

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Differentialpsychologische Aspekte des Interesseninventars „RIASEC-RRK“ anhand von Studenten der Fachhochschule für Management“

Verfasserin
Biscic Mirela

Angestrebter akademischer Grad
Magistra (Mag. Rer. Nat.)

Wien, August 2009
Studienkennzahl lt. Studienblatt: A298
Studienrichtung lt. Studienblatt: Psychologie
Betreuer: ao. Univ.- Prof. Dr. Mag. Martin Arendasy

Danksagung

Ich möchte mich herzlich bei allen bedanken, die mich während des gesamten Studiums tatkräftig unterstützt haben.

Besonderer Dank gilt meinen Eltern, die mich in all meinen Ideen und Plänen gefördert und mir immer eine emotionale Stütze waren.

Meiner Tante Sabine danke ich für das Korrekturlesen und die unermessliche Hilfe die sie mir während der gesamten Schullaufbahn geboten hat. Auch meiner restlichen Familie sei für jegliche Unterstützung gedankt.

Meinem Mann möchte ich danken dass er mich in allen Lebenslagen unterstützt und nie von meiner Seite weicht.

Recht herzlich bedanke ich mich bei ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Martin Arendasy für die Betreuung meiner Diplomarbeit.

Schlussendlich bedanke ich mich bei allen Studenten und Studentinnen der Fachhochschule für Management, die sich dazu bereit erklärt haben den Fragebogen zu bearbeiten.

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG	1
2. INTERESSE	3
2. 1. Ideengeschichte des Interessensbegriffs	3
2. 2. Interessen und Schullaufbahn	5
2. 3. Psychologische Bedeutung des Interessensbegriffs	6
2. 3. 1. Gliederung von Interesse	6
2. 3. 2. Neurophysiologische Ebene	7
2. 3. 3. Person-Gegenstands-Konzeption (Krapp & Prenzel, 1992).....	8
2. 3. 4. Das Interesse als Wahlmotiv für die Studienwahl	9
3. BERUFSWAHLTHEORIEN.....	10
3. 1. Psychologische Theorien.....	11
3. 1. 1. Differentialpsychologischer Ansatz	12
3. 1. 2. Berufswahltheorie von Holland	14
3. 1. 3. Laufbahnentwicklungstheorie von Super (1957, 1990)	22
3. 1. 4. Entwicklung des beruflichen Selbstkonzepts (Super, 1990).....	24
3. 1. 5. Theorie sozialer Lernprozesse von Mitchell und Krumboltz (1994).....	24
4. DIFFERENTIALPSYCHOLOGISCHE ASPEKTE VON INTERESSE	26
4. 1. Geschlecht.....	26
4. 2. Alter	28
4. 3. Bildung.....	28
5. MESSUNG VON INTERESSE	28
5. 1. Die Interessenerfassung nach Super (1957)	28
5. 2. Allgemeine Überlegungen zur Messung von Interesse.....	29

5. 3. Struktur von Interesseninventaren	30
6. VORHANDENE INSTRUMENTE ZUR ERFASSUNG VON INTERESSE.....	32
6. 1. Allgemeiner Interessen-Struktur-Test-Revision- AIST- R, Umwelt-Struktur-Test- UST (Bergmann & Eder, 2005, 1999).....	33
6. 2. Explorix (SDS; Jörin, Stoll, Bergmann & Eder, 2004)	36
6. 3. FSI (Schiefele, Krapp, Wild & Winteler 1992)	36
6. 4.“Generelle Interessen-Skala“- GIS (Brickenkamp, 1990).....	37
6. 5. Differentieller Interessen-Test - DIT (Todt, 1967)	38
6. 6. Berufs-Interessen-Test II - BIT II (Irle & Allehoff, 1984)	39
6. 7. EXPLOJOB (Jörin-Fux & Stoll, 2006)	40
7. UNTERSUCHUNGSDESIGN	41
7.1. Fragestellung	41
7. 1. 1. Geschlechtsunterschiede	41
7. 1. 2. Altersunterschiede	41
7. 1. 3. Überprüfung des hexagonalen Modells.....	41
7. 1. 4. Interessensdifferenziertheit	42
7. 1. 5. Korrelation zwischen Differenziertheits- und Kongruenzindizes.....	42
7. 1. 6. Unterschiede zwischen den Modalitäten je Interessendimension	42
7. 2. Das Untersuchungsinstrument – RIASEC-RRK	42
7. 3. Auswertungsverfahren.....	44
8. ERGEBNISSE	45
8. 1. Beschreibung der Stichprobe	45
8. 2. Skalenbeschreibung	46
8. 3. Unterschiede zwischen den Interessendimensionen.....	52

8. 4. Unterschiede zwischen den Modalitäten je Interessendimension	54
8. 4. 1 Realistic	55
8. 4. 2 Conventional	56
8. 4. 3 Artistic	57
8. 4. 4 Social	58
8. 4. 5 Investigative	59
8. 4. 6 Enterprising.....	60
8. 5. Alter und Interessendimension	61
8. 6. Übereinstimmung mit Holland Code	62
8. 7. Interessendifferenziertheit	64
8. 8. Hexagonales Modell	66
9. ZUSAMMENFASSUNG UND DISKUSSION	67
11 TABELLEN –UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS	69
11. 1. Tabellen.....	69
11. 2. Abbildungen.....	69
LITERATURVERZEICHNIS	71

1. Einleitung

Jeder Maturant, der sich dazu entscheidet eine akademische Laufbahn einzuschlagen, hat gleich am Beginn die Qual der Wahl. Die Entscheidung für eine der zahlreichen Studienmöglichkeiten sollte nicht ohne gründliche Überlegung getroffen werden. Um die richtige Studienwahl zu treffen muss man einerseits seine Fähigkeiten einschätzen können, andererseits aber auch wissen, welche Studienangebote und Studienfächer einem überhaupt zur Verfügung stehen und welche beruflichen Chancen sich heute dafür ausrechnen lassen. Nicht zuletzt wird die Motivation, ein Studium zu absolvieren und erfolgreich zu beenden, besonders hoch sein, wenn die Studienwahl entsprechend den Interessen getroffen wird. Schließlich ist das Studium auch die Grundlage für die Berufstätigkeit.

Psychologische Theorien machen das Gelingen des Übergangs von der Schule in die tertiäre Ausbildung am Konzept der Person-Umwelt-Fassung fest (Holland, 1997). Dieser Sichtweise zufolge gewähren verschiedene Ausbildungsfelder unterschiedliche Möglichkeiten, verschiedene individuelle Werte und Interessen zu verwirklichen und unterscheiden sich darüber hinaus in ihren spezifischen Anforderungen voneinander.

Obwohl es gewiss nicht einfach ist die latente Variable „Interesse“ zu messen, wurden zahlreiche Interesseninventare entwickelt die dazu dienen, „Interesse“ fassbar zu machen und möglichst gut fundierte Empfehlungen weiterzugeben.

In der vorliegenden Arbeit spielt der neu entwickelte Interessenfragenbogen „RIASEC-RRK“ eine zentrale Rolle. Er orientiert sich einerseits an die von John Holland (1997) entwickelte Konzeption beruflicher Interessen und andererseits an den von Brickenkamp (1990) abgenommenen drei Verhaltensmodalitäten.

Das Interessenkonzept Hollands benennt sechs breite Inhaltsdimensionen der beruflichen Interessen, nämlich „praktisch-technische“, „intellektuell-forschende“, „sprachlich-künstlerische“, „soziale“, „unternehmerische“ und „konventionelle“ Interessen (RIASEC). Im Fokus dieser Theorie stehen weniger die absoluten Ausprägungen der Interessen vielmehr die individuelle Konfiguration der beruflichen Interessen.

Das „RRK“ steht für die von Brickenkamp (1990) entwickelte „Generelle-Interessen-Skala“. Sie dient der Messung eines breiten Interessenspektrums, wobei auch zeitgemäße Interessensgebiete miteinbezogen werden. Weiterhin gibt die GIS auch das Ausmaß rezeptiver, reproduktiver und kreativer Verhaltenspräferenzen an. Die rezeptive Ebene beschäftigt sich mit einer erhöhten Aufnahmefähigkeit für bestimmte Sinnesreize. Auf der reproduktiven Ebene kommt die Aktivität und Imitation zum Vorschein. Schließlich geht es bei der kreativen Ebene um das Entwickeln und Umsetzen von eigenen Ideen.

Der „RIASEC-RRK“ beruht demnach auf zwei wissenschaftlich gut fundierten Theorien und dient der Weiterentwicklung und differenzierteren Betrachtungsweise des Interessenkonstrukts.

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Evaluierung dieses Inventars. Dies soll mit Hilfe einer studentischen Stichprobe geschehen. Diese Stichprobe setzt sich aus Studentinnen und Studenten der Fachhochschule für Management (Wien) zusammen. Hauptsächlich sollen dabei die differentialpsychologischen Aspekte, wie geschlechtsspezifischen Unterschiede und die Interessenprofile der Studenten, im Vordergrund stehen.

Theorieteil

2. Interesse

„Interesse ist die individuelle und relativ konstante Bereitschaft, sich mit bestimmten Gegenständen, Zielen, Tätigkeiten und Aufgaben zu beschäftigen, die subjektiv als besonders wichtig empfunden werden. Der Ausdruck von Interesse an einer Aufgabe oder Sache ist oft durch das Heben und Senken der Augenbrauen oder durch eine Anspannung der Gesichtsmuskeln gekennzeichnet. Gelegentlich grenzt man Interesse von Motiv ab. Letzteres ist die Bereitschaft und der Antrieb etwas zu tun, was unter Umständen noch nicht begonnen wurde. Das Interesse ist dagegen eher durch ein intensives Bezogensein auf die Aufgabe während der Tätigkeit gekennzeichnet.“ (Der Brockhaus-Psychologie, 2001, S. 274)

Der wörtliche Ursprung des Begriffes Interesse stammt aus dem alt-lateinischen „interesse“, welches übersetzt soviel wie „Dazwischensein in Raum und Zeit“ bedeutet. Daraus entwickelten sich weitere Bedeutungen wie Dabeisein, Beiwohnen und Anteil nehmen. Danach entstand die Bedeutung der Bewertung und der geistigen Anteilnahme. Im 16. Jhd. stand die Bedeutung des Nutzens im Vordergrund und zwar einerseits im subjektiven Sinn (aus Interesse handeln) und andererseits im objektiven Sinn (an etwas interessiert sein).

2. 1. Ideengeschichte des Interessensbegriffs

Thomas Hobbes beschreibt erstmals 1651 in seiner Arbeit „System der Interessen“ das Chaos der Einzelinteressen. Dies stelle seiner Meinung nach eine Bedrohung für den Staat dar. Er meint, dass der freie Wettbewerb der konkurrierenden Einzelinteressen zu einer Instabilität des Staates führe, sodass der Staat gegen die

Einzelinteressen vorgehen müsse, um Stabilität zu erlangen. Doch kurz danach, nämlich 1690, erfährt der Interessenbegriff durch Francis John Locke eine positive Wendung. Er rechtfertigt ausdrücklich das Streben nach Eigentum. Francis Hutcheson geht sogar soweit, das Interesse als primäres Motiv allen menschlichen Handelns zu definieren. Schlussendlich festigt sich der Interessenbegriff in der „Theorie des natürlichen Interessenausgleichs“, welche besagt, dass der gesamte Lebensprozess von der freien Konkurrenz rivalisierender Einzelinteressen gesteuert wird.

Eine differenziertere Betrachtung des Interessenbegriffs findet man bei Rousseau. Seiner Meinung nach sei das theoretische Allgemeinwohl bereits vorhanden und müsse nur noch ins Praktische umgesetzt werden. Er unterscheidet zwischen partikularen und allgemeinen Interessen. Partikulare Interessen seien solche, die nur dem eigenen Nutzen dienen würden und somit egoistisch und negativ behaftet sind. Allgemeine Interessen hingegen seien solche, die der Allgemeinheit dienen und somit einen Beitrag zur Verwirklichung der Vernunft leisten würden.

In Deutschland beschäftigte sich Kant mit dem Interessenbegriff. In seinem Werk „Kritik der praktischen Vernunft“ unterscheidet er als erster zwischen Interessen und Bedürfnissen. So bestreitet er den Ansatz der französischen Aufklärung, wonach das Streben nach Vergnügen auf Interessen zurückgeführt wird. Kant sieht dies eher als ein menschliches Bedürfnis ansehen. Interesse hingegen ist die Basis der Vernunft bzw. die Ursache, die den Menschen veranlasst, vernunftgemäß zu forschen. Alles menschliche Interesse vereint sich in den drei grundlegenden Fragen: Was kann ich wissen? Was soll ich tun? Was darf ich hoffen?

Hegel betont vor allem die subjektive Dimension des Interesses. Jedes Individuum hat seine eigenen Interessen. Ebenso hat jeder Stand seine eigenen Interessen, die es durchzusetzen gilt, woraus unvermeidliche Konflikte in der

Interessenauseinandersetzung zu anderen Einzel- bzw. Gruppeninteressen entstehen. So ist die Verfolgung der partikularen Interessen immer mit Konflikten, Konkurrenz und Kampf verbunden. Hegel sieht den Prozess der Interessenauseinandersetzung als Selbstreinigungsprozess, wobei die Vernunft in dem Maße zunimmt, indem durch Kompromissfindung die partikularen Interessen zu allgemeinen Interessen mutieren.

2. 2. Interessen und Schullaufbahn

Eder & Reiter untersuchten 2002, inwieweit der Schulerfolg mit der Wahl einer bestimmten Schule, also auch mit den individuellen Interessen, zusammenhängt. Grundlage der Studie war der anhaltende Trend zur Individualisierung, bei dem die Wahl einer bestimmten Schule mit der Selbstverwirklichung einer Person zusammenhängt: „In wie weit erlaubt die gewählte Laufbahn die Realisierung von Fähigkeiten und Interessen“ (Eder & Reiter, 2002). Nach Bergmann hängen Erfolg und Zufriedenheit im Beruf stark von der Interessenkongruenz zwischen Person und Beruf ab (Bergmann, 2002). Dasselbe gilt für die Schullaufbahn, jedoch sind die Korrelationen nicht besonders hoch, da der Schulerfolg stärker von den Fähigkeiten der Schüler als von den Interessen abhängt. Mit Hilfe des Holland-Modells und des Zener-Schnuelle-Index (Bergmann & Eder, 1999), welcher ein bewährtes Maß für die Ähnlichkeit zwischen zwei Holland-Codes darstellt, konnte die Kongruenz zwischen Person und Schule berechnet werden. Der ZSI kann Werte zwischen 0 und 6 annehmen, wobei 6 bedeutet, dass Person und Umwelt identische Codes haben, und 0, wenn beide Codes überhaupt nicht übereinstimmen. Hohe Kongruenz zeigte sich in den Lehranstalten für Kindergartenpädagogik, den gewerblich-technischen Berufsschulen, den Schulen für wirtschaftliche und soziale Berufe und in den Höheren Schulen für land- und forstwirtschaftliche Berufe. Geringe Kongruenz zeigte

sich in den kaufmännischen und technisch-gewerblichen Fachschulen. Hier finden wir die unterschiedlichsten Interessentypen, die auch insgesamt nicht sehr kongruent mit dem besuchten Schultyp sind. Zusammengefasst kann man sagen, dass eine höhere Kongruenz zu einer besseren Schulleistung beiträgt.

2. 3. Psychologische Bedeutung des Interessenbegriffs

2. 3. 1. Gliederung von Interesse

Wenn wir uns die psychologische und pädagogische Bedeutung des Interessenbegriffs anschauen, dann stoßen wir zunächst auf die von Todt (1990) entwickelte Drei-Teilung von Interesse:

- **Allgemeine Interessen**

Allgemeine Interessen sind Verhaltens- oder Handlungstendenzen (Dispositionen), welche relativ überdauernd und verallgemeinert sind. Sie sind auf verschiedene Gegenstands-, Tätigkeits- oder Erlebnisbereiche gerichtet. Allgemeine Interessen sind wohlstrukturiert und relativ unabhängig von konkreter Erfahrung entstanden. Sie stehen in enger Wechselwirkung zur kognitiven Entwicklung und zur Entwicklung des Selbstbildes. Sie umfassen kognitive, affektive und konative Komponenten. (Todt, 1990, S. 225)

- **Spezifische Interessen**

Spezifische Interessen, welche auch persönliche oder individuelle Interessen genannt werden, sind Verhaltens- oder Handlungstendenzen (Dispositionen), welche relativ überdauernd und relativ spezifisch sind. Sie sind auf spezifische Gegenstände, Tätigkeiten und Erlebnisse innerhalb bevorzugter allgemeiner Interessensbereiche bezogen. In ihrer Entwicklung sind sie abhängig von konkreten Anregungen bzw. Gelegenheiten und wiederholten befriedigten

Handlungsausführungen. Ihre Manifestationswahrscheinlichkeit ist größer als die allgemeiner Interessen. Spezifische Interessen umfassen kognitive, affektive und konative Komponenten. (Todt, 1990 S. 225-226)

- Interessiertheit

Interessiertheit ist die positive, emotionale Befindlichkeit (Zustand), die als Gegenteil von Abneigung und Langeweile gilt. Weiterhin ist sie subjektiv gekennzeichnet durch das Gefühl der Sympathie, der Aufmerksamkeit, des Verstehens, des sinnvoll Tätigseins und des Dazulernens. (Todt, 1990, S. 226)

Allgemeine Interessen sind bewertende Orientierungen eines Individuums, welche es diesem erleichtern in erfahrungsarmen Situationen Entscheidungen zu treffen welche eher bedürfnisbefriedigend als bedürfnisfrustrierend sind. Somit spielen allgemeine Interessen eine große Rolle bei der Entscheidungsfindung.

