wachstum, Exploration, Erhaltung und Rückzug), in denen Entwicklungen als dynamische Prozesse zwischen Person und Umwelt stattfinden und in denen phasentypische Entwicklungsaufgaben zu lösen sind. Dies bedeutet, dass nicht nur berufsbezogene Interessen, Einstellungen, Werte und Normen einer Person von Bedeutung sind, sondern auch das Interagieren und Bewerten der Person in bzw. mit seiner Umwelt. Dabei spielt das Selbstkonzept einer Person eine zentrale Rolle. Das Selbstkonzept als „Bild über sich selbst“ ist ein mental-beschreibendes Konzept einer Person über die eigenen Fähigkeiten und Eigenschaften. Im Rahmen der Entwicklungstheorie wird das Selbstkonzept in den individuellen Entwicklungsprozess integriert bzw. als wichtige Variable für die Entwicklung beruflicher Präferenzen und Vorstellungen berücksichtigt, da die Berufswahl und Berufslaufbahn sowohl von den Interessen und Neigungen des Individuums als auch des Selbstkonzepts beeinflusst ist (Moschner/Dickhäuser 2010, S. 760). Mit anderen Worten: Ein positives Selbstkonzept wirkt förderlich auf die spätere Berufszufriedenheit und das Wohlbefinden (Bergmann 2004, S. 366; Bergmann/Eder 2010, S. 57; Hartkopf 2013, S. 44f.). Voraussetzung hierfür ist allerdings ein erreichtes berufliches Entwicklungsniveau, die sogenannte Berufswahlreife, welche einen zentralen Baustein dieser Theorie darstellt. In der Praxis bedeutet dies, dass Jugendliche die Arbeits- und Berufswelt erkunden und dabei individuelle Interessen und Fähigkeiten feststellen, damit sich die eigenen

Werte und Einstellungen herauskristallisieren können. Durch die Auseinandersetzung mit verschiedenen Anforderungen und Erwartungen in den unterschiedlichen Lebensphasen wird das individuelle berufliche Selbstkonzept weiter vorangetrieben, wobei Informationen gesammelt werden, Abwägungen erfolgen und Entscheidungen für die Berufswahl getroffen werden. SchulabgängerInnen sollten demnach möglichst hohe Kenntnisse über ihre beruflichen Präferenzen, Ausbildungsmöglichkeiten sowie über die Bedingungen der Berufs- und Arbeitswelt besitzen, um optimale Entscheidungen im Rahmen der Berufswahl treffen zu können. Eine hohe Berufswahlreife wird angestrebt, da dann das Selbstkonzept mit den beruflichen Gegebenheiten in Einklang gebracht werden kann. Mit anderen Worten: Es liegt Kongruenz zwischen Interessen, Fähigkeiten, Werten, Zielen und der beruflichen Tätigkeit, dem Aufgabenprofil sowie dem beruflichen Umfeld vor (Hartkopf 2013, S. 45). Demzufolge wirkt sich eine erhöhte Berufswahlreife auf die Lebenszufriedenheit positiv aus (Hirschi 2009, S. 152ff.).

### **2.1.3 Sozial-kognitive Theorie nach Lent, Brown und Hackett**

Als letzte Theorie in der Berufs- und Laufbahnforschung ist die sozial-kognitive Theorie von Lent et al. (1994, 2000) aufzugreifen, welches auf dem Konzept von Bandura (1977, 1997) basiert. Kern dieser Theorie ist das Selbstwirksamkeitskonzept. Unter dem Konzept der Selbstwirksamkeitserwartungen sind „die Einschätzungen von Personen über ihre Fähigkeiten, bestimmte Handlungen zur Erreichung von bestimmten Leistungen ausführen zu können“ (Hirschi 2013, S. 29) zu verstehen: Welches Verhalten führt zu erfolgreichen Ergebnissen? (Ergebniserwartungen) Inwiefern bin ich im Stande, das gewünschte Verhalten herbeizuführen, um Erfolg zu haben? (Wirksamkeitserwartungen) Entsprechend nehmen Menschen tendenziell die Herausforderungen an, die sie nach eigenen Überzeugungen und eigenem Selbstvertrauen erfolgreich bewältigen können und meiden jene, welche die persönlichen Fähigkeiten übersteigen (Gasteiger 2014, S. 52f.; Vannotti 2008, S. 58f.). Durch das Zutrauen und das Erreichen von festgelegten Zielen, lassen sich Erfolg und Zufriedenheit im Beruf- und Privatleben ableiten. Damit ist sowohl der subjektive als auch objektive Berufserfolg angesprochen wie z.B. Arbeitszufriedenheit, Position und Einkommen. Deshalb stehen Selbstwirksamkeitserwartungen und persönliche Ziele in einem wechselseitigen Verhältnis (Hirschi 2013, S. 30; Köller/Möller 2010, S. 767f.; Stief 2001, S. 19). Des Weiteren finden sich Studien, welche den Zusammenhang von Persönlichkeitseigenschaften und Selbstwirksamkeitserwartungen belegen (Lent/Brown, 2006, 2008). Ebenso gilt der Zusammenhang von beruflichen Interessen und Selbstwirksamkeitserwartungen als belegt (Nauta/Kahn/Angell/Cantarelli 2002; Rottinghaus/Larson/Borgen 2003).

## **2.2 Personalpsychologischer Ansatz**

Neben dem berufspsychologischen Ansatz ist auch der personalpsychologische Ansatz heranzuziehen, wenn Determinanten des Berufserfolges bestimmt werden sollen, da dieser für die Karriere nach der Schulzeit ebenso von entscheidender Bedeutung ist. Der personalpsychologische Ansatz als Teilbereich der Arbeits- und Organisationspsychologie hat als wichtigstes



Teilgebiet die Berufseignungsdiagnostik, deren Grundlage die „Differenzielle Psychologie“ bildet. Hierbei steht nicht das Individuum im Vordergrund, sondern die Institution, die als Aufgabe die Auswahl von BewerberInnen und die Zuteilung dieser zu vorhandenen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen hat (Schuler 2014, S. 14ff.). Die Bewerberauswahl erfolgt im Abgleich von persönlichen Gesichtspunkten und den Anforderungen der beruflichen Tätigkeit. Daraus lassen sich drei Aspekte der Passung aufzeigen – die qualifikatorische, die bedürfnisbezogene sowie die potenzialbezogene Passung. Der ersten Passung zufolge sollen BewerberInnen mit ihren Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu den qualifikatorischen Anforderungen einer Stelle passen. Der zweiten Passung zufolge soll das berufliche Stellenprofil den Bedürfnissen, Motiven, Interessen und Werthaltungen der BewerberInnen entsprechen, sodass sich Befriedigung durch die Tätigkeit einstellen kann. Der dritten Passung zufolge sollen Potenziale der BewerberInnen, wie die Lernfähigkeit und -bereitschaft, das soziale Engagement, die Leistungsmotivation und das Selbstvertrauen vorhanden sein, um tätigkeitsübergreifende Anforderungen meistern zu können (Blickle 2014b, S. 226ff.; Schuler/Funke 1993, S. 236). Ziel ist es wiederum, eine Übereinstimmung von Persönlichkeit und Tätigkeitsprofil zu erreichen, damit sich hohe Arbeitsleistung, Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit einstellen.

Im Rahmen der Bewerberauswahl werden in der Personalpsychologie auch schulische Leistungen als Wahlkriterium herangezogen. Unter dem Begriff der Schulleistung ist „die einem gesellschaftlichen Auftrag folgende, durch die Institution Schule initiierte, sich in Prozeß- und Produktmerkmale aufgliedernde, von Unterrichtsmaßnahmen [...] von Interaktionen [...] und von persönlichen Aktivitäten und verschiedenen Fähigkeiten [...] getragene Lernleistung eines Schülers, die nach unterschiedlichen Normen bewertet werden kann“ (Sauer/Gamsjäger 1996, S. 73) zu verstehen. Die Schulleistungen werden in Form von Noten gemessen und stellen das wichtigste Messinstrument dar. Allerdings steht oftmals die Fragwürdigkeit der Schulnoten als valider Prädiktor im Raum (Baron-Boldt 1989, S. 20f.; Lohaus/Schuler 2014, S. 385ff.; Schuler 2010, S. 599ff.). Die Studien zur Prognosevalidität von Schulnoten für den Ausbildungs- und Berufserfolg zeigen unterschiedliche Ergebnisse auf, je nachdem ob Einzelnoten, aggregierte Werte wie Jahresfachnoten oder der Durchschnitt des Jahreszeugnisses herangezogen werden. Es ist festzuhalten, dass Gesamt- und Durchschnittsnoten im Vergleich zu Einzelnoten valider für die Vorhersage des beruflichen Erfolges sind (Schuler 2010, S. 600 & 604).

### **2.3 Ansatz der Salutogenese nach Antonovsky**

Die Lebens- und Berufssituationen halten in den unterschiedlichen Phasen eine Reihe von Herausforderung für den Menschen bereit. Auch der Übergang von Schule in den Beruf und somit in die Erwerbstätigkeit stellt eine derartige Phase dar und verlangt zukunftsorientierte Entscheidungen aber auch eine selbständige Lebensorganisation, ohne dass auf bereits vorhandene Erfahrungen zurückgegriffen werden kann und ohne Kenntnis darüber, welche Risiken und Chancen bestimmte Entscheidungen mit sich bringen. Dadurch werden SchulabgängerInnen in der Übergangsphase mit einem neuen Lebensabschnitt konfrontiert, innerhalb

dessen sie neue Ziele und Vorstellungen über das eigene Leben konstruieren müssen. Allerdings erschweren wachsende und komplexe Leistungs- und Arbeitsanforderungen, Kompetenzveränderungen und -erweiterungen sowie individuelle Ansprüche, Bedürfnisse und Erwartungen das Privat- und Berufsleben und können zu Beeinträchtigungen und Krisen führen (Pätzold 2008, S. 593ff.; Stamouli 2004, S. 188). Dies ist dann der Fall, wenn „die personelle Wertschätzung und Akzeptanz gering ist, wenn das Vertrauen in die individuellen Ressourcen fehlt, wenn Formen sozialer Unterstützung durch tragfähige, verlässliche Beziehungen ausbleiben und keine alternative Einbindung in soziale Netze, d.h. gesellschaftliche Solidarität stattfindet“ (Theunissen/Plaute 1995, S. 118). Demzufolge kann das Arbeitsleben aus zwei Perspektiven betrachtet werden. Einerseits ist das Arbeitsleben ausschlaggebend für die individuelle Entwicklung und es lassen sich psychosoziale Aspekte aus der beruflichen Tätigkeit ableiten, welche sich positiv auf Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit auswirken. Andererseits zwingt das Arbeitsleben dazu, sich mit der Umwelt, den Gegebenheiten und Anforderungen auseinanderzusetzen, diese zu meistern und zu bewältigen (AKOÖ 2014, S. 5f). Zieht man, wie in Abbildung 1 dargestellt, das sogenannte Regenbogenmodell der GÖG/FGÖ<sup>1</sup> in Anlehnung an Dahlgren und Whitehead (2007, S. 11) heran, wird deutlich, dass der Mensch sich in einer Lebenswelt befindet, in der er/sie einer Reihe von Einfluss- und Belastungsfaktoren ausgesetzt ist und gleichzeitig dazu aufgefordert wird, sich den Anforderungen in den einzelnen Lebensphasen zu stellen. Der Begriff „Belastung“ ist als eine von außen an ein Individuum herangetragene Anforderung zu verstehen, welche nicht objektiv beschreibbar ist und deren Erleben von der individuellen Wahrnehmung, Interpretation und dem Gesundheitszustand abhängt (Semmer/Udris 1993, S. 146). Als Beispiel lassen sich u.a. arbeitsplatznahe Belastungen (z.B. Unter- oder Überforderung), Umgebungsfaktoren (z.B. Schmutz, Lärm, Hitze), soziale Belastungen (z.B. Kollegen), betriebsbezogene Belastungen (z.B. schlechte Bezahlung, Arbeitsplatzunsicherheit) sowie der zeitliche Rahmen der Arbeitszeit und Freizeit anführen (Lempert-Horstkotte 2008, S. 28).

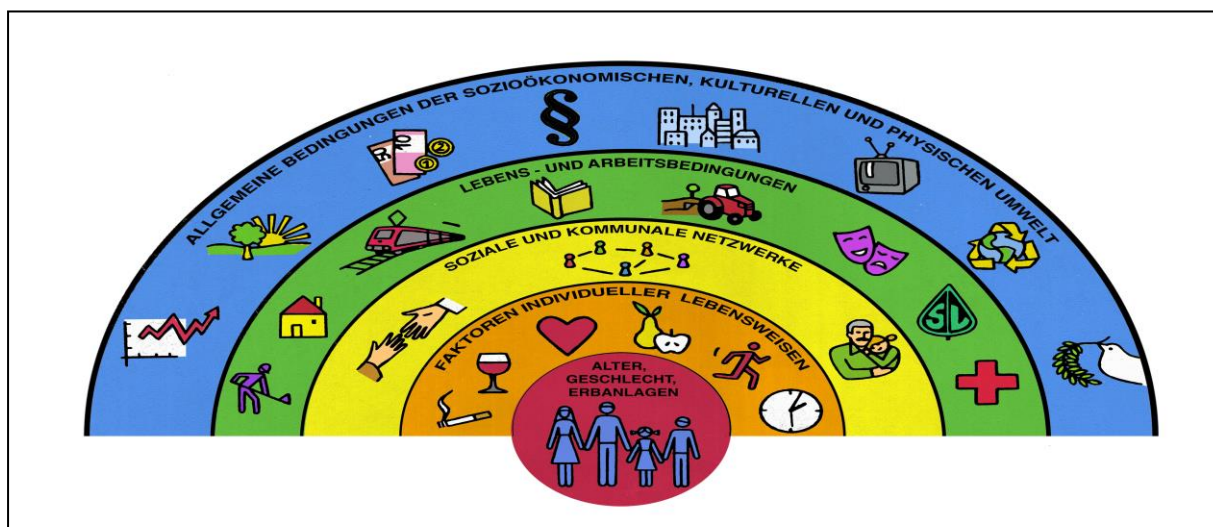


Abbildung 1: Regenbogenmodell

<sup>1</sup> GÖG/FGÖ bezeichnet die Gesundheit Österreich GmbH sowie die Fonds Gesundes Österreich.