Meistens sind Interessen auf Klassen von Tätigkeiten oder Objekten bezogen und werden von da aus verwendet um einzelne Tätigkeiten oder Objekte zu bewerten. Folglich dienen Interessen als eine Art Filter für diejenigen Klassen von Tätigkeiten, auf die man sich einlassen bzw. die man meiden sollte.

2. 3. 2. Neurophysiologische Ebene

Auf der neurophysiologischen Ebene zeigt sich Interesse in einer Erhöhung des noradrenergen Systems (erhöht die allgemeine Aufmerksamkeit), des dopaminergen Systems (Neugier, Belohnungserwartung) und des cholinergen Systems (gezielte Aufmerksamkeit, Konzentration). Diese drei Systeme aktivieren die Großhirnrinde und den Hippocampus, welche die Verankerung des gelernten Stoffes im Langzeitgedächtnis fördern. Bei diesem Prozess spielt die Stärke des emotionalen Zustandes, also auch das Interesse, eine große Rolle, da bekannt ist, dass sie positiv mit der Gedächtnisleistung korreliert (Roth, 2002).

2. 3. 3. Person-Gegenstands-Konzeption (Krapp & Prenzel, 1992)

Krapp & Prenzel interpretieren Interesse nicht als Einstellung oder stabiles Persönlichkeitsmerkmal, sondern als ein Phänomen, das sich aus der Interaktion zwischen der Person und ihrer „gegenständlichen“ Umwelt ergibt. Das grundlegende Kennzeichen von Interesse ist die Inhalts- bzw. Gegenstandsspezifität. Das Interesse stellt also eine Art „Beziehung“ einer Person zu einem Gegenstand dar. Der Interessengegenstand muss jedoch nicht ein materieller Gegenstand sein, sondern kann sich auch auf bestimmte Handlungen, Ideen, Wissensbestände etc. beziehen. Interessen können, zeitlich gesehen, auch unterschiedliche Wichtigkeit aufweisen. Die Interessenhandlung zeichnet sich dadurch aus, dass die Gegenstandsauseinandersetzung planvoll und zielgerichtet geschieht. Wenn diese Handlung aus einem inneren Antrieb heraus durchgeführt wird, dann spricht man von „dispositionalem Interesse“. Durch die Beschäftigung mit einem Interessengegenstand wird das „dispositionale Interesse“ aktualisiert und wird deshalb auch „aktualisiertes dispositionales Interesse“ genannt. Tritt die Interessenhandlung jedoch aufgrund situationsimmanenter Anreize (Interessantheit eines Gegenstands) zu Tage, spricht man vom „situationalem Interesse“. Da beide Vorgänge meistens gleichzeitig auftreten, spricht man auch vom „aktuellen Interesse“ (siehe Abbildung 1).

Die Interessenhandlung folgt drei Bestimmungsmerkmalen:

- Die Handlungen sind selbstintentional, d.h. sie benötigen keine, außerhalb der Handlung liegenden, Anreize. Somit liegen für die Person keine äußeren oder inneren Zwänge vor, es herrscht Selbstbestimmung.
- Es liegt positive emotionale Valenz vor, welche sich in einer positiven Gefühlslage äußert.

- Ein weiteres Merkmal ist der persönliche Wert, d.h. der subjektive Sinn welcher der Handlung oder dem Gegenstand zugeordnet wird.

Die Relation von Person und Gegenstand ändert sich ständig und führt dazu, dass Kompetenzen aufgebaut und Wissen generiert wird (Schiefele, 1986).

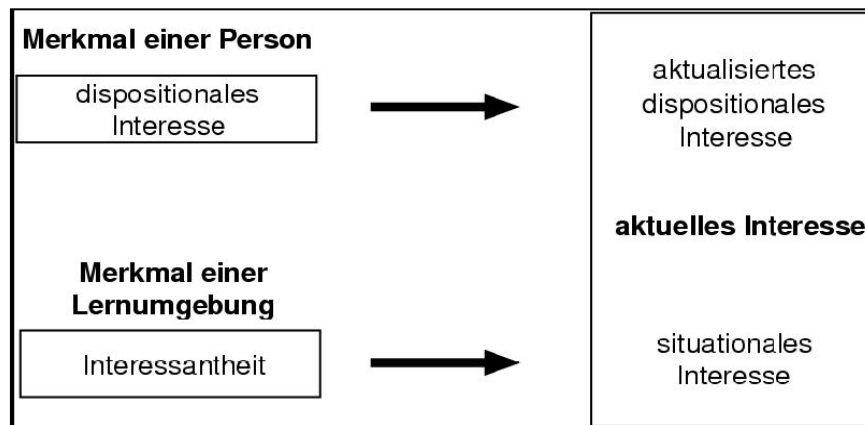


Abbildung1: Interessenkonstrukt nach Krapp (1992b, S. 15)

2. 3. 4. Das Interesse als Wahlmotiv für die Studienwahl

Die Motive, eine bestimmte Bildungsinstitution zu besuchen, können von Person zu Person sehr unterschiedlich sein und hängen oft mit den subjektiven und gesellschaftlichen Zielvorstellungen zusammen. Auch spielen die Selbstbestimmung, die Wahloptionen und die sozialen Möglichkeiten der Person eine wichtige Rolle. Oft spielt jedoch die individuelle Motivvielfalt die entscheidende Rolle. Somit kann thematisches Interesse als Motiv beteiligt sein. Dieses Wahlmotiv ist entscheidend für das Lern- und Bildungsverhalten. „Interessierte Lerner entwickeln ein differenziertes Wissen im entsprechenden Gegenstandsbereich und erhalten bessere Beurteilungen als weniger interessierte Lerner (Schiefele, Krapp, Winteler 1992).

Csikszentmihalyi und Rathunde befragten erfolgreiche und besonders kreative Menschen nach ihrem Erfolgsrezept. Die Ergebnisse zeigen, dass sich der Erfolg auf die lebenslange Realisierung des „undivided interest“ zurückführen lässt.

Thematisches Interesse korreliert auch mit tiefenverarbeitenden Lernstrategien (Wild, 1999), höherer Lernbereitschaft und höherer Zielbindung und Zielerreichung (Schiefele, 2000).

3. Berufswahltheorien

Berufswahltheorien sind Aussagesysteme, welche versuchen den Berufsentscheidungsprozess zu erläutern. Da dieser Prozess von vielen Faktoren beeinflusst wird, kann man nicht von einem allgemein gültigen Ansatz ausgehen. Es gibt eine Vielzahl an Theorien, die versuchen die Berufswahl zu erklären.

Der Berufswahl liegt nicht nur eine einmalige Entscheidung zugrunde, sie ist ein längerfristiger – prinzipiell lebenslanger – komplexer und komplizierter Prozess. Der Berufswahlprozess ist von individuellen und gesellschaftlichen Faktoren abhängig.

Die Erklärungsansätze für die Berufswahl kann man wie folgt unterteilen:

1. Psychologische Theorien

Diese Theorien erklären die Berufswahl hauptsächlich aufgrund intraindividueller Prozesse (Interessen, Persönlichkeit etc).

2. Soziologische Theorien

Hier geht es hauptsächlich um die soziokulturellen (Familie, Schichtzugehörigkeit, Image) und ökonomischen (Wirtschaftslage, Arbeitsmarkt, Einkommen) Einflüsse.

3. Psychodynamische Theorien

Hier spielen vor allem die Bedürfnisse, der Antrieb und unbewusste Vorgänge eine Rolle.

Im Rahmen dieser Arbeit wird ausschließlich auf die psychologischen Theorien näher eingegangen.

3. 1. Psychologische Theorien

Die Vielfalt der Berufswahltheorien ist im Rahmen der folgenden drei Ansätze eingebettet:

- Der entscheidungstheoretische Ansatz

Die Interessen und Fähigkeiten des Individuums stellen die hauptsächlichen Kriterien der Entscheidung dar. Drei Modelle liegen dem Verhalten zugrunde:

- Das Optimum wird gewählt → die „rationale Wahl“
- Anpassung der eigenen Vorstellungen an den Beruf → „Durchwurschteln“
- Die Wahl ergibt sich aus der Situation → „Zufallswahl“

Meist ist es jedoch so, dass eine Kombination aus allen drei Möglichkeiten zur Entscheidung führt. Außerdem ignoriert dieser Ansatz die äußeren Faktoren der Berufsumwelt und konzentriert sich ausschließlich auf den Berufswähler.

- Der entwicklungstheoretische Ansatz

Diesem Ansatz liegt ein Entwicklungsprozess zugrunde, welcher die lebenslange Erfahrung und Reifung als Ausgangspunkt der Entscheidung annimmt. Es wird eine Verbindung zwischen der Person und der Berufsumwelt hergestellt. Somit wird die Berufswahl von der eigenen Persönlichkeit und den Interessen entschieden.

- Der alloktionstheoretische Ansatz

Die Berufswahl wird hier durch einen Zuordnungsprozess getroffen. Der Berufswähler hat somit nicht die vollkommene Wahlfreiheit und muss meist aufgrund antizipierter, sozioökonomischer und von Umweltfaktoren

entscheiden. Das Individuum, das letztlich den Beruf ausüben soll, gerät hier in den Hintergrund.

Allen Theorien sind zwei Ansatzpunkte gleich: sie beziehen sich auf den Berufswähler oder die Berufswelt. Folglich werden dabei andere wichtige Faktoren außer Acht gelassen. Auch wird das Bild der realen Berufswelt nicht richtig erfasst, da dieses einem ständigen Wandel unterworfen ist.

Die folgende Auswahl an Berufswahltheorien beschränkt sich ausschließlich auf solche, denen psychologische Konzepte zugrunde liegen und die nach Bergmann (2004) als besonders einflussreich gelten, nämlich:

- der differentialpsychologische Ansatz – Trait-and-factor-Theorie
- die Berufswahltheorie von Holland (1997)
- die Laufbahnentwicklungstheorie von Super (1994) und
- die Theorie sozialer Lernprozesse von Mitchell und Krumboltz (1994)

3. 1. 1. Differentialpsychologischer Ansatz

Bei diesem Ansatz geht es darum, dass jeder Mensch aufgrund seiner individuellen Persönlichkeitsmerkmale (v. a. berufliche Interessen und Fähigkeiten) für einen bestimmten Berufszweig besonders geeignet ist. Es gilt also eine Passung von Persönlichkeitsmerkmalen und dem beruflichen Anforderungsprofil zu schaffen. Der Entscheidungsprozess erfolgt bewusst und rational, entweder vom Entscheidungsträger alleine oder mit Hilfe beruflicher Beratung. Von dieser Entscheidung hängen sowohl der Erfolg im Beruf als auch die berufliche Zufriedenheit ab.

Die Entstehung dieses Ansatzes hängt stark mit der Entwicklung der (amerikanischen) Industriegesellschaft zusammen (Lichterfeld, 2005). Die Entstehung der neuen Berufe forderte gleichzeitig auch einen erhöhten Bedarf an

Information und Beratung zu den veränderten beruflichen Anforderungen. Somit standen plötzlich individuelle Berufspräferenzen, Interessen und Werte im Vordergrund. Durch die Entwicklung psychometrischer Erhebungsmethoden wurde dem Individuum die gleiche Aufmerksamkeit wie den Berufsbedingungen geschenkt. Somit war der Trait-and-Factor-Ansatz geboren, welcher versuchte beide Perspektiven zu verbinden. Zahlreiche empirische Untersuchungen versuchten zu erforschen, welche Faktoren für die charakteristische Beschreibung einer Person hinsichtlich eines entsprechenden Berufs relevant sind. Die Ergebnisse zeigen eine Zweiteilung in interne (Geschlecht, Intelligenz, Flexibilität, Anspruchsniveau, Interessen, Leistungsmotivation und Wertorientierungen) und externe (soziale Schichtzugehörigkeit, Einfluss von Eltern, Freunden und Bekannten, Religionszugehörigkeit und Schulsystem) Faktoren (Lichterfeld, 2005).

Der differentialpsychologische Ansatz trägt einen beachtlichen Anteil zur Erklärung der Berufswahl bei und stellt auch die Grundlage einiger eignungsdiagnostischer Verfahren (z.B. Hossiep, 1995, „Berufseignungsdiagnostische Entscheidungen“) dar. Trotzdem ist nicht zu übersehen, dass er auch gewisse Mängel aufweist. Der Ansatz könnte als atheoretisch bezeichnet werden, da er sich lediglich auf die Annahme stabiler interindividueller Unterschiede stützt. Auch die Erklärung, die Berufswahl sei eine einmalige, rationale Zuordnung von Person und Beruf, übersieht die dynamischen Wandlungsprozesse, einerseits die der persönlichen Fähigkeiten und Interessen und andererseits die der beruflichen Anforderungsstrukturen. Die permanenten Veränderungen von Berufs- und Organisationsprofilen treffen auf der einen Seite auf ein ausgeprägtes Anpassungspotential der Berufswähler und auf der anderen Seite auf eine Interaktion zwischen Mensch und Arbeit. Diese Veränderungsdynamik wird vom differentialpsychologischen Ansatz, welcher ein punktuelles Verständnis von Berufswahlentscheidungen hat, nicht integriert.

Schließlich muss noch die Frage der Rationalität der Berufswahl kritisch angefragt werden. Die Annahme unzureichender Kenntnisse der beruflichen Anforderungen wird der Realität wohl eher gerecht. Es darf nicht ignoriert werden, dass soziale und situative Faktoren ebenfalls einen hohen Anteil am beruflichen Entscheidungsprozess haben. Trotz aller Kritik ist anzumerken, dass auch andere Erklärungsversuche der Berufswahl (z.B. der entwicklungspsychologische Ansatz) den differentialpsychologischen Ansatz als Grundlage ihrer Theorie verwenden und zudem auch vertreten, dass Berufserfolg und Berufszufriedenheit wesentlich von der Wahl eines der jeweiligen Persönlichkeitsstruktur entsprechenden Berufs abhängen.

3. 1. 2. Berufswahltheorie von Holland

Die Berufswahltheorie von Holland kann dem differentialpsychologischen Ansatz zugeordnet werden. Vorgestellt wurde sie erstmals 1959 im „Journal of Counseling Psychology“. Anzumerken ist, dass einzelne Elemente der Theorie in den frühen Arbeiten von Parsons (1909), Spranger (1903) und Guilford (1954) zu erkennen sind. Holland ist der Auffassung, dass sich die Berufswahl aus einer Persönlichkeitsanalyse, einer Arbeitsplatzanalyse und einer optimalen Zuordnung durch professionelle Beratung zusammensetzen sollte. Spranger teilt die menschliche Persönlichkeit in sechs ideale Typen ein und zeigt damit Parallelen zur Typologie von Holland auf (Rolfs, 2001):

1. Der theoretische Mensch → der theoretische Mensch versucht hinter allen Dingen Gesetzmäßigkeiten zu erkennen und ist im Sozialverhalten eher ein Individualist;
2. Der ökonomische Mensch → der ökonomische Mensch ist stets auf der Suche nach der größtmöglichen Effizienz und er handelt meistens nach dem Prinzip der Nützlichkeit;

3. Der ästhetische Mensch → der ästhetische Mensch versucht eigene Eindrücke in Kunst und Literatur, aber auch in zwischenmenschlichen Kontakten auszudrücken;
4. Der soziale Mensch → der soziale Mensch vertritt die Einstellung, dass die Beziehungen zu anderen Menschen den Grund seines Daseins darstellen;
5. Der Machtmensch → der Machtmensch strebt danach, Macht zu erlangen, erlebt dies jedoch nicht als Zwang;
6. Der religiöse Mensch → der religiöse Mensch orientiert sein Leben nach Werten, die der Religion entstammen;

Eine Studie von Guilford (1954) stellt die Grundlage der Berufswahltheorie von Holland (1985) dar. Er reduzierte 1000 Interessenitems auf 100 Skalen und teilte 1320 Versuchspersonen auf vier Stichproben auf. Diese sollten ihre persönlichen Interessen äußern. Mit einer Faktorenanalyse wurden 18 Faktoren extrahiert. Holland nahm aus diesen 18 Faktoren diejenigen heraus, die im Zusammenhang mit Berufsinteressen stehen und bildete daraus seine Typologie: (1) realistic, (2) investigative, (3) artistic, (4) social, (5) enterprising, (6) conventional.

3. 1. 2. 1. Grundannahmen der Theorie – primäre Konzepte (1985)

Holland postuliert vier Hauptannahmen in seiner Theorie. Diese stellen den Kern seiner Theorie dar und beschreiben Personen und Umwelten und den Einfluss auf das individuelle Erleben und

- 1) „Im westlichen Kulturkreis lassen sich die meisten Menschen einem von sechs Interessentypen zuordnen: realistic, investigative, artistic, social, enterprising, conventional“ (Holland, 1985, S. 3).

Es geht hier um Idealtypen, die jeweils ähnliche Interessen, Einstellungen und Fähigkeiten haben. Es ergibt sich ein Persönlichkeitsprofil, welches über die

drei am stärksten ausgeprägten Typen in einem dreistelligen Buchstabencode beschrieben werden kann. Die Interessenstruktur kann auf verschiedenste Weisen erfasst werden, z. B. durch Interessentests, berufliche Wünsche etc. Auf Fragebogenverfahren wird später noch näher eingegangen. Je mehr eine Person einem dieser Typen entspricht, desto mehr weist sie Dispositionen und Verhaltensweisen auf, die mit dem entsprechenden Typ assoziiert werden. Die sechs Typen werden wie folgt beschrieben:

- **Realistic (Praktisch-technischer Typ)**

Diese Personen bevorzugen Tätigkeiten, die mit den Händen und der Körperkraft ausgeführt werden müssen. Technische Maschinen, Fahrzeuge, Geräte sowie das Arbeiten im Freien sind dem praktisch-technischen Typ sehr wichtig. Er zeigt seine Fähigkeiten durch Handgeschick, Körperkoordination und das Verständnis für Technik. Charakteristische Persönlichkeitseigenschaften sind z.B. körperliche Robustheit, Geradlinigkeit, Unkompliziertheit und Naturverbundenheit. Geeignete Berufe für den Realistic-Typ sind Mechaniker, Elektriker, Zimmermann oder Landwirt. Ein weiteres besonderes Kennzeichen des praktisch-technischen Typs ist der Wunsch, ein sichtbares Produkt als Ergebnis zu haben.

- **Investigative (Intellektuell-forschender Typ)**

Der Investigative-Typ löst gerne abstrakte Probleme und arbeitet gerne allein. Seine bevorzugten Tätigkeiten sind das Forschen, Analysieren und Beobachten. Auch Aktivitäten mit physischen, kulturellen oder biologischen Inhalten zählen zu seinen Vorlieben. Besondere Fähigkeiten zeigt er im mathematischen und wissenschaftlichen

Bereich. Mögliche Berufe finden sich im Bereich der Forschung und Wissenschaft. Dazu zählen z.B. Physiker, Biologen, Forscher oder Laboranten.

- **Artistic (Künstlerisch-sprachlicher Typ)**

Dieser Typ bevorzugt es, mit dem Kopf zu arbeiten und Ideen zu produzieren. Er übt gerne kreative, musische und künstlerische Aktivitäten aus. Der Artistic-Typ ist idealistisch, originell, eigenwillig, intuitiv und expressiv. Personen dieses Typs arbeiten oft als Musiker, Tänzer, Schauspieler oder Schriftsteller.

- **Social (Sozialer Typ)**

Der sozial orientierte Typ arbeitet gerne mit anderen Menschen zusammen, insbesondere liegt es ihm, diese zu informieren, zu trainieren, fortzubilden oder zu pflegen. Er ist hilfsbereit, geduldig, gesellig und einfühlsam. Der soziale Typ arbeitet hauptsächlich im Gesundheits- oder Bildungswesen sowie im Bereich der Beratung. Mögliche Berufe sind z.B. Krankenpfleger, Lehrer, Sozialarbeiter oder Psychotherapeuten.

- **Enterprising (Unternehmerischer Typ)**

Der Enterprising-Typ arbeitet gerne mit anderen Menschen zusammen, um diese zu beeinflussen, zu führen oder zu managen. Zu seinen Persönlichkeitsmerkmalen gehören Organisationstalent, Verkaufsgeschick, wirtschaftliches Denken oder Führungskompetenz. Er versucht finanziellen Erfolg und Prestige zu erlangen und trägt gerne Verantwortung. Er sieht sich selbst als überzeugend, lebhaft, beliebt und ehrgeizig. Er arbeitet nicht gerne wissenschaftlich und

beobachtend. Der unternehmerische Typ arbeitet hauptsächlich als Manager, Verkäufer, Politiker oder Finanzberater.

- **Conventional (Konventioneller Typ)**

Der Conventional-Typ arbeitet gerne mit Wörtern und Zahlen und legt Wert auf Genauigkeit, Kontrolle, Routine und Regeln. Er ist gewissenhaft, ordentlich, selbstbeherrscht und pflichtbewusst. Zu seinen Zielen gehören Zuverlässigkeit, Sauberkeit und Disziplinertheit.

Der Conventional-Typ arbeitet meist im Dienstleistungssektor, in der Verwaltung oder im Sekretariat.

Diese sechs Typen sind das Ergebnis zahlreicher Untersuchungen (Weinrach, 1994), welche in breit angelegten Studien überprüft worden sind.

2) „Es gibt sechs Arten von Umwelten: realistic, investigative, artistic, social, enterprising und convetional“ (Holland, 1985, S. 4).

Diese sechs Umwelten unterscheiden sich hinsichtlich ihrer beruflichen Interessen. Menschen verkehren meist in Kreisen, die ihren Interessen, Einstellungen und Kompetenzen entsprechen, und schaffen sich so eine Umgebung, die genau ihrem Typ entspricht. In dieser Umgebung dominiert dann sozusagen dieser eine Typ. So wird es möglich, die Umwelten in der gleichen Weise wie die Persönlichkeitstypen zu beschreiben. Auch die Umwelten werden durch einen Drei-Buchstaben-Code gekennzeichnet. Von Gottfredson und Holland (1996) wurde der „Dictionary of Holland Occupational Codes“ entwickelt, in welchem die Umwelten von 12 860 Berufen anhand von dreistelligen Codes beschrieben wurden.

- 3) „Menschen suchen nach Umwelten, die es ihnen ermöglichen, ihre Fertigkeiten und Fähigkeiten anzuwenden, Einstellungen und Werte auszudrücken; Umwelten, in denen sie Probleme und Rollen übernehmen können, die ihrem Typ entsprechen“ (Holland, 1985, S. 4).

Es ist also von großer Bedeutung, dass der Persönlichkeitstyp mit der Umwelt, in die er sich begibt, kongruent sein muss. Es findet eine Selbstselektion statt, welche durch eine Häufung von Interessenorientierungen in bestimmte berufliche Umwelten führt. Diese Selbstselektion basiert auf einer individuell antizipierten Person-Umwelt-Passung. Demzufolge haben Individuen eine Vorstellung über einen bestimmten Studiengang oder Beruf. Somit entscheiden sie sich für denjenigen, von dem sie überzeugt sind, dass er am besten zu ihrer Person passt.

- 4) „Das Verhalten einer Person wird durch ihre Interaktion zwischen ihrer Persönlichkeit und den und den Merkmalen der Umwelt bestimmt“ (Holland, 1985, S. 4).

Holland postuliert, dass sich Person und Umwelt mit der Zeit immer gegenseitig beeinflussen. Einerseits passt sich die Person den gegebenen Umweltanforderungen an, andererseits verändert die Person die Umwelt so, dass sie zu den individuellen Interessen und Fähigkeiten passt. Den Grad der Person-Umwelt-Passung spiegelt die „Kongruenzhypothese“ wider. Je höher die Kongruenz zwischen Persönlichkeitstyp und Umwelt ist, umso höher sind auch die Möglichkeiten, die Fähigkeiten und Fertigkeiten zu entfalten.

3. 1. 2. 2. Sekundäre Konzepte – Zusätzliche Annahmen der Theorie

Die Theorie wurde durch eine Reihe zusätzlicher Annahmen ergänzt:

- 5) „Mit Hilfe eines Hexagonmodells kann die Kongruenz zwischen einer Person und einem Beruf (einer Umwelt) geschätzt werden“ (Holland, 1985, S. 4).

Je höher die persönlichen Interessen (Interessencode) mit den beruflichen Anforderungen (Umweltcode) korrelieren, umso höher ist die **Kongruenz**. Eine hohe Person-Umwelt-Kongruenz geht einher mit besseren Leistungen, höherer Zufriedenheit und niedrigerer Fluktuation. Die „Kongruenzhypothese“ nennt man auch „person-job-fit“ (Rolfs, 2001). Es gibt vier mögliche Abstufungen von Kongruenz:

- Maximale Person-Umwelt-Kongruenz (z. B. A und A)
- Mittlere Person-Umwelt-Kongruenz (z. B. A und I)
- Niedrige Person-Umwelt-Kongruenz (z. B. A und E)
- Inkongruenz (z. B. A und C)

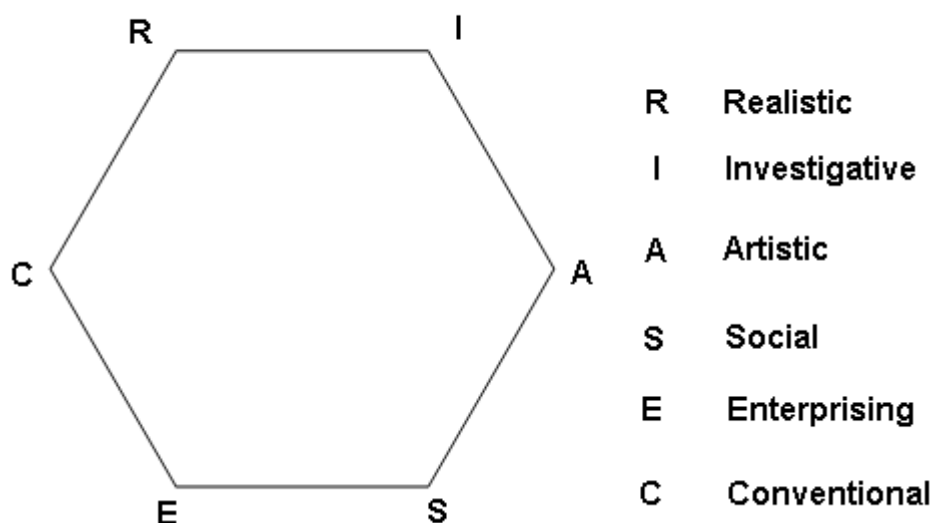


Abbildung 2: Hexagonmodell nach Holland (1985)

- 6) „Durch das Hexagonmodell kann der Grad an Konsistenz einer Person oder Umwelt beschrieben werden“ (Holland, 1985, S. 4).

Durch die Nähe der Buchstaben eines Codes ist es möglich den Kennwert der **Konsistenz** abzuleiten. Unter Konsistenz versteht man die innere Form eines Persönlichkeits- bzw. Umweltmusters. Beispielsweise ist eine Person mit dem Code „RIA“ konsistenter als eine Person mit dem Code „RIE“. „R“, „I“ und „A“ liegen im Hexagon näher beieinander als „R“, „I“ und „E“. Die Stabilität der Berufsausübung hängt unter anderem auch von der Konsistenz ab. Inkonsistente Personen sind eher dazu bereit ihren Beruf oder ihre Ausbildung abubrechen. Benachbarte Typen (Buchstaben) haben „stimmigere“ Interessen- bzw. Umweltorientierungen. Gegenüberliegende Typen sind eher inkonsistent, d.h. sie treten eher selten gemeinsam auf. Die Berufswahl ist umso leichter zu prognostizieren, je konsistenter eine Person ist.

- 7) „Der Differenzierungsgrad einer Person oder einer Umwelt lässt sich von einem SDS Profil, von einem Berufscode oder dessen Interaktion bestimmen“ (Holland, 1985, S. 4).

Unter **Differenziertheit** versteht man die Abstände zwischen den Ausprägungsgraden der sechs Typen. Sind z. B. die Interessen einer Person auf allen sechs Dimensionen ähnlich stark ausgeprägt, liegt geringe Differenziertheit vor. Sind die Interessen jedoch auf einigen Dimensionen höher, auf anderen niedriger ausgeprägt, so haben wir hohe Differenziertheit. Je höher die Differenziertheit umso leichter sind Prognosen herstellbar. Hoch differenzierte Personen bevorzugen bestimmte berufliche Handlungen, lehnen andere jedoch strikt ab.

3. 1. 2. 3. Interpretation der beruflichen Interessen

Holland interpretiert die Dimensionen beruflicher Interessen auf einer persönlichkeitspsychologischen Ebene. Die individuellen Interessenprofile weisen darauf hin, dass noch weitere Merkmale damit verbunden sind. Weiters sind die Interessenkonstellationen einer Person relativ stabil. Studien belegen dass individuelle Interessen bereits in der Jugendzeit eine hohe Stabilität aufweisen.

Berufliche Interessen stellen ein psychologisches Konstrukt dar. Sie zeigen den individuellen Anreizwert einer beruflichen Tätigkeit auf. Nach Holland haben beruflichen Interessen auch dispositionellen Charakter, diese Annahme wird durch vielerlei Untersuchungen bestätigt.

Berufliche Interessen können auch einen Anteil der Varianz beruflicher Werthaltungen erklären. Studien belegen den Zusammenhang zwischen beruflichen Werten und beruflichen Interessen (Seifert & Bergmann, 1983). Trotz allem können berufliche Interessen die Berufswahl von Individuen besser erklären als berufliche Werte.

Abschließend lässt sich sagen, dass eine Vielzahl an Untersuchungen die von Holland postulierten Hypothesen bestätigen. Anzumerken ist jedoch, dass der Großteil der Studien auf amerikanischen Stichproben beruht. Außerdem ist noch nicht geklärt, ob das hexagonale Modell im deutschen Sprachraum Gültigkeit hat.

3. 1. 3. Laufbahnentwicklungstheorie von Super (1957, 1990)

Super beschreibt die Berufswahl als Produkt von Wechselwirkungen zwischen soziokulturellen und individuellen Faktoren (Seifert, 1977). Das Selbstkonzept spielt hier eine entscheidende Rolle, da der Mensch stets das Ziel der

Selbstverwirklichung hat. Selbstverwirklichung ist dann erreicht, wenn Kongruenz zwischen den beruflichen Anforderungen und dem Selbstkonzept besteht. Dementsprechend werden Berufe gewählt, die den eigenen Fähigkeiten, Einstellungen und Interessen entsprechen. Insofern ist es von Vorteil die eigenen Fähigkeiten und Eigenschaften aber auch die beruflichen Anforderungen gut zu kennen. Hier tritt die so genannte „Berufswahlreife“ in den Vordergrund. Darunter versteht man „die Fähigkeit und Bereitschaft zur Inangriffnahme und zur effektiven Bewältigung der mit der Berufswahl zusammenhängenden phasentypischen beruflichen Entwicklungsaufgaben. Effektiv ist jenes Verhalten, das zu erwünschten (subjektiv und objektiv befriedigenden) personalen Resultaten (Handlungskonsequenzen) führt, insbesondere zur Zufriedenheit mit dem gewählten Beruf beziehungsweise der gewählten Laufbahn, zur psychosozialen Anpasstheit beziehungsweise Integration und zum beruflichen Erfolg entsprechend den eigenen Erwartungen“ (Seifert, 1984, S. 188f). Vereinfacht ausgedrückt, stellt die „Berufswahlreife“ die Kenntnis der genauen Anforderungen der Ausbildung bzw. des Berufes dar (Kubinger, 2006).

Super (1957) gliedert die Berufslaufbahn in fünf Stadien:

1. Wachstumsstadium (bis 14 Jahre):

Interessen und Fähigkeiten werden langsam gefestigt, das Selbstkonzept entwickelt sich und es tritt eine Identifikation mit Personen aus Familie und Schule ein;

2. Explorationsstadium (15-24 Jahre):

Es werden verschiedene Rollen erprobt (Schule, Freizeit, Teilzeitbeschäftigungen);

3. Etablierungsstadium (25-44 Jahre):

Es werden zunehmend Anstrengungen unternommen in dem gefundenen Unternehmen zu bleiben;

4. Erhaltungsstadium (45-64 Jahre):

Ein gesicherter Arbeitsplatz in einem Unternehmen ist gefunden, es kommt nur noch wenig Neues hinzu;

5. Rückzugsstadium (ab 65 Jahre):

Die Arbeitsaktivität ändert sich mit der Abnahme der physischen und psychischen Kräfte, es kommt zu einer Verringerung der Arbeitszeit bzw. Beendigung der Beschäftigung;

3. 1. 4. Entwicklung des beruflichen Selbstkonzepts (Super, 1990)

Super (1990) stellt die Entwicklung des beruflichen Selbstkonzepts in einem symbolischen Torbogenmodell dar. Die Basis des Modells stellen die biologisch-geographischen Grundlagen der individuellen Entwicklung dar. Auf der einen Seite des Bogens steht die Person mit den psychodynamischen Faktoren und Inhalten des Persönlichkeits- und Leistungsbereichs. Auf der anderen Seite steht die Gesellschaft mit den wirtschaftlichen, ökonomischen und sozialen Faktoren. Beide Säulen stehen in Wechselwirkung zueinander. Diese Interaktion beinhaltet z. B. die Übernahme sozialer Rollen, positive und negative Erfahrungen, das Treffen von Entscheidungen und das soziale Lernen. Der Bogen selbst stellt die individuelle Laufbahn dar.

3. 1. 5. Theorie sozialer Lernprozesse von Mitchell und Krumboltz (1994)

Mitchell und Krumboltz beschäftigten sich mit der Frage, warum ein Individuum ein bestimmtes Berufsziel verfolgt. Sie nehmen an, dass Persönlichkeit und Verhalten, welche durch Erfahrungen mitbestimmt werden, die Berufswahl bestimmen. Aufgrund

dieser Lernerfahrungen wird ein bestimmtes mentales Denkmuster entwickelt welches das Verhalten prädisponiert (Vanotti, 2005).

Die Theorie von Mitchell und Krumboltz basiert auf folgenden Prämissen (Busshoff, 1984, S. 22):

- Das Individuum macht im Wechselspiel von Umweltbedingungen und Erbfaktoren bestimmte Lernerfahrungen, die zur Ausbildung des Selbstkonzepts und bestimmter Problemlösungsmethoden führen.
- Die Berufswahl tendenz wird vom Selbstkonzept und von diesen Problemlösungsmethoden bestimmt, wobei unter bestimmten Umweltbedingungen vollzogene berufsrelevante Handlungen ihrerseits wiederum neue Lernerfahrungen mit Rückwirkung auf Selbstkonzept, Problemlösungsmethoden und weitere Handlungen darstellen.
- Handlungen schaffen Tatsachen, welche Folgen für weitere Handlungen zeitigen. Dadurch entsteht eine Kette von Lernerfahrungen, welche die vorberufliche und berufliche Laufbahn eines Individuums als Folge von Positionen bestimmen.

Aus den jeweiligen Interaktionen entsteht ein Selbstbild, welches die Lernerfahrungen zu allgemeinen Aussagen vereinigt. Das eigene Verhalten wird stets mit dem anderer Personen verglichen. Dadurch entstehen sog. „generalisierte Selbstbeobachtungen“ (Brown, 1994). Diese generalisierten Selbstbeobachtungen stellen auch Interessen dar.