Ob und inwieweit es gelingt, den Anforderungen gerecht zu werden, ist von den vorhandenen Ressourcen abhängig, die sich über die Lebensphasen hinweg aufgebaut haben. Infolgedessen stellt die Ressource „Gesundheit“ ein entscheidendes Kriterium für eine gute Arbeitsbewältigung und einen guten Umgang mit psychischer Belastung und Stress dar. Hier setzt der Ansatz der Salutogenese nach Antonovsky und Franke (1997) an. Die zentrale Fragestellung ist, wie Gesundheit entsteht, wie die Gesundheit positiv beeinflusst wird und wie diese, trotz teils widriger Lebensumstände, erhalten werden kann. Im Mittelpunkt stehen dabei Widerstandsressourcen, die zur optimalen Bewältigung jener belastenden und krankheitserregenden Faktoren herangezogen und eingesetzt werden. Diese lassen sich in interne und externe Ressourcen unterteilen. Unter interne (personale) Ressourcen fallen z.B. eigne Stärken, Selbstvertrauen, Optimismus, berufliche Qualifikationen sowie Problemlösefähigkeiten; hingegen fallen unter externe (äußere) Ressourcen z.B. soziale Integration, Hierarchie und Status, als auch das Einkommen (Lamprecht/Sack 1997, S. 23; Semmer/Udris 1993, S. 151f.). Allerdings sind diese Ressourcen nicht bei jedem gleich vorhanden und ausgeprägt, sodass daraus unterschiedliche Verhaltensweisen in Belastungssituationen resultieren bzw. Menschen auf unterschiedliche Art und Weise versuchen mit diesen umzugehen. Mit anderen Worten heißt das, dass nicht jeder Mensch auf die gleichen Ressourcen zurückgreifen kann, weshalb auch keine einheitliche Bewältigung erfolgen kann.

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen wurde das Konzept „Sense of coherence (SOC)“, welches als Kohärenzgefühl bezeichnet wird, entwickelt. Dabei handelt es sich um eine allgemeine Einstellung, „die das Ausmaß eines durchdringenden, dauerhaften und zugleich dynamischen Gefühls des Vertrauens ausdrückt, dass die eigene innere und äußere Umwelt vorhersagbar ist und sich die Dinge so entwickeln werden, wie vernünftigerweise erwartet werden kann“ (Antonovsky 1993, S. 725; Antonovsky/Franke 1997, S. 36). Folglich beschreibt es eine individuelle Eigenschaft des Vertrauens, sich einer Belastungssituation oder Umweltreizen zu stellen, diese zu bewerten und eine entsprechende Möglichkeit zur eigenen Bewältigung des Belastungserlebens in Erwägung zu ziehen. Gelingt es, das seelische und körperliche Spannungsgefüge zu bewältigen, stärkt dies den sense of coherence, hingegen führt ein Mislingen zu Stress, welcher jedoch nicht zwangsweise krank macht. Die sogenannten psychosozialen Stressoren lösen beim Menschen zunächst Unsicherheit aus und beeinflussen das Gleichgewicht negativ (Schneider 2010, S. 22 & 27). Dabei wird von einem Kontinuum zwischen Gesundheit und Krankheit ausgegangen. Demzufolge verfügen Menschen mit einem stark ausgeprägten Kohärenzgefühl über eine hohe Anzahl an Widerstandsressourcen bzw. -kraft, um Stressoren entgegen zu wirken; dadurch sind diese für Krankheiten weniger anfällig (Lamprecht/Sack 1997, S. 23). Vor diesem Hintergrund wird das Kohärenzgefühl durch die Komponenten Verstehbarkeit, Sinnhaftigkeit und Handhabbarkeit beschrieben. Die Verstehbarkeit (kognitive Komponente) bezieht sich auf die sinnhafte Wahrnehmung der internen und externen Umwelt, welche als geordnet, strukturiert, konsistent und erklärbar empfunden wird. Dadurch führt ein hoher Grad der Verstehbarkeit zu einer guten Bewältigung von vorhersagbaren, aber auch überraschend eintretenden Ereignissen. Durch Handhabbarkeit bzw. Machbarkeit (Verhaltenskomponente) ist es möglich, auf Umwelтанforderungen zu reagieren, indem auf bestehende, selbst kontrollierte Ressourcen zurückgegriffen wird, um die Situation

zu meistern. Darum führt ein hohes Maß an Handhabbarkeit zu einer guten Bewältigung des Belastungserlebens, innerhalb dessen man sich nicht in die Opferrolle gedrängt und ungerecht behandelt fühlt. Letzter Aspekt stellt die Sinnhaftigkeit bzw. Bedeutsamkeit (motivationale Komponente) dar und ist für die Stärke des Kohärenzgefühls verantwortlich. Gleichzeitig werden die emotionale Wichtigkeit und der Wert der investierten Mühe und Energie, zum Bestehen von Herausforderungen, aufgezeigt. Demnach sind sinnhafte und bedeutsam erlebte Situationen für das Kohärenzgefühl förderlich. In Verbindung mit Emotionen lassen sich konkrete Handlungsziele bilden (Antonovsky/Franke S. 34f.; Antonovsky/Franke 1997; AKOÖ 2014, S. 7; Lindström/Eriksson 2005, S. 441).

Neben dem eben beschriebenen Salutogeneseansatz gibt es weitere Erklärungsansätze, welche die psychologischen Prozesse und Wirkungen von Belastungen in der Arbeit erläutern, wie z.B. das Anforderungen-Ressourcen-Modell nach Becker (1992).

## **2.4 Berufserfolg**

Die vorgestellten Theorien der Berufs- und Personalpsychologie sowie das Konzept der Salutogenese lassen einen Zusammenhang zur Zufriedenheit im Beruf- und Privatleben sowie zum beruflichen Erfolg erkennen. Deshalb ist wichtig zu klären, was unter beruflichem Erfolg überhaupt zu verstehen ist.

Beruflicher Erfolg wird in der Psychologie als das tatsächliche oder das wahrgenommene Ergebnis der Arbeitsleistung, welche ein Individuum durch seine/ihre berufliche Erfahrungen gesammelt hat, beschreiben (Judge/Cable/Boudreau/Bretz 1995, S. 486). Dieser kann sich durch eine Vielzahl von Kriterien einstellen und ist u.a. von persönlichen Erwartungen und Einstellungen, gesellschaftlicher Eingebundenheit und von beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten abhängig. Darüber hinaus beeinflussen aber auch Faktoren wie z.B. Zufriedenheit, Sinnerleben, seelische und körperliche Gesundheit, sozialer Status sowie Leistung und Anerkennung den beruflichen Erfolg (Schuler/Funke 1993, S. 235).