Die Theorie ist relativ kurz gefasst, jedoch sehr gut definiert und stützt sich auf abgesicherte Ergebnisse. Jedoch bleiben trotz allem einige Fragen offen. Unklar ist beispielsweise, wie viele Lernerfahrungen gemacht werden müssen, um ins Selbstkonzept aufgenommen zu werden (Busshoff, 1984). Weiters gibt es keine Aussagen über den Berufswahlprozess, wenn sich keine berufsrelevanten

Interessen in der Lerngeschichte herauskristallisiert haben. Auch ist der Einfluss der Theorie auf die Praxis der Berufsberatung eher gering.

4. Differentialpsychologische Aspekte von Interesse

Differentialpsychologisch betrachtet, ist entscheidend, welche Faktoren den größten Einfluss auf das individuelle Interesse und die Berufswahl haben. Holland (1985) postuliert dass die Berufswahl vor allem vom Alter, vom Geschlecht und von der sozialen Schicht abhängt. Auch die Intelligenz und die Leistungsanforderungen spielen eine Rolle.

Es folgt nun eine genauere Betrachtung der Einflussgrößen Geschlecht, Alter und Bildung.

4. 1. Geschlecht

Die Verlaufsstrukturen der Berufswahl von Frauen haben sich in den letzten Jahrzehnten beachtlich geändert. Heutzutage ist es für junge Frauen selbstverständlich, eine Ausbildung zu absolvieren und einen angesehenen Beruf auszuüben. Viele Frauen wollen nicht auf Familie und Kinder verzichten, weisen aber trotzdem eine hohe Berufsmotivation auf (Krüger, 1987).

Mädchen haben in den letzten dreißig Jahren stark im Bildungsbereich aufgeholt. Trotzdem wählen Jungen aus einem viel breiteren Berufsspektrum aus. Auch bei der Studienwahl existiert immer noch die Geschlechtsspezifität. Während junge Frauen eher Pädagogik, Psychologie und sprachliche Fächer studieren, entscheiden sich Männer eher für naturwissenschaftliche und technische Ausbildungen. Geschlechtsuntypische Berufe werden eher dann gewählt, wenn die Interessenausprägung sehr stark ist. Mädchen sehen sich auch öfter mit dem

Problem von Vorurteilen gegenüber frauenuntypischen Berufen konfrontiert. Auch die körperlichen Anforderungen stellen ein wichtiges Kriterium bei der Berufswahl dar.

Kinder lernen schon sehr früh die geschlechtsbezogenen Berufsstereotypen. (O'Keefe & Hyde, 1983), zu denen auch die Berufsfelder und die Interessen gehören. Vor allem in der Pubertät bedienen sich die Jugendlichen vermehrt dieser Stereotypen, vor allem um sich voneinander abzugrenzen (Gisbert, 2001). Todt (1995) postuliert, dass es bei der Entwicklung der Geschlechtsidentität zu einer Differenzierung der Interessen kommt. Geschlechtsidentische Tätigkeiten finden somit Zuspruch, diejenigen die dem anderen Geschlecht zuzuordnen sind werden negativ bewertet. Das Interesse an Mathematik und an den Naturwissenschaften nimmt in dieser Zeit bei den Mädchen stark ab (Todt, 1990).

Wissenschaftliche Untersuchungen (Bergmann & Eder, 1999) belegen, dass die RIASEC-Skalen S (social) und A (artistic) eher weiblich dominiert sind, die Skalen R (realistic), I (investigative) und C (conventional) eher männlich dominiert sind und die Skala E (enterprising) nicht geschlechtsspezifisch zuzuordnen ist.

Die Berufswahltheorie von Holland (1997) besagt, dass sich Individuen eher in Umwelten bewegen, die ihre Interessen widerspiegeln. Somit ist anzunehmen dass die jeweiligen Umwelten geschlechtsspezifisch strukturiert sind.

Hollands Versuch die Geschlechterstereotypen in seinem Interessenfragebogen zu umgehen, indem er handwerklich-technische Items so umformulierte, sodass sie auch Frauen ansprachen, und soziale Items dahingehend umformulierte, dass sie auch Männer ansprachen, scheiterte. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern blieben.

4. 2. Alter

Schaut man sich die Altersunterschiede an, dann ist bei Jörin (2004) zu beobachten, dass das Interessenprofil von 22- bis 29-jährigen Personen um einiges differenzierter ausgeprägt ist als bei Jugendlichen. Auch Berufstätige zeigen differenziertere Profile. Die höchste Differenzierung ist bei Studenten zu beobachten. Interessant zu beobachten ist zudem, dass die Skalen „S“ (social) und „A“ (artistic) im Alter von 20 bis 30 den höchsten Grad an Ausprägung finden, jedoch danach die Skalen „E“ (enterprising) und „C“ (conventional) immer mehr an Bedeutung zunehmen (Jörin, 2004).

4. 3. Bildung

Zwar gibt es Interessenunterschiede im Bereich der Bildung, diese sind jedoch sehr gering. So zeigen Hochschulabsolventen höhere Werte auf den Dimensionen „I“ (investigative), „E“ (enterprising) und „A“ (artistic) als Absolventen einer Grund- oder weiterführenden Schule (Jörin, 2001).

Auch Bergmann & Eder (2005) kommen mit der AIST-R-Eichstichprobe auf ähnliche Ergebnisse.

5. Messung von Interesse

Im Nachfolgenden werden verschiedene Arten der Interessenmessung und die gängigsten Interesseninventare vorgestellt.

5. 1. Die Interessenerfassung nach Super (1957)

Super (1957) unterteilt die Erfassung von Interesse wie folgt:

- **Manifeste Interessen**

Manifeste Interessen sind Handlungen und Tätigkeiten und werden nicht durch Worte ausgedrückt. Dazu gehören beispielsweise Freizeitaktivitäten und die Berufsausübung.

- **Getestete Interessen**

Auch geäußerte Interessen drücken sich in Tätigkeiten aus, diese werden jedoch unter kontrollierten Bedingungen erfasst. Faktoren wie die Dauer der Beschäftigung mit bestimmten Gegenständen dürfen von der Testperson nicht selber bestimmt werden.

- **Erfragte Interessen**

Hier geht es um Interessenfragebögen die das Interesse durch die Selbsteinschätzung der Testpersonen messen.

- **Geäußerte Interessen**

Geäußerte Interessen sind solche, bei denen die Personen selber Aussagen über ihre Präferenzen oder Hobbies treffen, wie beispielsweise: „Ich möchte Tierarzt werden“.

5. 2. Allgemeine Überlegungen zur Messung von Interesse

Im Allgemeinen wird bei der Messung von Interesse zwischen objektiven und subjektiven Methoden unterschieden. Betrachtet man die Einteilung von Super (1957), so kann man die manifesten und getesteten Interessen zur Gruppe der objektiven, und die erfragten und geäußerten Interessen zur Gruppe der subjektiven Verfahren einordnen. Wenn es darum geht, welche der beiden Methoden eher angewendet werden sollten, dann sind sich Todt (1978) und Brickenkamp (1990) einig, dass die subjektiven Verfahren eher Anwendung finden sollten. Diese lassen sich leichter gestalten und können eher mit anderen Verfahren verglichen werden.

Ein weiterer Grund ist, dass die Erfahrungen mit bestimmten Handlungen und Gegenständen keinen Einfluss auf den Grad des Interesses haben.

Jedoch gibt es sehr wohl auch Situationen, bei denen die objektiven Messverfahren geeigneter wären. Will man beispielsweise die aktuelle Interessiertheit – also eine „State- Variable“, messen, ist es angebrachter, objektive Methoden zu verwenden. Für die Messung stabiler Interessen- also „Trait-Variablen“, sind subjektive Messverfahren besser geeignet.

5. 3. Struktur von Interesseninventaren

Von besonderer Beachtung ist die formale Struktur und inhaltliche Darstellung der Items der Fragebögen. Die Formulierung der Items kann nach Buse (1996) „normativ“ oder „ipsativ“ erfolgen:

1. Normativ: Hier wird der Testperson ein Item (eine Tätigkeit oder ein Gegenstand) vorgelegt; diese soll dann eine Aussage über die Vorliebe für die Tätigkeit oder den Gegenstand treffen. Hat die Testperson keinerlei Erfahrungen mit dieser Tätigkeit (oder mit dem Gegenstand), so soll sie angeben, wie sehr sie den Wunsch hegt, diese einmal auszuüben.

Zum normativen Antwortformat kann man auch die „Einzel-Reiz-Darbietungsmethode“ (im Gegensatz zur „forced-choice-Methode“) zählen. Hier soll die Testperson pro Item beurteilen, wie sehr sie an einer bestimmten Tätigkeit interessiert ist. Todt (1978) ist der Meinung, dass dieses Antwortformat die ökonomischste Form der Messung von Interesse darstellt.

2. Ipsativ: Hier werden der Testperson mehrere Items vorgelegt. Somit werden verschiedene Tätigkeiten (die jeweils zu verschiedenen

Hauptkategorien gehören) verglichen. Die Testperson soll angeben, welche Tätigkeit sie bevorzugt.

Zum ipsativen Antwortformat kann man die „Forced-choice-Methode“ zählen. Hier muss sich die Testperson für eines von mehreren vorgegebenen Items, entscheiden. Der Nachteil dieser Methode ist, dass hier nur das relative Interesse beschrieben werden kann, jedoch nicht das absolute.

Das ipsative Antwortformat zeigt bestimmte Vorteile gegenüber dem Normativen. Einerseits ist es gegenüber Selbstdarstellung- und Verfälschungstendenzen weniger anfällig und andererseits ist das Interessenprofil besser differenziert in Bezug auf die mehr und weniger bevorzugten Tätigkeiten. Der Nachteil der ipsativen Itemformulierung ist jedoch, dass sie eine geringere Reliabilität aufweist.

Wenn es um die inhaltliche Darstellung der Items von Interessenfragebögen geht, dann sind vor allem die Untersuchungen von Todt (1978) zu nennen. Er beschäftigte sich beispielsweise mit der Frage, welcher Faktor die Oberkategorie von verschiedenen Tätigkeiten oder die Tätigkeit selbst, eher für die Beantwortung der Frage eine Rolle spielt. Untersuchungsergebnisse bestätigen, dass sich Testpersonen mehr auf die Oberkategorien konzentrieren als auf die einzelnen Tätigkeiten. Dieses Ergebnis spielt bei der Konstruierung von Interessenfragebögen eine wichtige Rolle. Todt (1978) schlägt jedoch vor, beide Arten in den Fragebogen zu integrieren.

Eine weitere Frage, die man sich bei der Entwicklung von Interessenfragebögen stellt ist, ob die Items spezifisch oder allgemein formuliert werden sollten. Es geht dabei vor allem darum, inwieweit man von spezifischen bzw. allgemeinen Items auf generelle Interessen schließen kann. Todt (1978) gibt dabei Ergebnisse an, die

besagen, dass sowohl die allgemeinen als auch die spezifischen Items eine hohe Konsistenz der Interessen bewirken.

Ein weiterer wichtiger Aspekt bei der Itemformulierung von Interessenfragebögen ist die Verständlichkeit der Items für alle Testpersonen. Das variierende Alter der Testpersonen und die unterschiedlichen Erfahrungen könnten ein Problem bei der Beantwortung der Fragen darstellen. Die Items sollten dem Niveau der Personen entsprechen, und sie weder unter- noch überfordern. Jedoch zeigen verschiedene Untersuchungen (Todt, 1978), dass Personen mit verschiedenen Vorerfahrungen ähnlich auf die Items reagieren.

Ein weiterer wichtiger Punkt den man berücksichtigen sollte, bezieht sich auf die Intensität des Interesses. Kann man tatsächlich aufgrund der formulierten Items darauf schließen, dass ein sehr hohes bzw. sehr niedriges Interesse vorliegt? Es ist also von großer Bedeutung, die Items so zu formulieren, dass man schlussendlich die tatsächliche Intensität an Interesse erfährt. Doch wie formuliere ich ein Item dermaßen, dass ich daraus auf tatsächlich hohes (bzw. niedriges) Interesse schließen kann? Ein Beispiel für ein hohes Interesse induzierendes Item wäre: „An naturwissenschaftlichen Experimenten arbeiten, auch wenn das Ergebnis unsicher und nur durch harte, langwierige und mühevolle Arbeit zu erreichen ist“. Es ist ersichtlich, dass es den Testpersonen um einiges leichter fallen wird Items zu bejahen, welche niedriges Interesse induzieren.

6. Vorhandene Instrumente zur Erfassung von Interesse

Es sollen nun die bekanntesten Verfahren zur Erfassung von Interesse aus dem deutschsprachigen Raum vorgestellt werden. Es werden folgende Instrumente beschrieben: AIST-R, UST (Bergmann & Eder, 2005), Explorix (Jörin, Stoll, Bergmann & Eder, 2004), FSI (Schiefele, Krapp, Wild & Winteler 1992), GIS (Brickenkamp, 1990), DIT (Todt, 1967), BIT II (Irle & Allehoff, 1984), EXPLOJOB (Jörin-Fux & Stoll, 2006).

6. 1. Allgemeiner Interessen-Struktur-Test-Revision- AIST- R, Umwelt-Struktur-Test- UST (Bergmann & Eder, 2005, 1999)

Dieses Verfahren erfasst, die schulisch-beruflichen Interessen (bzw. Umwelten) und basiert auf dem Person-Umwelt-Modell von Holland (1997). Das Inventar umfasst 60 Items welche auf sechs Dimensionen aufgeteilt sind. Für jedes Item gibt es fünf Antwortmöglichkeiten. Es wird ab dem 14. Lebensjahr vorgegeben. Die sechs Dimensionen umfassen die sechs Persönlichkeitstypen von Holland, und es wird postuliert dass jede Person einem der sechs Interessentypen zugeordnet werden kann:

- Realistic – Praktisch-technischer Typ
- Investigative – Intellektuell-forschender Typ
- Artistic – Künstlerisch-sprachlicher Typ
- Social – Sozialer Typ
- Enterprising – Unternehmerischer Typ
- Conventional Konventioneller Typ

Der Unterschied in den beiden Verfahren liegt in der Instruktion. Da beim AIST-R die schulisch-beruflichen Interessen erhoben werden, soll die Testperson hier ihr Interesse für eine bestimmte Tätigkeit angeben. Der UST erhebt hingegen die schulisch-beruflichen Umwelten. Die Aufgabe der Testperson besteht hier darin, die Relevanz einer Tätigkeit für einen bestimmten Beruf oder eine Ausbildung

einzuschätzen. Der UST bedient sich der gleichen 60 Items wie der AIST-R. Wie bereits erwähnt, unterscheiden sie sich lediglich in ihrer Instruktion und den Antwortmöglichkeiten. Mittels dieser Vorgabeart kann einerseits die Kongruenz zwischen der Person und ihrer Umwelt ermittelt werden, andererseits kann auch Auskunft über die Berufswahlreife der Person gegeben werden. Das Verfahren beinhaltet zusätzlich einen Berufsregister (mit knapp 950 angeführten Berufen), mit dessen Hilfe die Berufswahl erleichtert werden soll.

Jede Interessendimension (insgesamt sechs) umfasst jeweils zehn Items. Die Items sind allgemein formuliert und beschreiben Tätigkeiten wie z.B. „mit Maschinen oder technischen Geräten arbeiten“ oder „sich mit Kunst und Literatur befassen“. Die Testperson soll mittels einer fünfstufigen Skala angeben, wie hoch ihr Interesse für die angeführte Tätigkeit ist.

Das Verfahren wird hauptsächlich zur Berufs- und Schullaufbahnberatung aber auch zur Organisationsberatung und –entwicklung eingesetzt. Es eignet sich sowohl für Einzel- als auch für Gruppentestungen. Die Durchführung beträgt für beide Formen jeweils ca. 10-15 Minuten. Bei der Auswertung (mittels Schablone) vergleicht man zunächst mit den Normwerten, erstellt dann das Interessenprofil und bestimmt letztlich den P-Typ (Personentyp) und den U-Typ (Umwelttyp). Schlussendlich können noch die Werte der Konsistenz, Kongruenz und der Differenziertheit ermittelt werden. Aussagen über die Konsistenz und Differenziertheit erweisen sich als hilfreich bei der Vorhersage über berufliche Präferenzen aus. Ein Interessenprofil ist dann konsistent, wenn zwei Dimensionen, die nahe beieinander liegen, hohe Ausprägungen aufweisen. Hohe Differenziertheit ist dann gegeben, wenn die Testperson auf einer Dimension einen hohen Wert zeigt, mit dessen Hilfe sie sich sehr gut beschreiben lässt. Schlechter charakterisieren lässt sich die Testperson

hingegen mit einem flachen Interessenprofil, bei welchem mehrere Dimensionen ähnliche Werte aufweisen.

Der AIST-R ist die revidierte Fassung des AIST von 1992. Verändert wurden vor allem die Items (ungefähr die Hälfte), indem sie der aktuellen Berufswelt angepasst wurden. Das Verfahren wurde an 2496 österreichischen Jugendlichen und jungen Erwachsenen, im Alter von 15 bis 28 Jahren, normiert.

Es folgt nun eine kurze Beschreibung der Gütekriterien des AIST-R/UST.

Objektivität: Die Objektivität der Durchführung, Auswertung und Interpretation wird als gegeben angesehen.

Reliabilität: Ausgehend von den Angaben der Werte zur internen Konsistenz (Cronbachs Alpha: 0,82 bis 0,87) kann von ausreichender Zuverlässigkeit gesprochen werden. Die internen Konsistenzen des UST reichen von 0,77 bis 0,85. Auch die Retest-Reliabilitäten liegen für beide Verfahren im annehmbaren Bereich, nämlich 0,56 bis 0,69 beim UST und 0,85 bis 0,92 beim AIST-R. Bei dieser revidierten Version des AIST liegt jedoch nur ein Retest-Intervall von einem Monat vor.