In der Literatur findet sich häufig eine Unterscheidung des Berufserfolgs in „extrinsic success“ (objektiv, beobachtbar) sowie „intrinsic success“ (subjektiv, individuell). Der objektive Erfolg kann direkt beobachtet und gemessen werden und erfasst dabei häufig Kriterien wie z.B. beruflicher Status und Einkommen, während der subjektive Erfolg, die individuelle Reaktion auf gemachte Erfahrungen beschreibt, wie z.B. Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden (Judge/Cable/Boudreau/Bretz 1995, S. 486; Judge/Higgins/Thoresen/Barrick 1999, S. 622; Kuijpers/Schyns/Scheerens 2006, S. 169f.). Durchgeführte Metaanalysen zeigen einen positiven Zusammenhang zwischen Kriterien des objektiven und subjektiven Berufserfolgs, allerdings nicht größer  $r = .30$  (Dette/Abele/Renner 2004; Ng/Eby/Sorensen/Feldmann 2005).

## **3 Forschungsstand**

Blickt man auf den Forschungsstand, so lassen sich einige Studien finden, welche den Zusammenhang einzelner Kriterien, wie berufliche Interessen, Schülerleistungen, berufliche Selbst-

wirksamkeit und persönliche Ziele, mit dem beruflichen Erfolg bzw. mit einzelnen Teilkomponenten des beruflichen Erfolgs, wie z.B. Arbeitszufriedenheit, überprüfen.

In der Personalpsychologie stellen Noten die wichtigste Quelle der Schulleistungsmessung dar, obwohl diese wie bereits angesprochen, für nicht valide genug für die Vorhersage des Berufserfolgs gehalten werden (Schuler 2010, S. 599ff.). In der Metaanalyse von Baron-Boldt, Funke und Schuler (1989, zitiert nach Schuler 2010, S. 601f.) berechneten die Autoren über 15 Einzelstudien ( $N = 2.555$ ) hinweg eine durchschnittliche, artefaktkorrigierte Validität der Ausbildungsergebnissen von Real- und Hauptschulabschlussnoten mit  $r = .41$ . Der Wert der Einzelnoten im Vergleich zur Gesamtnote erreichte ein deutlich geringeres Niveau (Mathematik  $r = .30$ , Physik und Biologie  $r = .26$  und Sport  $r = .03$ ).

Die Anzahl der Studien im deutschen Raum ist gering, weshalb auf Studien aus den USA zurückgegriffen werden muss. Die aktuellste Metaanalyse stammt von Roth, BeVier, Switzer und Schippmann (1996) mit  $k = 71$  Stichproben ( $N = 13.984$ ), die eine durchschnittliche korrigierte Gesamtkorrelation von  $r = .32$  ermittelten. Ausschlaggebende Moderatoren für die Validität waren das Niveau der akademischen Ausbildung (College  $r = .33$ , Master's degree  $r = .46$ , PhD- oder MD  $r = .14$ ), der Zeitraum zwischen dem Bildungsabschluss sowie die Leistungsmessung. Die Korrelationen betragen nach einem Jahr  $r = .45$ , nach 2-5 Jahren  $r = .30$  und ab dem sechsten Jahre  $r = .11$ . Allgemein kann festgehalten werden, dass die Validität der Schulnoten zur Vorhersage von beruflichem Erfolg geringer ist, als noch vor einigen Jahrzehnten angenommen wurde (Schuler 2010, S. 604).

Cohen (1984) führte eine Metaanalyse zur Frage, inwiefern ein Zusammenhang zwischen Collegenoten und Berufserfolg besteht, durch. Dabei wurden insgesamt 108 Studien berücksichtigt, welche verschiedene Korrelationen zwischen Schulnoten und Kriterien des Berufserfolgs beinhalteten. Von den 108 Studien korrelierte der Notendurchschnitt in 98 Studien positiv, in 10 Studien negativ mit dem Berufserfolg. Dabei betrug die durchschnittliche Korrelation aller Studien  $r = .18$ , was als geringer Effekt einzustufen ist.

Auch im Bereich der Berufspsychologie sind Studien zu finden, welche versuchen Zusammenhänge zwischen Berufswahlentscheidungen, -bereitschaft, beruflicher Interessen und Berufserfolg zu erklären. Diverse Studien untersuchten einen Zusammenhang zwischen Berufswahlbereitschaft und der Entschiedenheit bei der Berufs- und Ausbildungswahl. Creed, Prideaux und Patton (2005) führten eine Längsschnittuntersuchung mit 292 Jugendlichen zum Zeitpunkt t1 (8. Schulstufe, Alter 12,51 bis 14,76) und 212 Jugendlichen zum Zeitpunkt t2 (10. Schulstufe) durch und konnten zeigen, dass unentschlossenerer SchülerInnen zu beiden Zeitpunkten eine niedrigere Berufswahlbereitschaft besaßen, als die entscheidungssicheren SchülerInnen. Folglich stehen eine hohe Berufswahlbereitschaft und Entscheidungssicherheit bei der Berufswahl in einem positiven Zusammenhang. Die SchülerInnen, die durchgehend entscheidungssicherer waren, wiesen auch eine höhere Selbstwirksamkeit bei der beruflichen Entscheidungsfindung auf. Über den gesamten Zeitraum sind die Mädchen im Vergleich zu den Jungen als eher unentschlossen einzustufen.

Auch Hirschi und Werlen Lutz (2006; zitiert nach Hirschi 2008, S. 164f.) konnten in einer Längsschnittstudie mit 184 Schweizer SchülerInnen belegen, dass SchülerInnen mit einer hohen Berufswahlbereitschaft zu Beginn der neunten Klasse eine fast dreifach höhere Chance hatten eine Lehrstelle Anfang September zu finden, als die KlassenkameradInnen mit einer geringeren Berufswahlbereitschaft. Darüber hinaus konnte der Wunschberuf häufiger realisiert werden, wobei Entschiedenheit und Sicherheit in der Berufswahl sowie die Kenntnis der eigenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen zentrale Einflussfaktoren sind.

Vannotti (2008) untersuchte den Zusammenhang von Interessenskongruenz, Selbstwirksamkeitserwartungen und Arbeitszufriedenheit bei 284 jungen Erwachsenen, die bereits eine Berufswahlentscheidung getroffen haben und sich am Ende der Ausbildung befinden. Dabei konnte ein moderater Zusammenhang zwischen Interessenskongruenz und Selbstwirksamkeit ( $r = .18$ ) sowie ein hoher Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit ( $r = .43$ ) aufgezeigt werden. Demzufolge wurde das „magische Korrelationsplateau“ zwischen Kongruenz und Arbeitszufriedenheit von  $r = .30$  überwunden (Spokane 1985, S. 335; Spokane/Meir, 2000, S. 179).

In Anbetracht noch unzureichender empirischer Befunde, mit denen die Auswirkungen des Schulerfolgs auf den beruflichen Erfolg aussagekräftig belegt werden könnten, wurde im Rahmen einer Folgestudie (Kolper 2016) versucht, diesem Forschungsdefizites im kaufmännischen Bereich zu entgegnen. Dabei stellt sich die Frage, in welcher Beziehung die Schulleistungen von SchulabgängerInnen zu Komponenten des beruflichen Erfolgs stehen und inwiefern Persönlichkeitsmerkmale, berufliche Interessen, persönliche Ziele sowie Selbstwirksamkeitserwartungen einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben. Damit diese Forschungsfragen im Rahmen der Folgestudie beantwortet werden konnten, wurde der nachstehende, selbsterstellte Fragebogen bei AbsolventInnen berufsbildender Schulen in Österreich eingesetzt (vgl. Kolper 2016).

## 4 Beschreibung des Fragebogens

Der Fragebogen erfasst neben sozio-demographischen Daten auch Skalen zur Operationalisierung von Arbeitszufriedenheit, der beruflichen Tätigkeit und Interessen, der beruflichen Selbstwirksamkeit sowie Persönlichkeitseigenschaften.

### Berufliche Tätigkeit und Interessen

Der Allgemeine Interessen-Struktur-Test (AIST-R) und Umwelt-Struktur-Test (UST-R) von Bergmann und Eder (2005) dient der Erfassung von beruflichen Tätigkeiten und Interessen nach der Holland-Typologie (RAISEC-Dimensionen). Während der AIST das Interesse für einzelne Tätigkeiten erfasst, zielt der UST auf die Wichtigkeit der Tätigkeiten für die/den eigene/n Ausbildung/Beruf ab. Beide Tests beinhalten 60 identische Fragen, denen bis zu 5 Punkte anhand einer fünf-stufigen Skala von „interessiert mich gar nicht“ bis „interessiert mich sehr“ (AIST) und von „nicht wichtig“ bis „sehr wichtig“ (UST) zugeordnet werden. Die

interne Konsistenz (Cronbachs Alpha) liegt je nach Dimension zwischen  $\alpha = .79$  bis  $\alpha = .86$  (AIST) und zwischen  $\alpha = .77$  bis  $\alpha = .85$  (UST).

### Big Five Inventory 10 (BFI-10)

Die BFI-10-Skala von Rammstedt und John (2007) dient zur Erfassung der Persönlichkeit nach dem Fünf-Faktoren-Modell und besteht aus 10 Items. Jede der fünf Dimensionen Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, Neurotizismus und Offenheit wird mit zwei Items erfasst und hat sowohl eine positive als auch eine negative Polung. Zur Beantwortung der Items steht eine fünfstufige Ratingskala von „triff überhaupt nicht zu“ bis „trifft voll und ganz zu“ zur Verfügung. Die Reliabilitätskoeffizienten der fünf Dimensionen liegen zwischen  $\alpha = .49$  und  $\alpha = .84$ .

### Berufliche Selbstwirksamkeit

Damit Daten zur beruflichen Selbstwirksamkeit erhoben werden können, wird die entwickelte Skala von Schyns und Collani (2002) zugrunde gelegt. Aus den ursprünglichen 20 Items wurde eine Kurzversion von acht Items gebildet, welche für die Forschungsfragen relevant sind. Die ProbandInnen haben die Möglichkeit, auf einer fünfstufigen Likert-Skala von „trifft gar nicht zu“ bis „trifft voll und ganz zu“ die Items anzukreuzen. Die interne Konsistenz (Cronbachs Alpha) der Skala liegt bei  $\alpha = .81$ .

### Arbeitszufriedenheit

Zur Erfassung der subjektiven Zufriedenheit und Belastung von Arbeit und Beruf wird der Fragebogen von Weyer, Hodapp und Neuhäuser (1980) herangezogen, der die drei Bereiche Zufriedenheit, Belastung und Betriebsklima mit insgesamt 30 Items erfasst. Das Antwortformat sieht nur zwei Stufen vor, d.h. es bestehen die Antwortmöglichkeiten „stimmt“ oder „stimmt nicht“. Die geschätzte Reliabilität der drei Subskalen ist sehr gut und liegt bei  $\alpha = .93$  bis  $\alpha = .94$ .

## Online-Fragebogen

Dieser Fragebogen richtet sich an ehemaligen Schüler/innen berufsbildender Schulen in Österreich.

### 1. Allgemeine Angaben zu Ihrer Person

Zuerst bitte ich Sie, Angaben zu Ihrer Person zu machen.

- 1.1 Geschlecht:  
weiblich  männlich
- 1.2 Alter: \_\_\_\_\_
- 1.3 Welchen Schulabschluss haben Sie erworben?  
Schulabschluss: BMS  Berufsschule  BHS
- 1.4 Welchen Gesamtnotendurchschnitt habe Sie in Ihrem Abschluss bzw. im Fach Mathematik erreicht?  
Schulabschlussnote (Durchschnitt): \_\_\_\_\_  
Schulabschlussnote (Mathematik): \_\_\_\_\_
- 1.5 Welche Tätigkeit üben Sie momentan aus?  
Schüler/-in  Student/-in  Auszubildende/-r   
erwerbstätig als  anderes
- 1.6 Falls Sie berufstätig sind, welche/n Ausbildung/Beruf üben Sie zurzeit aus?  
Aktueller Beruf: \_\_\_\_\_  
Ist Ihr aktueller Beruf Ihr Wunschberuf? Ja  nein   
falls nein: \_\_\_\_\_
- 1.6 Wie viele Bewerbungen haben Sie bis zu Ihrer ersten Job-Zusage geschrieben?  
Anzahl geschriebener Bewerbungen: \_\_\_\_\_  
Dauer bis zur ersten Job-Zusage: \_\_\_\_\_

### 2. Allgemeine Interessen

Bitte beantworten Sie zunächst nachstehende Liste mit verschiedenen **Tätigkeiten**.

Je nachdem wie groß Ihr Interesse dafür ist, können Sie bis zu 5 Punkte nach folgendem Schema vergeben. Bitte tragen Sie die Punkte in die Spalte **AIST-R** ein.

1	2	3	4	5
Das interessiert mich gar nicht; das tue ich <b>nicht</b> gerne	Das interessiert mich wenig	Das interessiert mich etwas	Das interessiert mich ziemlich	Das interessiert mich sehr; das tue ich <b>sehr</b> gerne

Nachdem Sie nun die Spalte AIST-R bearbeitet haben, gehen Sie bitte die Liste noch einmal durch und beantworten, wie **wichtig** Ihnen die Tätigkeiten in Ihrer Ausbildung/Ihrem Beruf ist. Auch hier können Sie wieder bis zu 5 Punkte je Tätigkeit vergeben. Tragen Sie bitte die jeweilige Punktzahl in die Spalte **UST-R** ein.



Aus Gründen des Copyrights wird im Folgenden nur ein Beispielitem angeführt.

1	2	3	4	5
nicht wichtig	wenig wichtig	mittelmäßig wichtig	ziemlich wichtig	sehr wichtig

	AIST-R	UST-R
1. mit Maschinen oder technischen Geräten arbeiten		

### 3. Big Five Inventory (BFI)

Im Folgenden finden Sie eine Reihe von menschlichen Eigenschaften.

Bitte kreuzen Sie an, inwiefern die nachfolgenden Aussagen auf Sie zutreffen.