Validität: Die Konstruktvalidität des AIST-R und UST wurde mittels einer Faktorenanalyse ermittelt. Ausgehend von den Ergebnissen kann die Validität als gegeben angesehen werden. Weiters werden Korrelationen mit dem EXPLORIX (Jörin, Stoll, Bergmann & Eder, 2004) angeführt. Diese reichen von 0,57 bis 0,75. Zusammenhänge bestehen auch mit den Big-Five Faktoren der Persönlichkeit. Weiters liegen Zusammenhänge zu externen Faktoren wie Schulnoten, Schultypen und Berufsgruppen vor.

Abschließend kann man sagen dass die Vorteile des AIST-R/UST vor allem darin liegen dass er auf einer gut fundierten Theorie aufbaut und die Interessen eine starke Generalisiertheit aufweisen.

6. 2. Explorix (SDS; Jörin, Stoll, Bergmann & Eder, 2004)

Die Vorlage des deutschsprachigen Instruments Explorix ist das von Holland (1971, 1994) entwickelte SDS (Self-directed Search), welches vor allem der Laufbahnberatung und Berufswahl dienen sollte. Es besteht aus 228 Items, welche sich in drei Untertests aufteilen und ist selbst durchführ- und auswertbar. Die ersten zwei Untertests weisen ein dichotomes Antwortformat auf, der dritte verlangt Selbsteinschätzungen der Probanden auf einer siebenstufigen Skala. Die Interpretation folgt aus einem Gesamtprofil, welches die sechs Interessensdimensionen von Holland abbildet. Die drei am höchsten ausgeprägten Dimensionen bilden den bereits bekannten Holland-Code (drei Buchstaben) mit dessen Hilfe der passende Beruf aus dem Register für Berufe ausfindig gemacht werden kann.

Die internen Konsistenzen für die sechs Skalen liegen zwischen 0,86 und 0,91. Die Retest-Reabilität beträgt (1,5 Jahre) für Berufstätige im Durchschnitt $r=0,8$. Die Korrelationen der Explorix-Skalen mit den Interessenskalen des AIST/UST liegen zwischen 0,6 und 0,75.

6. 3. FSI (Schiefele, Krapp, Wild & Winteler 1992)

Der FSI ist ein „Fragebogen zum Studieninteresse“. Hier werden Interessen an verschiedenen Studienfächern oder an spezifischen Themen der Fächer abgefragt. Er basiert auf der Theorie der Person-Gegenstands-Relation. Auf der Grundlage von

insgesamt 18 Items werden drei Dimensionen des Studieninteresses geprüft, nämlich die „emotionale Valenz“, die „wertbezogene Valenz“ und der „intrinsische Charakter“.

- **Emotionale Valenz** → Hier wird erfasst, ob und inwiefern die Studierenden eine emotionale Beziehung zu speziellen Themen des Faches zeigen;
- **Wertbezogene Valenz** → Hier wird geschaut, wie hoch die positive Wertschätzung der Studierenden gegenüber dem Studium ist;
- **Intrinsischer Charakter** → Hier wird erfasst, ob die Studierenden die Beschäftigung mit dem gewählten Studium als intrinsisch motivierend empfinden;

Die Items sind anhand eines vierstufigen Antwortformats zu beantworten. Der FSI ist Rasch-skaliert und besitzt konvergente und diskriminante Validität (Abel, 1998).

6. 4.“Generelle Interessen-Skala“- GIS (Brickenkamp, 1990)

Die GIS ist ein Verfahren, welches besonders ökonomisch die Messung eines breiten Interessenprofils ermöglicht. Sie basiert auf keiner spezifischen Interessentheorie und besteht aus folgenden sechzehn Bereichen: Musik, Kunst, Architektur, Literatur, Politik, Handel, Erziehung, Medizin, Kommunikationstechnologie, Naturwissenschaft, Biologie, Natur und Landwirtschaft, Ernährung, Mode, Sport und Unterhaltung. Zudem liefert die GIS das Ausmaß an rezeptiven, reproduktiven und kreativen Verhaltensweisen, folglich liefert sie die drei Skalen der Verhaltensmodalitäten, nämlich die Rezeptivitätsskala, die Reproduktivitätsskala, die Kreativitätsskala und auch eine Gesamtskala. Verhalten auf der rezeptiven Ebene besteht vor allem darin, dass die Aufnahmebereitschaft für Informationen aus einem bestimmten Interessengebiet besonders erhöht ist. Verhalten auf der reproduktiven Ebene zeichnet sich vor allem dadurch aus dass der Interessent selbst aktiv wird und versucht Tätigkeiten, die dieses Interessengebiet ausmachen, nachzuahmen. Verhalten auf der kreativen Ebene ist durch selbstständiges, kreatives Arbeiten,

Umgestalten und schöpferische Tätigkeiten gekennzeichnet. In diesem Bereich findet man oft Künstler, Schriftsteller und Wissenschaftler. Pro Interessenbereich gibt es drei Items, welche jeweils einer Verhaltensmodalität angehören. Die Antwortmöglichkeiten werden auf einer 5-stufigen Skala vorgegeben. Die GIS wird vor allem bei Jugendlichen (13-18 Jahre) in der psychologischen und pädagogischen Beratung angewandt.

Die innere Konsistenz liegt zwischen 0,46 und 0,92 und die Stabilität zwischen 0,64 und 0,94. Die Auswertungs- und Durchführungsobjektivität ist gegeben und es liegen Daten zur faktoriellen und Übereinstimmungsgültigkeit vor. Empirische Daten zur inhaltlichen Validität sind nicht angeführt.

6. 5. Differentieller Interessen-Test - DIT (Todt, 1967)

Der DIT erfasst das Ausmaß an Interesse in folgenden elf Bereichen: Sozialpflege und Erziehung, Politik und Wirtschaft, Verwaltung und Wirtschaft, Unterhaltung, Technik und Naturwissenschaft, Literatur und Sprache, Biologie, Mathematik, Musik, Kunst und Sport. Zusammenfassend thematisieren diese Gruppen die vier Hauptbereiche „Tätigkeiten“, „Berufe“, „Bücher“ und „Zeitschriften“. Ihm liegt ein normatives Messkonzept zugrunde. Er misst Freizeit- und Berufsinteressen und wird hauptsächlich bei Jugendlichen der mittleren Reife (15-20 Jahre) in der Beruf-, Schul- und Erziehungsberatung angewandt. Er besteht aus insgesamt 390 Items und kann als Kurz- oder Langform vorgegeben werden. Bei der Kurzform wird nur der Bereich der „Tätigkeiten“ abgefragt. Durchführungs- und Auswertungsobjektivität sind bei Einhaltung, der im Handbuch beschriebenen Richtlinien, gegeben.

Der DIT wurde an 1000 Personen normiert (772 männlichen und 220 weibliche). Die internen Konsistenzen liegen bei der Langform zwischen 0,91 und 0,98 und bei der Kurzform zwischen 0,82 und 0,96. Empirische Daten zur inhaltlichen Validität liegen

vor. Es ist fraglich ob der DIT angewendet werden sollte, da die Normen aus dem Jahr 1967 und somit stark veraltet sind.

6. 6. Berufs-Interessen-Test II - BIT II (Irle & Allehoff, 1984)

Der Berufs-Interessen-Test II ist die weiterentwickelte Form des BIT (Irle, 1955). Er gibt das Ausmaß beruflicher Interessen an und wird hauptsächlich in der Berufsberatung und Eingangsdiagnostik eingesetzt. Jedoch werden hier musische, Bildungs- und Freizeitinteressen außer Acht gelassen. Der BIT II beschreibt das Interessenprofil der Probanden in neun verschiedenen Interessenrichtungen:

- Technisches Handwerk
- Gestaltendes Handwerk
- Technische und naturwissenschaftliche Berufe
- Ernährungshandwerk
- Land- und forstwirtschaftliche Berufe
- Kaufmännische Berufe
- Verwaltende Berufe
- Literarische und geisteswissenschaftliche Berufe
- Sozialpflege und Erziehung

Diese neun Bereiche werden durch jeweils neun Items abgedeckt. Es liegen jeweils zwei forced-choice Parallelförmen und zwei free-choice Parallelförmen vor. Bei den Parallelförmen der forced-choice-Aufgaben sollen vier Tätigkeiten aus vier Interessenbereichen verglichen und anschließend eine gewählt werden. Insgesamt werden also 81 Items vorgegeben. Die Parallelförmen der free-choice-Aufgaben bestehen aus den gleichen Interessenbereichen wie die der forced-choice Form, jedoch werden hier andere Items vorgegeben. Außerdem wird das Interesse anhand einer fünfstufigen Ratingskala beurteilt.

Durchführungs- und Auswertungsobjektivität ist gegeben. Interkorrelationen zwischen den Interessen der forced-choice Form liegen zwischen 0,71 und 0,89, die der free-choice Form zwischen 0,6 und 0,76. Es werden keine Angaben zur Reliabilität und Validität gemacht. Ein weiterer Kritikpunkt ist die veraltete Darstellung der Berufe, da „moderne Berufe“, wie die der Computertechnologie, nicht vorkommen.

6. 7. EXPLOJOB (Jörin-Fux & Stoll, 2006)

Dieses Verfahren dient der Beschreibung von Berufsanforderungen und – Tätigkeiten. Es fördert die Optimierung der Passung zwischen Person und Umwelt. Es wird hauptsächlich in der Berufs- und Laufbahnberatung angewandt. Der EXPLOJOB basiert auf der RIASEC-Interessentheorie von Holland (1997). Somit werden auch hier die sechs bekannten Interessentypen (realistic, investigative, artistic, social, enterprising und conventional) von Holland beschrieben und gemessen. Auf insgesamt sieben Dimensionen werden jeweils zwölf dreistufige Items vorgegeben. Infolgedessen kann die Passung der Person einer bestimmten beruflichen Umwelt angegeben werden. Somit sind auch Prognosen von Leistung und Arbeitszufriedenheit möglich. Nützlich ist auch der Vergleich der Profile von Angestellten und den Vorgesetzten.

Dieses Verfahren kann einzeln aber auch in Gruppen vorgegeben werden und dauert ca. 10-15 Minuten. Die Auswertung ergibt ein Riasec-Profil mit dem dreistelligen Buchstabencode. Anhand der Rohwertprofile kann man die Ergebnisse gut interpretieren.

Durchführungs- Auswertungs- und Interpretationsobjektivität ist gegeben. Die Reliabilität liegt zwischen 0,24 und 0,85, die interne Konsistenz zwischen 0,8 und 0,96. Eine Faktoranalyse bestätigt die Validität der sechs Holland-Dimensionen.

7. Untersuchungsdesign

7.1. Fragestellung

Die vorliegende Diplomarbeit dient der Erarbeitung der differentialpsychologischen Aspekte des Interesseninventars „RIASEC-RRK“ anhand von Studenten der Fachhochschule für Management. Im Genauen werden Geschlechtsunterschiede und Zusammenhänge mit dem Alter und den Skalen, Scores und Indizes untersucht. Weiters soll überprüft werden ob die von Holland beschriebene hexagonale Struktur auch in dieser Stichprobe gültig ist. Weiterhin wird die Interessendifferenziertheit, die Korrelation zwischen Differenziertheits- und Kongruenzindizes und schlussendlich die Unterschiede zwischen den Verhaltensmodalitäten, überprüft.

7. 1. 1. Geschlechtsunterschiede

Es ist mehrfach bewiesen worden dass Geschlechtsunterschiede in den Interessenstrukturen bestehen (Bergmann & Eder, 1992). Arbeiten Männer und Frauen jedoch in derselben Branche, sind diese Unterschiede nicht mehr derartig stark ausgeprägt. Ausgehend von diesem Widerspruch ergibt sich folgende Fragestellung:

- Gibt es Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der einzelnen Variablen?

7. 1. 2. Altersunterschiede

Ausgehend vom Alter lässt sich folgende weitere Fragestellung ableiten:

- Gibt es Zusammenhänge mit dem Alter und den einzelnen Skalen, Scores und Indizes?

7. 1. 3. Überprüfung des hexagonalen Modells

Zahlreiche Studien belegen dass die von Holland beschriebene hexagonale Struktur des Interessenmodells Gültigkeit besitzt (Eder, (1998), Abel & Tarnai (2000), u. a.). Auch die vorliegende Arbeit geht dieser Frage nach:

- Ist die von Holland beschriebene hexagonale Struktur in der vorliegenden Stichprobe gültig?

7. 1. 4. Interessensdifferenziertheit

Es wird angenommen dass Interessen gegen Ende der Adoleszenz relativ stabil sind. Jedoch wird auch belegt dass, vor allem bei Männern, auch danach Veränderungen der Interessenstruktur auftreten können. Daraus ergeben sich folgende Fragestellungen:

- Verändert sich die Differenziertheit der Interessen mit dem Alter?
- Gibt es Unterschiede zwischen Männern und Frauen, bezüglich der Differenziertheit der Interessen?

7. 1. 5. Korrelation zwischen Differenziertheits- und Kongruenzindizes

Es ist bekannt dass die Kongruenz mit zunehmender Differenziertheit der Interessen steigt (Eder, 2001). Daraus ergibt sich folgende Fragestellung:

- Ist ein Zusammenhang zwischen den Differenziertheits- und Kongruenzindizes gegeben?

7. 1. 6. Unterschiede zwischen den Modalitäten je Interessendimension

Da sich jede Interessendimension auf die drei Verhaltensdimensionen rezeptiv, reproduktiv und kreativ aufteilt, soll demnach auch folgende Fragestellung beantwortet werden:

- Bestehen Unterschiede zwischen den Verhaltensmodalitäten je Interessendimension?

7. 2. Das Untersuchungsinstrument – RIASEC-RRK

Die Untersuchungen der vorliegenden Diplomarbeit wurden mittels des neuen Interessenfragebogen RIASEC-RRK durchgeführt. Er wurde an der Universität Wien

entwickelt (Arendasy, Gittler, 2006). Es wurde auch eine Computerversion entwickelt (Arendasy, 2006) die über das Internetportal „Test-Web“ vorgegeben werden kann.

Der RIASEC-RRK basiert auf der Interessentheorie von Holland (1997). Dies erklärt auch die Bezeichnung des Fragebogens als RIASEC, da jeder Buchstabe für eine der sechs Interessendimensionen steht (Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising und Conventional). Das „RRK“ bezieht sich auf die von Brickenkamp (1990) beschriebenen drei Verhaltensmodalitäten, nämlich rezeptiv, reproduktiv und kreativ. Jede der sechs Interessendimensionen gliedert sich weiter in sieben spezifische Interessenbereiche. Diese sieben Bereiche werden jeweils wieder auf die drei Verhaltensmodalitäten (rezeptiv, reproduktiv, kreativ) aufgeteilt. Somit erhält man insgesamt 126 Items (sechs Interessendimensionen x sieben Interessenbereiche x drei Verhaltensmodalitäten = 126 Items). Diese Items beschreiben bestimmte Tätigkeiten und der Proband wird dazu aufgefordert mittels einer vierstufigen Rating-Skala zu entscheiden wie sehr er sich für die angegebene Tätigkeit interessiert (trifft nicht zu / trifft eher nicht zu / trifft eher zu / trifft zu). Neutrale Antworten sind nicht möglich da keine neutrale Mittelkategorie vorhanden ist. Somit ist die Ermittlung einer Tendenz möglich. Einige Beispiel-Items des RIASEC-RRK:

- Tänze anhand einer vorgegebenen Choreographie einstudieren
- Wissenschaftliche Studien durchführen
- Eigene Musik komponieren

Um den Fragebogen bearbeiten zu können muss der Proband, wie schon bereits erwähnt, die entsprechende Seite im Internet aufrufen ([http://131.130.64.42/diffpsylabor/\(ccblafusj1xrng2m2o0vrrep\)/start.aspx](http://131.130.64.42/diffpsylabor/(ccblafusj1xrng2m2o0vrrep)/start.aspx)). Nachdem ein Passwort eingegeben ist wird die Testperson aufgefordert den Probandencode (bei der vorliegenden Arbeit: „fhm“ für Fachhochschule Management und die

Initialen, also z.B.: fhm-mb, das Alter, das Geschlecht und die Ausbildung anzugeben, danach folgt die Instruktion.

Der RIASEC-RRK dient hauptsächlich dazu, dem Probanden eine Hilfestellung bei der Entscheidungsfindung zur Berufs- bzw. Ausbildungswahl anzubieten.

Testtheoretisch betrachtet liegen die Reliabilitäten der Interessendimensionen zwischen 0,86 und 0,96 und die der Skalen der Verhaltensmodalitäten zwischen 0,57 und 0,91.

7. 3. Auswertungsverfahren

Für die Auswertung der Daten wurde das Verfahren „SPSS“ angewandt. Zur Überprüfung der Fragestellungen wurden Varianzanalysen für Messwiederholungen und einfaktorielle univariate Varianzanalysen. Geschlecht und Alter waren die unabhängigen Variablen.

Die Zusammenhänge wurden mittels einer Produkt-Moment-Korrelation ermittelt.

Als Signifikanzniveau wurde a priori ein Alpha-Niveau von 0,05 festgelegt.

8. Ergebnisse

8. 1. Beschreibung der Stichprobe

Die Stichprobe setzt sich aus StudentInnen der Fachhochschule für Management zusammen. Die Probanden bekamen den Link zum Fragebogen per Email zugeschickt. Die vorliegende Stichprobe umfasst 114 Personen, 48 (42%) sind männlich und 66 (58%) sind weiblich. Das durchschnittliche Alter der Probanden liegt bei 23,98 (SD=3,05) Jahren, die jüngste Person ist 19 Jahre alt, die älteste 35 Jahre. Männer und Frauen in dieser Stichprobe unterscheiden sich signifikant im Alter ($F(1,112)=5,138$; $p=0,025$; $\eta_p^2=0,044$). Der Mittelwert für den männlichen Teil der Stichprobe liegt bei 24,73 (SD=2,83), für die Frauen wird ein Mittelwert von 23,44 (SD=3,12) Jahren ermittelt. Frauen sind somit um etwas mehr als ein Jahr jünger.

Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer liegt bei 595,2 (SD=265,4) Sekunden. Der Median der Testdauer ist mit 529,5 Sekunden etwas geringer. Die Testdauer liegt in einem Bereich von 276 Sekunden bis 2255 Sekunden.

Alter und Testdauer stehen in keinerlei statistisch belegbaren Zusammenhang ($r=-0,079$; $p=0,405$). Es findet sich auch kein signifikanter Unterschied zwischen Männern und Frauen bezüglich der Bearbeitungszeit ($F(1,112)=0,021$; $p=0,884$). Für die weiblichen Probanden ergibt sich eine durchschnittliche Bearbeitungszeit von 598,3 (SD=271,8) Sekunden, der Mittelwert der männlichen Teilstichprobe weist eine Größe von 590,88 (SD=259,0) auf.

Tabelle 1: Alter, Testdauer, gesamte Stichprobe und getrennt nach Geschlecht

	Alter			Testdauer		
	Männlich	Weiblich	Total	Männlich	Weiblich	Total
M	24,73	23,44	23,98	590,9	598,3	595,1
SD	2,83	3,12	3,05	259,0	271,8	265,4
Minimum	21	19	19	376	276	276
Maximum	32	35	35	1885	2255	2255

8. 2. Skalenbeschreibung

In nachfolgender Tabelle sind die deskriptiven Statistiken der Items und die entsprechenden Itemtrennschärfen sowie die internen Konsistenzen für die Skalen des Interessenfragebogens dargestellt. Die Reliabilitäten für die Dimension Realistic liegen zwischen 0,70 (rezeptiv) und 0,85 (kreativ). Die Gesamtreliabilität liegt bei 0,92.

Tabelle 2: Itemstatistiken, Trennschärfen und Reliabilitätskoeffizienten: Realistic

	M	SD	R(it)	Cronbach- α
i1	2,56	0,90	0,46	0,70
i19	2,23	0,90	0,65	
i37	2,70	0,94	0,24	
i55	2,03	0,94	0,32	
i73	2,24	0,91	0,49	
i91	1,91	0,97	0,40	
i109	2,17	0,72	0,35	
Realistic rezeptiv	15,83	3,77		
i7	2,08	0,84	0,64	0,82
i25	1,88	0,80	0,64	
i43	1,76	0,80	0,54	
i61	1,68	0,86	0,42	
i79	2,04	0,83	0,53	
i97	1,56	0,81	0,61	
i115	2,04	0,86	0,54	
Realistic reproduktiv	13,05	4,01		
i13	1,62	0,77	0,69	0,85
i31	1,71	0,71	0,74	
i49	1,77	0,92	0,57	
i67	1,56	0,61	0,48	
i85	1,90	0,82	0,63	
i103	1,56	0,79	0,68	
i121	2,26	0,83	0,51	

Realistic kreativ	12,39	3,98		
Realistic	41,28	10,72		0,92

Für die Dimension Investigativ liegen die Reliabilitäten für die Teilbereiche zwischen 0,52 (rezeptiv) und 0,80 (kreativ). Der Reliabilitätskoeffizient für die gesamte Dimension liegt bei 0,87.

Tabelle 3: Itemstatistiken, Trennschärpen und Reliabilitätskoeffizienten: Investigativ

	M	SD	R(it)	Cronbach- α
i2	2,71	0,85	0,52	0,70
i29	2,60	0,75	0,23	
i38	2,75	0,71	0,64	
i56	2,99	0,92	0,45	
i74	3,09	0,77	0,34	
i92	2,44	0,94	0,35	
i110	2,65	0,76	0,40	
Investigative rezeptiv	19,23	3,43	N	
i8	2,04	0,79	0,22	0,52
i26	3,10	0,72	0,22	
i44	2,71	0,81	0,41	
i62	2,25	0,83	0,29	
i80	3,40	0,58	0,15	
i98	2,58	0,89	0,12	
i116	2,54	0,79	0,40	
Investigative reproduktiv	18,61	2,76	N	
i14	2,20	0,90	0,66	0,80
i32	2,41	0,87	0,60	
i50	2,24	1,02	0,75	
i68	2,24	0,96	0,72	
i86	3,06	0,76	0,30	
i104	1,88	0,86	0,28	
i122	2,71	0,70	0,39	
Investigative kreativ	16,74	4,12		
Investigative	54,58	9,18		0,87

Für die Skala Artistic lassen sich ebenfalls sehr hohe Reliabilitätskoeffizienten berechnen. Sie liegen zwischen 0,77 (reproduktiv) und 0,84 (kreativ). Für die Gesamtskala Artistic wird ein Cronbach- α von 0,91 ermittelt.

Tabelle 4: Itemstatistiken, Trennschärpen und Reliabilitätskoeffizienten: Artistic

	M	SD	R(it)	ca
i3	3,57	0,61	0,32	
i21	3,02	0,91	0,45	
i39	2,57	0,89	0,61	
i57	2,36	1,04	0,53	
i75	2,76	0,89	0,57	0,80
i93	2,92	0,87	0,71	
i111	2,18	0,80	0,51	
Artistic rezeptiv	19,38	4,08	N	
i9	2,45	1,05	0,42	
i27	2,36	0,87	0,38	
i45	2,25	0,89	0,54	
i63	2,09	1,00	0,51	0,77
i81	2,12	0,91	0,45	
i99	2,10	0,95	0,61	
i117	2,64	0,94	0,53	
Artistic reproduktiv	16,00	4,29	N	
i15	1,96	1,01	0,50	
i33	2,02	0,95	0,52	
i51	2,23	0,99	0,69	
i69	1,76	0,85	0,47	0,84
i87	2,28	0,95	0,74	
i105	1,91	1,00	0,60	
i123	2,11	0,97	0,61	
Artistic kreativ	14,27	4,78		
Artistic	49,65	11,77		0,91

Bei der Dimension Social ist die geringste Reliabilität bei der Modalität Reproduktiv (Cronbach- α =0,66) und die höchste bei der Modalität Kreativ (Cronbach - α =0,78)

gegeben. Für die gesamte Dimension Artistic wird ein Reliabilitätskoeffizient von 0,89 berechnet.

Tabelle 5: Itemstatistiken, Trennschärpen und Reliabilitätskoeffizienten: Social

	M	SD	R(it)	Cronbach- α
i4	2,23	0,80	0,56	0,76
i22	2,89	0,72	0,48	
i40	2,39	0,84	0,47	
i58	1,92	0,73	0,49	
i76	3,21	0,77	0,42	
i94	3,28	0,60	0,29	
i112	2,18	0,76	0,61	
Social rezeptiv	18,10	3,34		
i10	2,00	0,86	0,37	0,66
i28	2,94	0,74	0,47	
i48	2,29	0,77	0,04	
i64	1,96	0,83	0,40	
i82	3,27	0,73	0,32	
i100	2,66	0,80	0,42	
i118	2,19	0,81	0,56	
Social reproduktiv	17,31	3,18		
i16	2,11	0,86	0,60	0,78
i34	2,33	0,79	0,43	
i52	2,08	0,77	0,63	
i70	1,87	0,79	0,54	
i88	1,89	0,74	0,55	
i106	2,24	0,79	0,21	
i124	1,83	0,72	0,65	
Social kreativ	14,34	3,60		
Social	49,75	9,19		0,98

Die Reliabilitätskoeffizienten für die Dimension Enterprising liegen zwischen 0,73 (Reproduktiv) und 0,83 (Kreativ). Die Gesamtskala weist ein Cronbach- α von 0,92.

Tabelle 6: Itemstatistiken, Trennschärfen und Reliabilitätskoeffizienten: Enterprising

	M	SD	R(it)	Cronbach- α
i5	3,11	0,83	0,64	0,79
i23	2,88	0,85	0,46	
i41	2,62	0,81	0,42	
i59	3,02	0,87	0,46	
i77	3,15	0,80	0,48	
i95	3,20	0,64	0,54	
i113	3,04	0,87	0,70	
Enterprising rezeptiv	21,02	3,81		
i11	3,13	0,88	0,41	0,73
i29	2,60	0,75	0,45	
i47	2,74	0,83	0,59	
i65	3,05	0,83	0,61	
i83	3,11	0,70	0,14	
i101	2,80	0,73	0,28	
i119	3,26	0,76	0,60	
Enterprising reproduktiv	20,69	3,38		
i17	3,07	0,71	0,65	0,83
i35	2,91	0,82	0,62	
i53	2,27	0,84	0,42	
i71	2,86	0,89	0,62	
i89	3,02	0,69	0,49	
i107	3,11	0,87	0,58	
i125	2,87	0,89	0,65	
Enterprising kreativ	20,11	4,02		
Enterprising	61,82	10,40		0,92

Die internen Konsistenzen der Dimension Conventional liegen zwischen 0,77 und 0,78, die Reliabilität für die gesamte Skala nimmt einen Wert von 0,91 an.

Tabelle 7: Itemstatistiken, Trennschärpen und Reliabilitätskoeffizienten: Conventional

	M	SD	R(it)	Cronbach- α
i6	1,91	0,77	0,52	0,78
i24	2,12	0,83	0,32	
i42	1,85	0,73	0,58	
i60	2,32	0,87	0,55	
i78	2,43	0,86	0,51	
i96	2,29	0,77	0,45	
i114	1,94	0,78	0,61	
Conventional rezeptiv	14,86	3,69		
i12	1,90	0,89	0,26	0,77
i30	2,69	0,71	0,57	
i48	2,29	0,77	0,63	
i66	2,31	0,82	0,48	
i84	2,25	0,86	0,56	
i102	2,76	0,82	0,51	
i120	2,89	0,80	0,45	
Conventional reproduktiv	17,09	3,67		
i18	2,34	0,85	0,22	0,77
i36	2,28	0,94	0,62	
i54	2,04	0,83	0,48	
i72	2,90	0,89	0,45	
i90	2,04	0,76	0,53	
i108	2,43	0,81	0,55	
i126	1,94	0,78	0,60	
Conventional kreativ	15,98	3,80		
Conventional	47,93	10,20		0,91

8. 3. Unterschiede zwischen den Interessendimensionen

Es sind signifikante Unterschiede zwischen den sechs Interessendimensionen zu finden ($F(5,560)=64,428$; $p<0,001$; $\eta_p^2=0,365$). Die Dimension Enterprising hat den höchsten Mittelwert mit 61,82, gefolgt von Investigativ ($M=54,58$) und Social ($M=49,75$) bzw. Artistic ($M=49,65$). Der Mittelwert für Conventional liegt bei 47,93, die Dimension Realistic weist die geringste Ausprägung aus, der Mittelwert liegt bei 41,28. Bei der Analyse der Kontrasttests nach der Methode repeated ergibt sich folgendes Ergebnis:

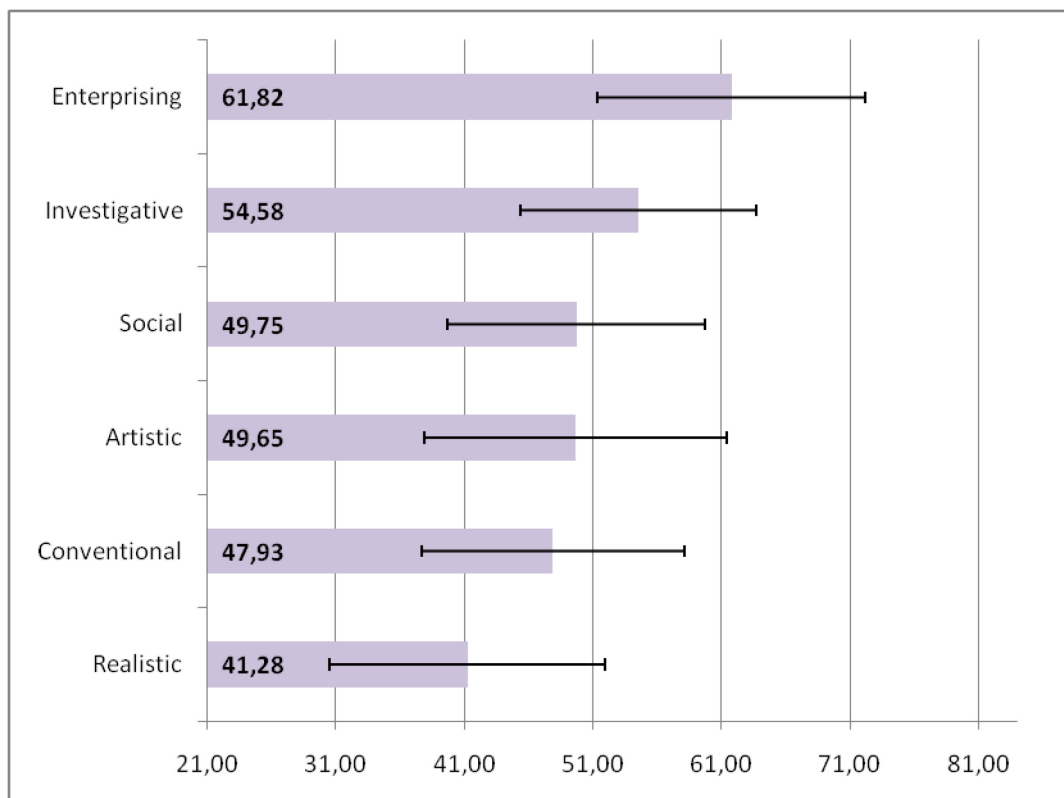


Abbildung 1: Mittelwerte der sechs Interessendimensionen nach Holland, gesamte Stichprobe (Fehlerindikator: ± 1 SD)

Die Unterschiede zwischen Enterprising und Investigative sind signifikant ($F(1,112)=48,316$; $p<0,001$; $\eta_p^2=0,302$). Zwischen Investigative und Social besteht ebenfalls ein Unterschied ($F(1,112)=21,026$; $p<0,001$; $\eta_p^2=0,158$), es besteht aber kein Unterschied zwischen Social und Artistic ($F(1,112)=0,336$; $p=0,563$). Die nächste Kontraste (Artistic vs. Conventional: $F(1,112)=0,364$; $p=0,548$) ist nicht

signifikant. Die Unterschiede zwischen Conventional vs. Artistic sind wieder signifikant ($F(1,112)=18,517$; $p<0,001$; $\eta_p^2=0,142$). Somit kann festgehalten werden, dass Enterprising die ausgeprägteste Interessendimension in dieser Stichprobe ist. Investigative gefolgt von Social. Und Artistic sowie Conventional. Realistic ist die am wenigsten entwickelte Interessendimension in dieser Stichprobe.

Es findet sich aber eine signifikante Wechselwirkung mit dem Geschlecht ($F(5,560)=19,218$; $p<0,001$; $\eta_p^2=0,146$). Die Unterschiede zwischen den Dimensionen sind bei fortlaufenden Kontrasten bis auf den ersten (Enterprising vs. Investigative: $F(1,112)=3,188$; $p=0,077$) alle signifikant (Investigative vs. Social: $F(1,112)=5,673$; $p=0,019$; $\eta_p^2=0,048$; Social vs. Artistic: $F(1,112)=9,723$, $p=0,002$; $\eta_p^2=0,080$), Artistic vs. Conventional: $F(1,112)=14,376$; $p<0,001$; $\eta_p^2=0,114$ und Conventional vs. Realistic: $F(1,112)=18,517$; $p<0,001$; $\eta_p^2=0,142$). Der Verlauf der Interessendimensionen nach Geschlecht getrennt, ist nachfolgender Abbildung zu entnehmen.

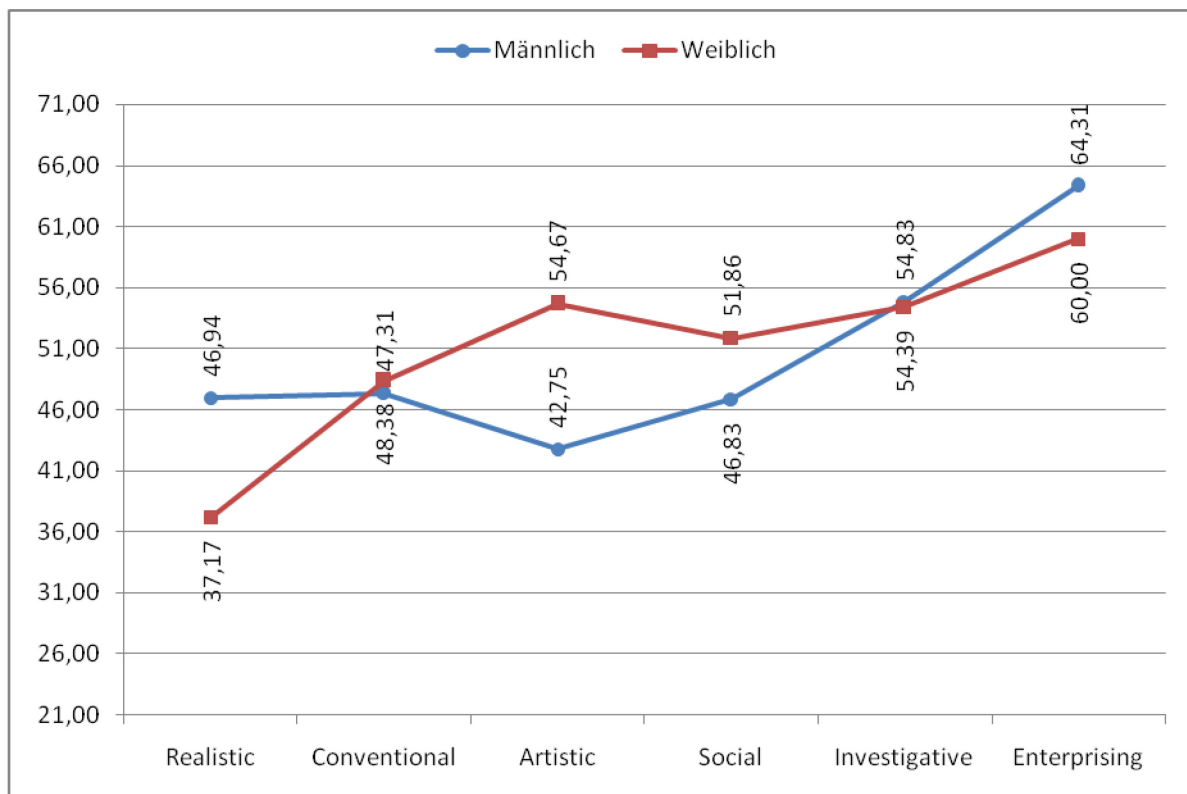


Abbildung 2: Mittelwerte Interessendimensionen, getrennt nach Geschlecht

Vergleicht man Männer und Frauen bei den einzelnen Dimensionen, so sind signifikante Unterschiede bei Enterprising ($F(1,112)=4,949$; $p=0,028$; $\eta_p^2=0,042$), Social ($F(1,112)=8,903$; $p=0,003$; $\eta_p^2=0,001$), Artistic ($F(1,112)=37,732$; $p<0,001$; $\eta_p^2=0,252$) und Realistic ($F(1,112)=28,743$; $p<0,001$; $\eta_p^2=0,204$) gegeben. Bei Realistic und Enterprising weisen die männlichen Probanden höhere Mittelwerte auf, bei Social und Artistic sind es die Frauen, die in diesen Dimensionen ein stärker ausgeprägtes Interesse aufweisen.