- (1) trifft gar nicht zu
- (2) trifft eher nicht zu
- (3) teils/teils
- (4) trifft eher zu
- (5) trifft voll zu

	trifft gar nicht zu (1)	trifft eher nicht zu (2)	teils/teils (3)	trifft eher zu (4)	trifft voll zu (5)
1. Ich bin eher zurückhaltend, reserviert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ich schenke anderen leicht Vertrauen, glaube an das Gute im Menschen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ich bin bequem, neige zur Faulheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ich bin entspannt, lasse mich durch Stress nicht aus der Ruhe bringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ich habe nur wenig künstlerisches Interesse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Ich gehe aus mir heraus, bin gesellig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Ich neige dazu, andere zu kritisieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Ich erledige Aufgaben gründlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Ich werde leicht nervös und unsicher.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Ich habe eine aktive Vorstellungskraft, bin phantasievoll.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### 4. Berufliche Selbstwirksamkeit (BSW)

Nachfolgend finden Sie Aussagen zur beruflichen Selbstwirksamkeit.  
Bitte beurteilen Sie, inwieweit die Aussagen auf Sie zutreffen.

- (1) trifft gar nicht zu
- (2) trifft eher nicht zu
- (3) teils/teils
- (4) trifft eher zu
- (5) trifft voll zu

	trifft gar nicht zu (1)	trifft eher nicht zu (2)	teils/ teils (3)	trifft eher zu (4)	trifft voll zu (5)
1. Ich fühle mich den meisten Anforderungen in der Ausbildung/im Beruf gewachsen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Schwierigkeiten in der Ausbildung/im Beruf sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ich erreiche die beruflichen Ziele, die ich mir setze.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Durch meine vergangenen Erfahrungen bin ich gut auf die berufliche Zukunft vorbereitet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Was auch immer in meinem Berufsleben passiert, ich werde schon klarkommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Wenn ich in der Ausbildung/im Beruf mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Wenn in der Ausbildung/im Beruf unerwartete Situationen auftauchen, weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Für jedes Problem bei meiner Arbeit habe ich eine Lösung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### 5. Arbeits- und Berufszufriedenheit

Bitte beurteilen Sie die folgenden Thesen im Hinblick auf Ihre Zufriedenheit in Ihrer Ausbildung/Ihrem Beruf. Kreuzen Sie bitte zutreffendes an.

- (1) stimmt
- (2) stimmt nicht

	Stimmt (1)	Stimmt nicht (2)
1. Ich habe einen wirklich interessanten Beruf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Nach getaner Arbeit habe ich öfter das Gefühl, wirklich etwas geleistet zu haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.	Ich glaube ich habe mehr Spaß und Freude an der Ausbildung/am Beruf als andere Leute.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Ich glaube, dass ich mit meiner Arbeit zufriedener bin als andere.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Wenn ich könnte, würde ich gerne den Beruf wechseln.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Meistens gehe ich gerne zur Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Das tägliche Betriebsgerede geht mir oft auf die Nerven.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Mit meiner derzeitigen Arbeit bin ich ganz zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Ich habe oft eine Abneigung gegen meine Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Ich langweilige mich oft bei der Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Wenn Sie noch einmal zu entscheiden hätten, würden Sie dann wieder den gleichen Beruf wählen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Abends nach der Arbeit bin ich erschöpft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Bei meiner Arbeit tauchen häufig Probleme auf, die sehr schwer zu überwinden sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Manchmal denke ich, dass ich mir mit meiner Arbeit zu viel zumute.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Ich habe manchmal das Gefühl, dass ich mit meiner Arbeit einfach nicht mehr fertig werde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Wenn ich könnte, würde ich gerne den Beruf wechseln.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Bei meiner Arbeit fühle ich mich einem ständigen Druck ausgesetzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	Ich fühle mich oft etwas abgehetzt bei der Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Bei der Arbeit bin ich meist sehr entspannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Ich arbeite unter starkem Zeitdruck.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	Manchmal fühle ich mich den Anforderungen, die die Arbeit an mich stellt, nicht gewachsen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Ich bräuchte mehr Pausen bei der Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	Mit dem Verhältnis zu meinen Arbeitskollegen bin ich sehr zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	Auf meine Arbeitskollegen kann ich mich in jeder Beziehung verlassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	Wenn ich an meiner Arbeitsstelle etwas kritisieren wollte, wäre es noch am ehesten das Verhältnis zu den Arbeitskolleg/inn/en.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	Das Betriebsklima wird von einigen Arbeitskolleg/inn/en ziemlich gestört.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	Ich kenne eine Reihe von Leuten, mit denen ich lieber zusammenarbeiten würde als mit meinen derzeitigen Arbeitskollegen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	Das Betriebsklima ist nicht so, wie ich es mir vorstelle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.	Es würde mir nichts ausmachen, wenn einige meiner Arbeitskolleg/inn/en durch andere ersetzt würden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	An meiner Arbeitsstelle herrscht ein ausgezeichnetes Betriebsklima.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Literatur

Abele, A. E. (2002): Ein Modell und empirische Befunde zur beruflichen Laufbahnentwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechtsvergleichs. In: Psychologische Rundschau, 53, 109-118.

AKOÖ, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich. (2014): Gesundheit ist (auch) eine Frage der Unternehmenskultur. Handlungsleitfaden für die Praxis. Linz.

Antonovsky, A. (1993): The Structure and Properties of the Sense of Coherence Scale. In: Social Science & Medicine, 36, 725-733.

Antonovsky, A./Franke, A. (Hrsg.). (1997): Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Tübingen.

Assouline, M./Meir, E. I. (1987): Meta-analysis of the relationship between congruence and well-being measures. In: Journal of Vocational Behavior, 31, 319-332.

Baron-Boldt, J. (1989): Die Validität von Schulabschlussnoten für die Prognose von Ausbildungs- und Studienerfolg. Eine Metaanalyse nach dem Prinzip der Validitätsgeneralisierung. Frankfurt am Main.

Bergmann, C. (2004): Berufswahl. In: Schuler, H. (Hrsg.): Organisationspsychologie. Grundlagen und Personalpsychologie. Göttingen, 343-387.

Bergmann, C./Eder, F. (1995): Berufs- und Berufsberatung. In: von Rosenstiel, L./Hockel, C./Molt, W. (Hrsg.): Handbuch der angewandten Psychologie. Grundlagen, Methoden, Praxis. Landsberg, 1-15.

Bergmann, C./Eder, F. (2005): Allgemeiner Interessen-Struktur-Test (AIST-R) mit Umwelt-Struktur-Test (UST-R). Göttingen.

Bergmann, C./Eder, F. (2010): Berufs- und Laufbahnberatung. In: Rost, D.H. (Hrsg.): Handwörterbuch Pädagogische Psychologie. Weinheim, 54-60.

Blickle, G. (2011): Berufswahl und berufliche Entwicklung. In: Nerdinger, F. W./Blickle, G./Schaper, N. (Hrsg.): Arbeits- und Organisationspsychologie. Berlin, 174-193.

Blickle, G. (2014a): Berufswahl und berufliche Entwicklung. In: Nerdinger, F. W./Blickle, G./Schaper, N. (Hrsg.): Arbeits- und Organisationspsychologie. Berlin, 187-206.

Blickle, G. (2014b): Personalauswahl. In: Nerdinger, F. W./Blickle, G./Schaper, N. (Hrsg.): Arbeits- und Organisationspsychologie. Berlin, 225-252.

Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.) (2013): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster.

Buchegger-Traxler. (2014): Der Einfluss der Ausbildung auf Zufriedenheit und Berufsverbleib in der Altenarbeit in Oberösterreich. In: SWR Rundschau, 54 (3), 331-343.

Cohen, P. A. (1984): College Grades and Adult Achievement: A Research Synthesis. In: Research in Higher Education, 20, 281-293.

- Creed, P./Prideaux, L.-A./Patton, W. (2005): Antecedents and consequences of career decisional states in adolescence. In: *Journal of Vocational Behavior*, 67, 397-412.
- Dahlgren, G./Whitehead, M. (2007): Policies and strategies to promote social equity in health. Online: <http://www.iffs.se/wp-content/uploads/2011/01/20080109110739filmZ8UVQv2wQFShMRF6cuT.pdf> (04.07.2015).
- Detle, D. E./Abele, A. E./Renner, O. (2004): Zur Definition und Messung von Berufserfolg. In: *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 3, 170-183.
- Gasteiger, R. M. (2014): Laufbahnentwicklung und -beratung. Berufliche Entwicklung begleiten und fördern. Göttingen.
- Hartkopf, E. (2013): Berufswahlreife und Berufswahlkompetenz - zwei Schlüsselbegriffe der Berufswahlforschung und der Berufsorientierungspraxis aus psychologischer und pädagogischer Perspektive. In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch*. Münster, 42-57.
- Hirschi, A. (2008): Die Rolle der Berufswahlbereitschaft für eine erfolgreiche Berufswahl. In: Läge, D./Hirschi, A. (Hrsg.): *Berufliche Übergänge. Grundlagen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung*. Wien, 155-172.
- Hirschi, A. (2009): Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effects on sense of power and life satisfaction. In: *Journal of Vocational Behavior*, 74, 145-155.
- Hirschi, A. (2013): Berufswahltheorien - Entwicklung und Stand der Diskussion. In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch*. Münster, 27-41.
- Hirschi, A./Läge, D. (2006): Hilfreiche Faktoren zur Bewältigung von beruflichen Übergängen. Von der Berufswahlreife zur Übergangsbereitschaft. In: *Zeitschrift für Beratung und Studium*, 3, 70-74.
- Holland, J. L. (1997): *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa, Fla.
- Imdorf, C. (2009): Die betriebliche Verwendung von Schulzeugnissen bei der Ausbildungsstellenvergabe. In: *Zeitschrift zu Theorie und Praxis erziehungswissenschaftlicher Forschung*, 23, 392-409.
- Imdorf, C. (Hrsg.) (2014): *Selektion in Schule und Arbeitsmarkt – Forschungsbefunde und Praxisbeispiele. Die Bedeutung von Schulqualifikationen, nationaler Herkunft und Geschlecht beim Übergang von der Schule in die betriebliche Berufsausbildung*. Zürich.
- Judge, T. A./Cable, D. M./Boudreau, J. W./Bretz, R. D. (1995): An Empirical Investigation of the Predictors of executive Career Success. In: *Personnel Psychology*, 48, 485-549.
- Judge, T. A./Higgins, C. A./Thoresen, C. J./Barrick, M. R. (1999): The Big Five Personality Traits, General Mental Ability, and Career Success across the Life Span. In: *Personnel Psychology*, 52, 621-652.

- Jungo, D. (2011): Berufswahlfreiheit - Psychologische Grundlagen und ihre Bedeutung für die Praxis. In Marty, R. (Hrsg.): Berufswahlfreiheit. Ein Modell im Spannungsfeld zwischen Individuum und Umwelt. Dübendorf, 39-98.
- Köller, O./Möller, J. (2010): Selbstwirksamkeit. In: Rost, D. H. (Hrsg.): Handwörterbuch Pädagogische Psychologie. Weinheim, 767-774.
- Kolper, J. (2016): Analysen zum Berufserfolg von Schüler/innen der berufsbildenden Schulen in Österreich. Unveröffentlichte Masterarbeit. Universität Bamberg.
- Kuijpers, M. A. C. T./Schyns, B./Scheerens, J. (2006): Career Competencies for Career Success. In: The Career Development Quarterly, 55, 168-178.
- Lamprecht, F./Sack, M. (1997): Kohärenzgefühl und Salutogenese. In: Lamprecht, F./Johnen, R. (Hrsg.): Salutogenese. Ein neues Konzept in der Psychosomatik? Kongressband der 40. Jahrestagung des Deutschen Kollegiums für Psychosomatische Medizin. Frankfurt am Main, 22-36.
- Lempert-Horstkotte, J. (2008): Salutogenese und Gesundheitsförderung in der Psychiatrie. Oder: „Wo man sich wohl fühlt, ist man in der Regel ja auch ganz gesund“. Forum für Sozialpsychiatrie, 26, 28–30.
- Lent, R. W./Brown, S. D. (2006): Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. In: Journal of Vocational Behavior, 69, 236-247.
- Lent, R. W./Brown, S. D. (2008): Social Cognitive Career Theory and Subjective Well-Being in the Context of Work. In: Journal of Career Assessment, 16, 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. In: 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. In: Journal of Counseling Psychology, 47, 36-49.
- Lindström, B./Eriksson, M. (2005): Salutogenesis. In: Journal of Epidemiology and Community Health, 59, 440-442.
- Lohaus, D./Schuler, H. (2014): Leistungsbeurteilung. In: Schuler, H./Kanning, U. P. (Hrsg.): Lehrbuch der Personalpsychologie. Göttingen, 357-412.
- Lorenz, W./Wagner, J. (1992): Non scholae sed vitae discimus! In: Jahrbuch für Sozialwissenschaft, 43, 25-43.
- Moschner, B./Dickhäuser, O. (2010): Selbstkonzept. In: Rost, D. H. (Hrsg.): Handwörterbuch Pädagogische Psychologie. Weinheim, 760-767.
- Moser, K./Soucek, R./Hassel, A. (2014): Berufliche Entwicklung und organisationale Sozialisation. In: Schuler, H./Kanning, U. P. (Hrsg.): Lehrbuch der Personalpsychologie. Göttingen, 449-500.

Müller-Kohlenberg, L./Schober, K./Hilke, R. (2005): Ausbildungsreife - Numerus clausus für Azubis? Ein Diskussionsbeitrag zur Klärung von Begriffen und Sachverhalten. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 3, 19-23.

Nauta, M. M./Kahn, J. H./Angell, J. W./Cantarelli, E. A. (2002): Identifying the antecedent in the relation between career interest and self-efficacy: Is it one, the other, or both. In: *Journal of Counseling Psychology*, (49, 290-301.

Neuenschwander, M. P./Hartmann, R. (2011): Entscheidungsprozesse von Jugendlichen bei der ersten Berufs- und Lehrstellenwahl. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 40, 41-44.

Ng, T. W. H./Eby, L. T./Sorensen, K. L./Feldmann, D. C. (2005): Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis. In: *Personnel Psychology*, 58, 367-408.

OECD (2007): PISA 2006. Schulleistungen im internationalen Vergleich. Naturwissenschaftliche Kompetenzen für die Welt von morgen. Bielefeld.