8. 4. Unterschiede zwischen den Modalitäten je Interessendimension

Innerhalb der gesamten Stichprobe bestehen zwischen den Modalitäten der Interessendimensionen hoch signifikante Unterschied ($F(2,224)=129,494$; $p<0,001$; $\eta_p^2=0,536$). Der Mittelwert für die Modalität Rezeptiv liegt bei 108,41, für die Modalität Reproduktiv wird ein Mittelwert von 102,75 ermittelt und der durchschnittliche Wert für die Modalität Kreativ liegt bei 93,83.

Dabei sind die Unterschiede zwischen Rezeptiv und Reproduktiv signifikant ($F(1,112)=49,660$; $p<0,001$; $\eta_p^2=0,307$) und auch zwischen Reproduktiv und Kreativ ($F(1,112)=110,803$; $p<0,001$; $\eta_p^2=0,497$). Erwartungsgemäß ist die kreative Verhaltensmodalität am geringsten ausgeprägt, die rezeptive am höchsten.

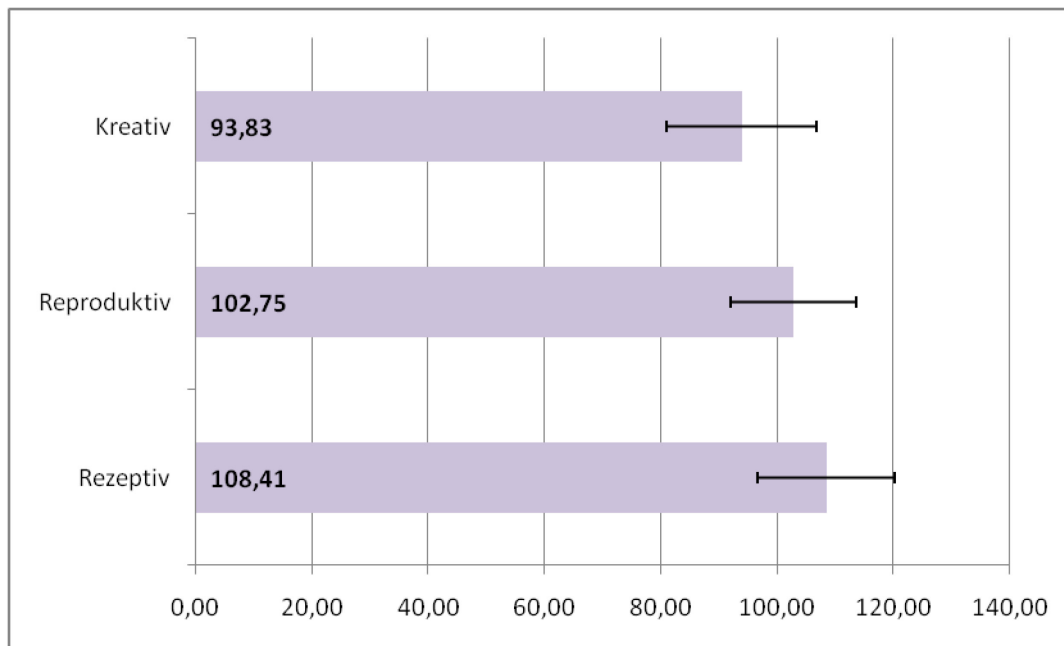


Abbildung 3: Mittelwerte Interessensmodalitäten, gesamte Stichprobe

8. 4. 1 Realistic

Bei der Interessendimension Realistic bestehen signifikante Unterschiede zwischen den Modalitäten ($F(2,224)=99,963$; $p<0,001$; $\eta_p^2=0,472$). Der Mittelwert für Rezeptiv liegt bei 15,83, für Reproduktiv bei 13,05 und für Kreativ wird ein Mittelwert von 12,39 ermittelt. Kontrasttests zeigen nun, dass der Unterschied zwischen rezeptiv und reproduktiv ($F(1,112)=113,802$; $p<0,001$; $\eta_p^2=0,504$) signifikant ist, auch der Unterschied zwischen Reproduktiv und Kreativ ist signifikant ($F(1,112)=9,268$; $p=0,003$; $\eta_p^2=0,076$).

Eine Wechselwirkung von Modalität und Geschlecht ist nicht gegeben ($F(2,224)=2,372$; $p=0,096$). Die Unterschiede zwischen den Modalitäten sind bei Männern und Frauen somit als gleich groß zu bezeichnen.

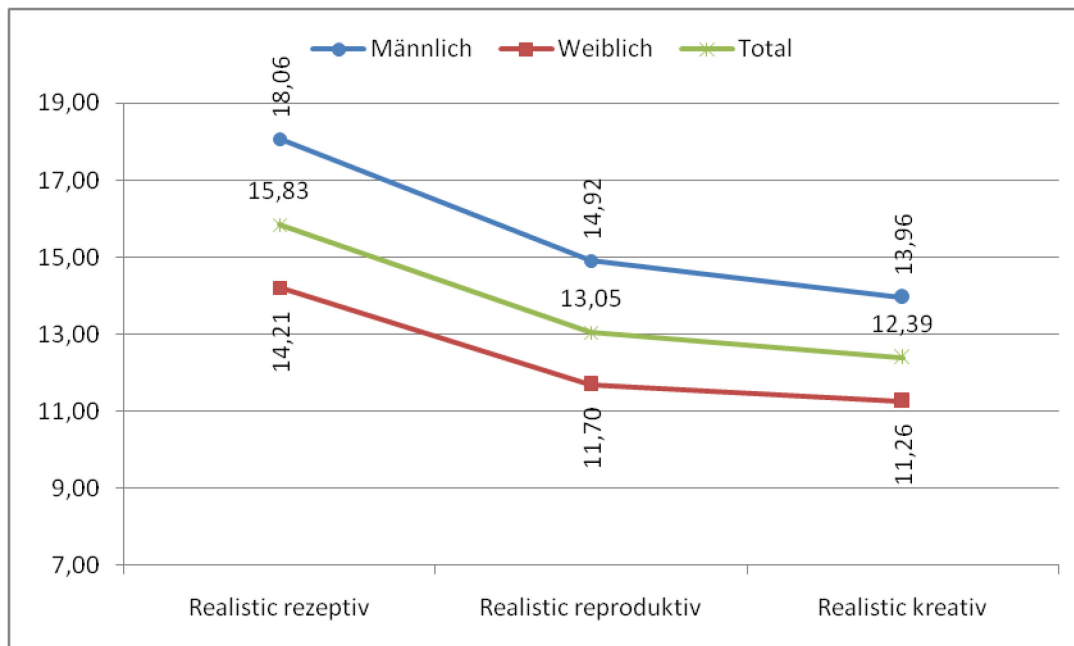


Abbildung 4: Modalitäten der Dimension Realistic, getrennt nach Geschlecht

8. 4. 2 Conventional

Bei der Dimension Conventional sind die Unterschiede zwischen den Modalitäten ebenfalls hoch signifikant ($F(2,224)=37,576$; $p<0,001$; $\eta_p^2=0,251$). In diesem Fall ist jedoch der Mittelwert bei rezeptiv am geringsten und bei reproduktiv am höchsten. Die Unterschiede sind dabei als signifikant zu klassifizieren ($F(1,112)=61,239$; $p<0,001$; $\eta_p^2=0,353$). Aber auch die Unterschiede zwischen reproduktiv und Kreativ sind signifikant ($F(1,112)=19,604$; $p<0,001$; $\eta_p^2=0,149$). Es findet sich auch eine signifikante Wechselwirkung von Geschlecht und Modalität ($F(2,224)=4,265$; $p=0,015$; $\eta_p^2=0,037$). Der Unterschied zeigt sich bei der Differenz von Rezeptiv und reproduktiv ($F(1,112)=6,707$; $p=0,011$; $\eta_p^2=0,057$). Männer haben gegenüber Frauen höhere Werte bei rezeptiv, jedoch geringerer Werte bei produktiv.

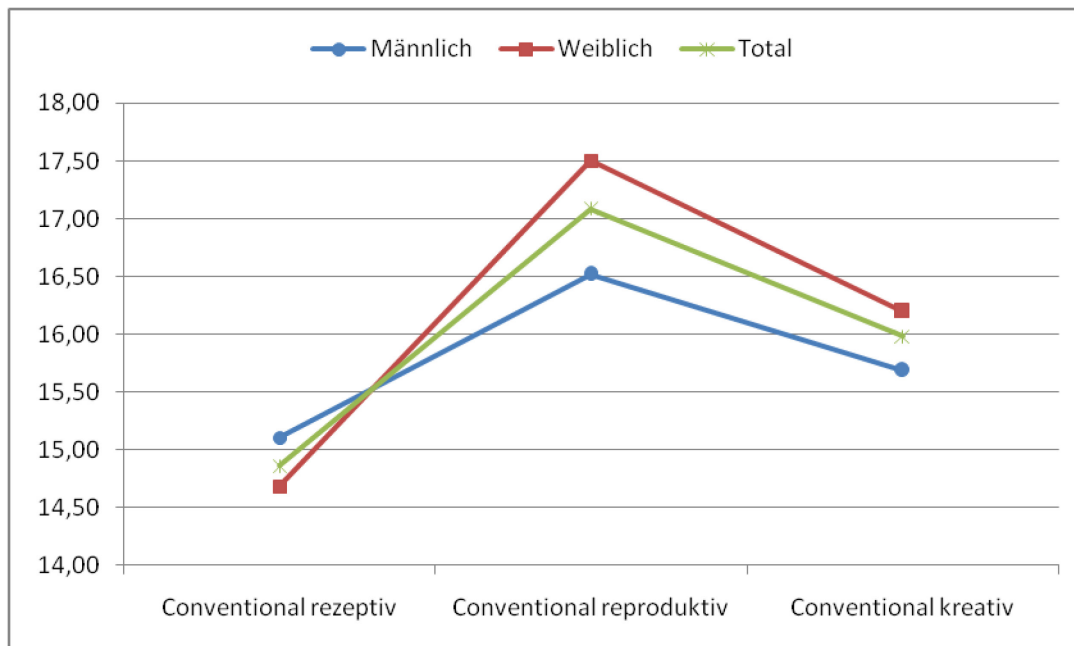


Abbildung 5: Modalitäten der Dimension Conventional, getrennt nach Geschlecht

8. 4. 3 Artistic

Bei der Interessendimension Artistic sind die Modalitäten signifikant unterschiedlich ausgeprägt ($F(2,224)=125,798$; $p<0,001$; $\eta_p^2=0,529$). Der höchste Mittelwert wird bei der Modalität rezeptiv ($M=19,4$) erreicht, dieser Mittelwert ist signifikant unterschiedlich ($F(1,112)=102,797$; $p<0,001$, $\eta_p^2=0,479$) von jenem bei der Modalität Reproduktiv ($M=16,0$). Aber auch zwischen Reproduktiv und kreativ lassen sich signifikante Unterschiede feststellen ($F(1,112)=42,566$; $p<0,001$; $\eta_p^2=0,275$). Eine Wechselwirkung von Modalität und Geschlecht ist nicht gegeben ($F(2,224)=0,320$; $p=0,726$).

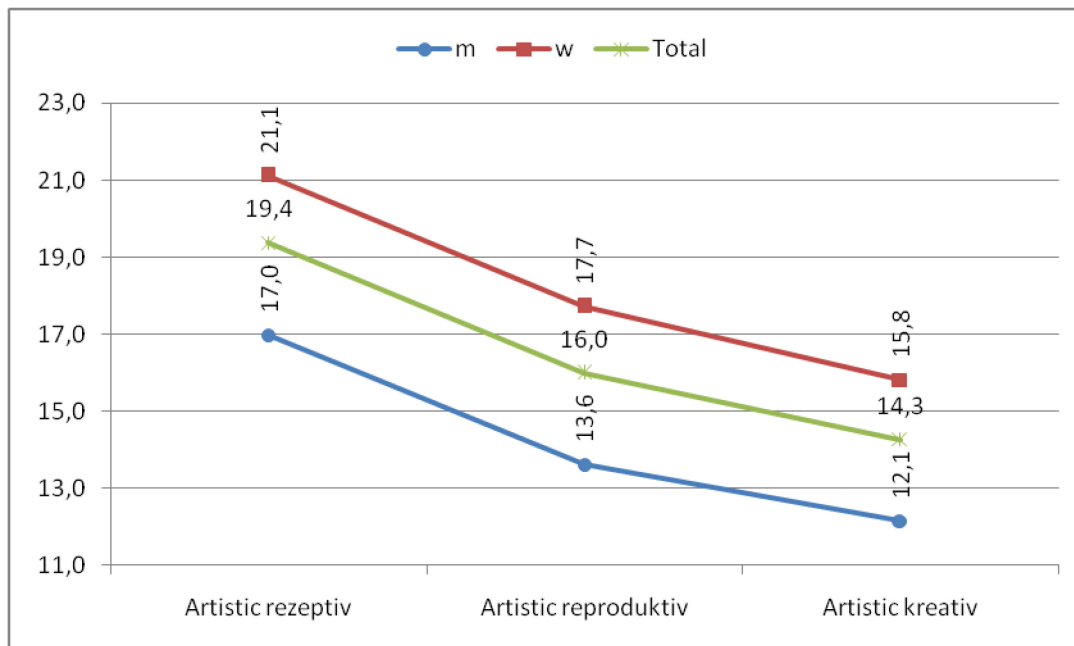


Abbildung 6: Modalitäten der Dimension Artistic, getrennt nach Geschlecht

8. 4. 4 Social

Auch bei der Interessendimension Social sind die Modalitäten signifikant unterschiedlich ausgeprägt ($F(2,224)=141,364$; $p<0,001$, $\eta_p^2=0,558$). Dabei finden wiederum Unterschiede zwischen rezeptiv und reproduktiv ($F(1,112)=13,553$; $p<0,001$; $\eta_p^2=0,108$) und auch reproduktiv und kreativ ($F(1,112)=135,755$; $p<0,001$; $\eta_p^2=0,548$). Bei dieser Interessendimension ist auch eine signifikante Wechselwirkung von Modalität und Geschlecht gegeben ($F(2,224)=3,172$; $p=0,044$; $\eta_p^2=0,028$). Die Differenz zwischen rezeptiv und reproduktiv ist bei Frauen größer als bei Männern ($F(1,112)=4,382$; $p=0,039$; $\eta_p^2=0,038$).

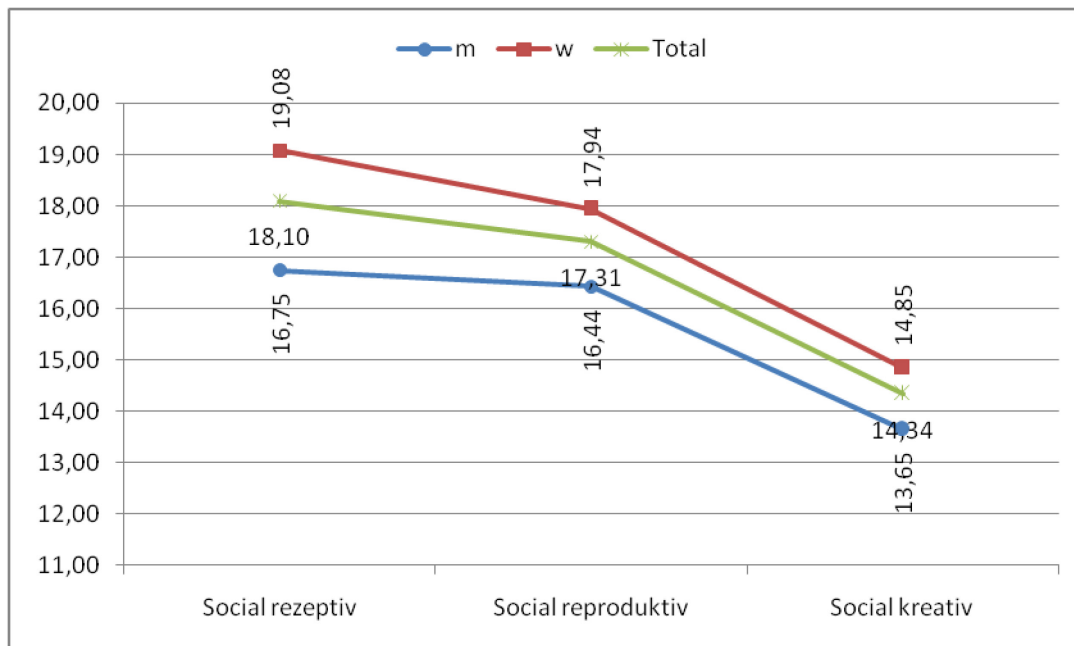


Abbildung 7: Modalitäten der Dimension Socail, getrennt nach Geschlecht

8. 4. 5 Investigative

Wie bei den zuvor beschriebenen Interessendimensionen finden sich auch bei Investigative signifikante Unterschiede zwischen den Modalitäten ($F(2,224)=47,987$; $p<0,001$; $\eta_p^2=0,300$). Kontrastvergleiche belegen weiter, dass die Unterschiede zwischen rezeptiv und reproduktiv ($F(1,112)=9,774$; $p=0,002$; $\eta_p^2=0,080$) und reproduktiv und kreativ ($F(1,112)=47,003$; $p<0,001$; $\eta_p^2=0,296$) signifikant sind

Eine Wechselwirkung von Geschlecht und Modalität kann bei dieser Interessendimension nicht bestätigt werden ($F(2,224)=2,627$; $p=0,074$).