Pätzold, G. (2008): Übergang Schule - Berufsausbildung. In: Helsper, W./Böhme, J. (Hrsg.): *Handbuch der Schulforschung*. Wiesbaden, 593-610.

Rammstedt, B./John, O. P. (2007): Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory. In: *Journal of Research in Personality*, 41, 203-212.

Rosenstiel, L. von (2014): Die Bedeutung der Arbeit. In: Schuler, H./Kanning, U. P. (Hrsg.): *Lehrbuch der Personalpsychologie*. Göttingen, 25-57.

Roth, P. L./BeVier, C. A./Switzer, F. S./Schippmann, J. S. (1996): Meta-Analyzing the Relationship Between Grades and Job Performance. In: *Journal of Applied Psychology*, 81, 548-556.

Rottinghaus, P. J./Larson, L. M./Borgen, F. H. (2003): The relation of self-efficacy and interest: A meta-analysis of 60 samples. In: *Journal of Vocational Behavior*, 62, 221-236.

Sauer, J./Gamsjäger, E. (1996): Ist Schulerfolg vorhersagbar? Die Determinanten der Grundschulleistung und ihr prognostischer Wert für den Sekundarschulerfolg. Göttingen.

Schneider, C. M. (2010): Philosophische Überlegungen zu Aaron Antonovskys Konzept der Salutogenese. In: Wydler, H./Kolip, P./Abel, T. (Hrsg.): *Salutogenese und Kohärenzgefühl. Grundlagen, Empirie und Praxis eines gesundheitswissenschaftlichen Konzepts*. Weinheim, 21-42.

Schnitzer, A./Velten, S. (2011): Eignungstests und Ausbildungserfolg. Abschlussbericht. Bundesinstitut für Berufsbildung, 1-26. Online: [https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/fodb/data/documents/pdf/eb\\_22303.pdf](https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/fodb/data/documents/pdf/eb_22303.pdf) (28.06.2015).

Schober, K. (2005): „Ausbildungsreife“. Diskussion um ein schwieriges Konstrukt – Erfahrungen der Bundesagentur für Arbeit. Bundesinstitut für Berufsbildung, 105–114.

Schuler, H. (2010): Noten als Prädiktoren von Studien- und Berufserfolg. In: Rost, D. H. (Hrsg.): *Handwörterbuch Pädagogische Psychologie*. Weinheim, 599-606.

- Schuler, H. (2014): Gegenstand und Aufgaben der Personalpsychologie. In: Schuler, H./Kanning, U. P. (Hrsg.): Lehrbuch der Personalpsychologie. Göttingen, 13-24.
- Schuler, H./Funke, U. (1993): Diagnose beruflicher Eignung und Leistung. In: Schuler, H. (Hrsg.): Lehrbuch Organisationspsychologie. Bern, 235-284.
- Schyns, B./von Collani, G. (2002): A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. In: European Journal of Work and Organizational Psychology, 11, 219-241.
- Semmer, N./Udris, I. (1993): Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In: Schuler, H. (Hrsg.): Lehrbuch Organisationspsychologie. Bern, 133-166.
- Spokane, A. R. (1985): A review of research on person-environment congruence in Holland's theory of careers (monograph). In: Journal of Vocational Behavior, 26, 306-343.
- Spokane, A. R./Meir, E. I. (2000): Person-Environment Congruence and Holland's Theory: A Review and Reconsideration. In: Journal of Vocational Behavior, 57, 137-187.
- Stamouli, E. (2004): Auf dem Weg zur persönlichen Berufszufriedenheit. In: Gruber, H./Harteis, C./Heid, H./Meier, B. (Hrsg.): Kapital und Kompetenz. Veränderungen der Arbeitswelt und ihre Auswirkungen aus erziehungswissenschaftlicher Sicht. Wiesbaden, 187-198.
- Stegmann, H. (1996): Zum Zusammenhang zwischen Schulnoten und Berufserfolg. In: Ertelt, B.-J./Hofer, M. (Hrsg.): Theorie und Praxis der Beratung. Beratung in Schule, Familie, Beruf und Betrieb. Nürnberg, 185-202.
- Stief, M. (2001): Selbstwirksamkeitserwartungen, Ziele und Berufserfolg. Eine Längsschnittstudie. Univeröffentlichte Dissertation. Nürnberg.
- Super, D. E. (1953): A theory of Vocational Development. In: American Psychologist, 8, 185-190.
- Super, D. E. (1980): A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. In: Journal of Vocational Behavior, 16, 282-298.
- Theunissen, G./Plaute, W. (1995): Empowerment und Heilpädagogik. Ein Lehrbuch. Freiburg im Breisgau.
- Tranberg, M./Slane, S./Ekeberg, S. E. (1993): The relation between Interest Congruence and Satisfaction: A Metaanalysis. In: Journal of Vocational Behavior, 42, 253-264.
- Trapmann, S./Hell, B./Weigand, S./Schuler, H. (2007): Die Validität von Schulnoten zur Vorhersage des Studienerfolgs - eine Metaanalyse. In: Zeitschrift für Pädagogische Psychologie, 21, 11-27.
- Tsabari, O./Tziner, A./Meir, E. I. (2005): Updated Meta-Analysis on the Relationship Between Congruence and Satisfaction. In: Journal of Career Assessment, 13, 216-232.



Ulmer, P./Weiß, R./Zöller, A. (2012): Berufliches Bildungspersonal: Stellenwert, Entwicklungstendenzen und Perspektiven für die Forschung. In: Ulmer, P. (Hrsg.): Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Bielefeld, 7-20.

Vannotti, M. (2008): Interessenskongruenz und berufliche Selbstwirksamkeit. In: Läge, D./Hirschi, A. (Hrsg.): Berufliche Übergänge. Grundlagen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Münster, 55-70.

Vondracek, F. W./Reitzle, M. (1998): The Viability of Career Maturity Theory: A Developmental - Contextual Perspective. In: Career Development Quarterly, 47, 6-15.

Weyer, C./Hodapp, V./Neuhäuser, S. (1980): Weiterentwicklung von Fragebogenskalen zur Erfassung der subjektiven Belastung und Unzufriedenheit im beruflichen Bereich (SBUS-B). In: Psychologische Beiträge, 22, 335-355.

Winther, E. (2010): Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung. Bielefeld.

## Zitieren dieses Beitrages

---

Kolper, J. (2016): Prädiktoren des Berufserfolges nach der berufsbildenden Schule – Ein Theorieüberblick In: *bwp@ Spezial 11* Unterrichtsforschung im Fach Rechnungswesen, hrsg. v. Helm, C., 1-24. Online: [http://www.bwpat.de/spezial11/kolper\\_bwpat\\_spezial11.pdf](http://www.bwpat.de/spezial11/kolper_bwpat_spezial11.pdf) (18.1.2016).

## Die Autorin

---



### **JULIA KOLPER**

Studentin des Masterstudienganges Wirtschaftspädagogik an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg

E-Mail: [julia-katharina.kolper@stud.uni-bamberg.de](mailto:julia-katharina.kolper@stud.uni-bamberg.de)

WWW: <https://www.uni-bamberg.de/wipaed>