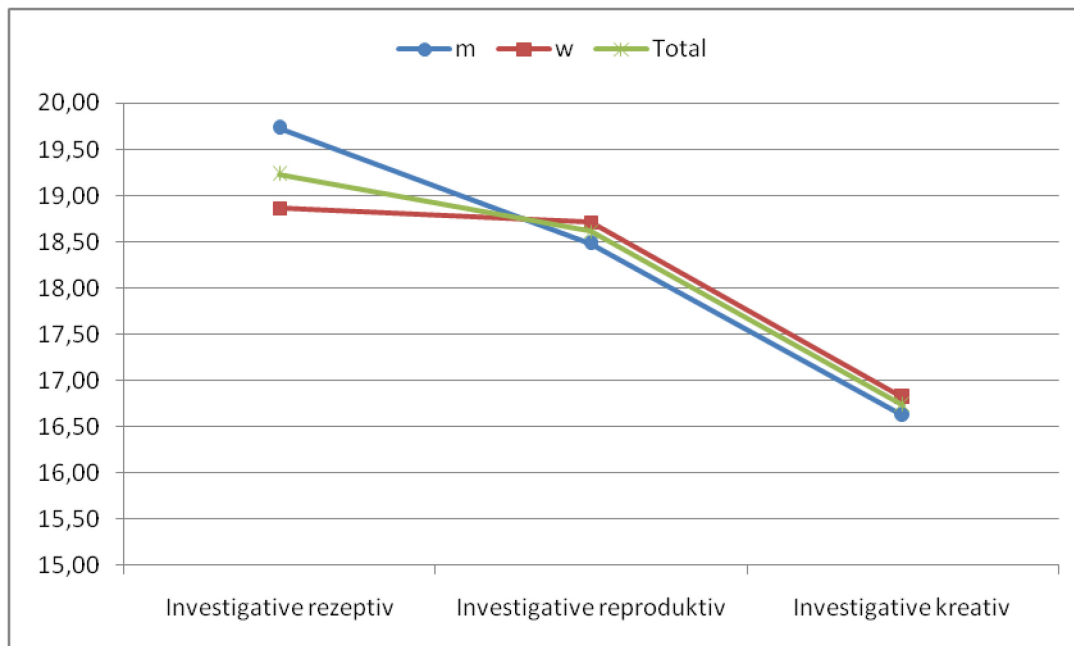


Abbildung 8: Modalitäten der Dimension Investigative, getrennt nach Geschlecht

8. 4. 6 Enterprising

Auch bei der Skala Enterprising sind signifikante Unterschiede hinsichtlich Modalität gegeben ($F(2,224)=7,168$; $p=0,001$; $\eta_p^2=0,060$). Statistisch betrachtet sind die Unterschiede zwischen rezeptiv und reproduktiv jedoch nicht signifikant ($F(1,112)=1,846$; $p=0,177$). Es findet sich aber ein signifikanter Unterschied zwischen reproduktiv und kreativ ($F(1,112)=5,233$; $p=0,024$; $\eta_p^2=0,045$).

Eine Wechselwirkung von Modalität und Geschlecht liegt bei dieser Interessendimension nicht vor ($F(2,224)=0,574$; $p=0,564$).

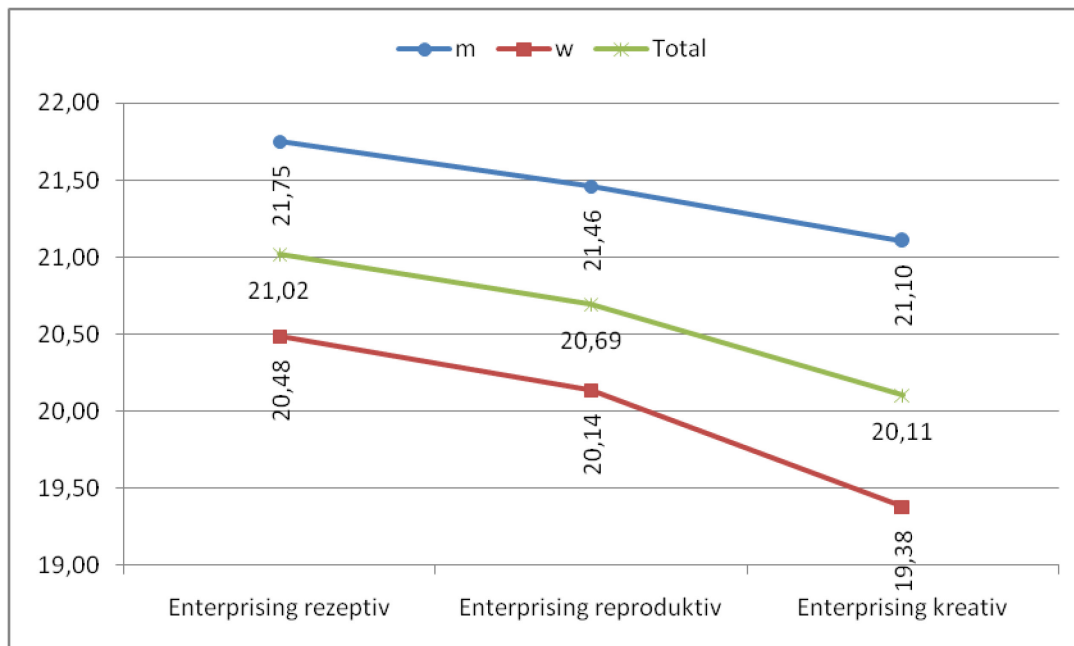


Abbildung 9: Modalitäten der Dimension Enterprising, getrennt nach Geschlecht

8. 5. Alter und Interessendimension

Ein Zusammenhang mit Alter und Ausprägung der Interessendimension ist nur bei der Dimension Realistic gegeben ($r=0,238$; $p=0,011$). Je älter die Personen, desto höher ausgeprägt ist auch das Interesse für diesen Bereich. Für die Realistic Modalität rezeptiv ergibt sich signifikant Korrelationskoeffizient von 0,232 ($p=0,013$) und für Reproduktiv ein Wert von 0,263 ($p=0,005$). Die Subskala Kreativ bei der Interessendimension Realistic weist hingegen keinen signifikanten Zusammenhang mit dem Alter auf ($r=0,155$; $p=0,100$).

Tabelle 8: Korrelation der Interessensdimensionen mit Alter der Probanden

	r	p
Realistic	0,238	0,011
Realistic rezeptiv	0,232	0,013
Realistic reproduktiv	0,263	0,005
Realistic kreativ	0,155	0,100
Conventional	-0,121	0,201
Conventional rezeptiv	-0,032	0,738
Conventional reproduktiv	-0,155	0,100
Conventional kreativ	-0,144	0,126
Artistic	-0,065	0,491

Artistic rezeptiv	-0,057	0,547
Artistic reproduktiv	-0,149	0,114
Artistic kreativ	0,022	0,820
Social	0,080	0,398
Social rezeptiv	0,110	0,242
Social reproduktiv	0,001	0,995
Social kreativ	0,101	0,284
Investigative	-0,061	0,520
Investigative rezeptiv	0,012	0,897
Investigative reproduktiv	-0,125	0,187
Investigative kreativ	-0,062	0,511
Enterprising	-0,016	0,866
Enterprising rezeptiv	-0,030	0,754
Enterprising reproduktiv	-0,059	0,534
Enterprising kreativ	0,036	0,702

Betrachtet man die Gesamtwerte der Modalitäten über alle Interessendimension hinweg, so ist weder bei Rezeptiv ($r=0,070$; $p=0,460$), Reproduktiv ($r=-0,064$; $p=0,497$) und Kreativ ($r=0,033$; $p=0,726$) ein signifikanter Zusammenhang mit dem Alter gegeben.

8. 6. Übereinstimmung mit Holland Code

Die Interessendimension Enterprising liegt bei 62% der Stichprobe an erster Stelle, bei 16% ist Artistic die am stärksten ausgeprägte Interessendimension, bei 9 % investigative. 7% der Stichprobe haben zeigen das höchste Interesse in der Dimension Social und 4% bzw. 3% in den Dimensionen Realistic und Conventional.

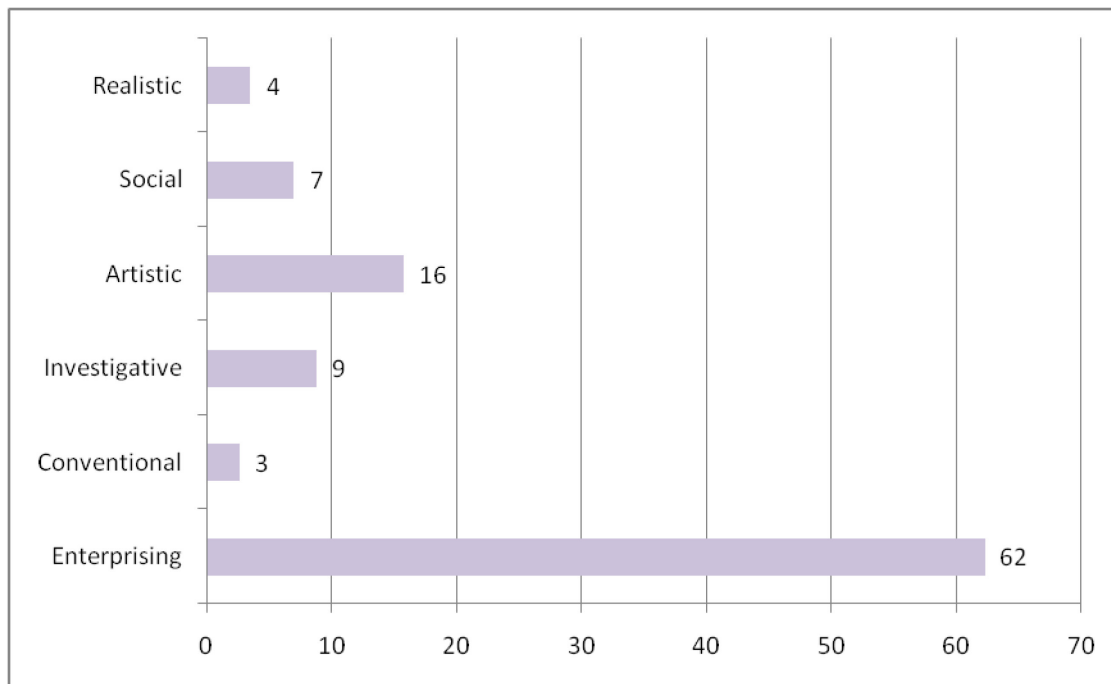


Abbildung 10: An 1. Stelle liegende Interessendimensionen, (Angaben in Prozent)

Der für diese Studienrichtung vorgeschlagene Holland Code ist ECI (Enterprising an erster, Conventional an zweiter und Investigative an dritter Stelle). Bei Berücksichtigung der Reihenfolge der Interessendimensionen weisen 10% der Stichprobe diesen Code auf. Es zeigt sich dabei kein signifikanter Unterschied zwischen Männern und Frauen ($\chi^2(1)=2,315$; $p=0,128$). Bei den Männern sind es 14,6%, die den exakten Holland Code aufweisen, bei den Frauen 6,1%.

Bleibt die Reihenfolge unberücksichtigt, so zeigen 25% der gesamten Stichprobe die höchsten Ausprägungen in diesen Dimensionen. Auch hier finden sich keine signifikanten Geschlechtsunterschiede ($\chi^2(1)= 1,476$; $p=0,224$). Bei den 31% der Männer sind diese drei Dimensionen an den ersten drei Stellen, bei den Frauen liegt dieser Prozentsatz bei 21%.

In weitere Folge werden als Beispiele für Kongruenzindex der Iachan-Index und der C-Index angeführt. Der First Liter Index wurde bereits weiter oben kurz erwähnt. Prinzipiell ist festzustellen, dass sich bei allen drei Indizes signifikante (FLI-Index: $F(1,112)=22,246$, $p<0,001$; $\eta_p^2=0,166$; Iachan-Index: $F(1,112)=17,259$; $p>0,001$; $\eta_p^2=0,134$; C-Index: $F(1,112)=18,252$; $p<0,001$; $\eta_p^2=0,140$) signifikante

Geschlechtsunterschiede feststellen lassen. Die Kongruenz ist bei den Männern stärker ausgeprägt als bei den Frauen.

Tabelle 9: Kongruenzindizes (First-Letter-Index, Iachan-Index und C-Index), gesamte Stichprobe sowie getrennt nach Geschlecht.

	männlich		weiblich		Total	
	M	SD	M	SD	M	SD
FL-Index	0,85	0,36	0,45	0,50	0,62	0,49
Iachan Index	22,54	6,65	16,17	8,99	18,85	8,65
C-Index	13,19	3,96	9,92	4,08	11,30	4,32

Zwischen den Kongruenzindizes sind große Korrelationen zu finden. Der größte Zusammenhang findet sich zwischen First Letter-Index und Iachan-Index ($r=0,917$; $p<0,001$), der Korrelationskoeffizient von FL-Index und C-Index hat eine Größe von $0,710$ ($p<0,001$) und die Korrelation von Iachan-Index und C-Index liegt bei $0,746$ ($p<0,001$).

Es zeigt sich kein Zusammenhang zwischen Alter und den Kongruenzindizes. Alle Korrelationen sind nicht signifikant.

Tabelle 10: Korrelation der: Kongruenzindizes (First-Letter-Index, Iachan-Index und C-Index) mit dem Alter

	r	p
FL-Index	0,115	0,225
Iachan Index	0,063	0,506
C-Index	0,159	0,092

8. 7. Interessendifferenziertheit

Für die Differenziertheit der Interessendimensionen werden drei unterschiedliche Indizes herangezogen. Der erste Index (=D1) erfasst dabei den Abstand zwischen erster und zweiter Interessendimension, der zweite verwendete Index (=D2) beschreibt den Unterschied zwischen erster und letzter Interessendimension und der dritte Index (=D3) ist die Standardabweichung aller sechs Interessendimensionen.

Es zeigt sich dabei eine hohe Korrelation von D2 mit D3, D1 korreliert mit D2 mit $r=0,384$ ($p=0,001$) und mit D3 mit $r=0,224$ ($p=0,017$).

Tabelle 11: Korrelationen der Differenziertheitsindizes

	D1		D2	
	r	p	r	p
D1	1			
D2	0,384	0,001	1	
D3	0,224	0,017	0,952	0,000

Die Differenziertheitsindizes korrelieren praktisch nicht mit den Kongruenzindizes. Nur zwischen IACHAN-Index und D2 ist ein signifikanter Zusammenhang gegeben ($r=0,263$; $p=0,029$). Je größer die Kongruenz, desto größer auch die Differenziertheit, so die Aussage dieses Korrelationskoeffizienten.

Tabelle 12 Korrelationen der Differenziertheitsindizes mit den Kongruenzindizes

	D1		D2		D3	
	r	p	r	p	r	p
FL-Index	0,130	0,167	0,209	0,084	0,110	0,245
IACHAN Index	0,107	0,255	0,263	0,029	0,144	0,126
C-Index	0,027	0,777	0,129	0,290	0,063	0,505

Der Differenziertheitsindex d1 (Differenz von 1. Minus 2. Dimension) korreliert nicht mit dem Alter, die beiden anderen jedoch schon (D2: $r=-0,378$; $p<0,001$, D3: $r=-0,263$; $p=0,005$). Die Differenziertheit der Interessen nimmt mit zunehmendem Alter ab. Geschlechtsunterschiede bezüglich Differenziertheit sind keine gegeben. (D1: $F(1,112)=0,341$; $p=0,561$; D2: $F(1,112)=0,006$; $p=0,940$; D3: $0,096$; $p=0,758$)

Tabelle 13: Differenziertheitsindizes, getrennt nach Geschlecht

	m		w		Total	
	M	SD	M	SD	M	SD
D1	6,81	5,26	7,55	4,98	7,26	5,07
D2	31,48	9,86	31,64	7,92	31,58	8,66
D3	12,00	3,91	11,75	2,89	11,85	3,30

8. 8. Hexagonales Modell

Abschließend soll noch überprüft werden, ob die von Holland beschriebene hexagonale Struktur auch in dieser Stichprobe gültig ist. Es wird angenommen, dass Interessendimension, die nahe beieinander liegen, höhere Korrelationen aufweisen, als Interessendimension, die in der hexagonalen Anordnung weiter entfernt von einander sind.

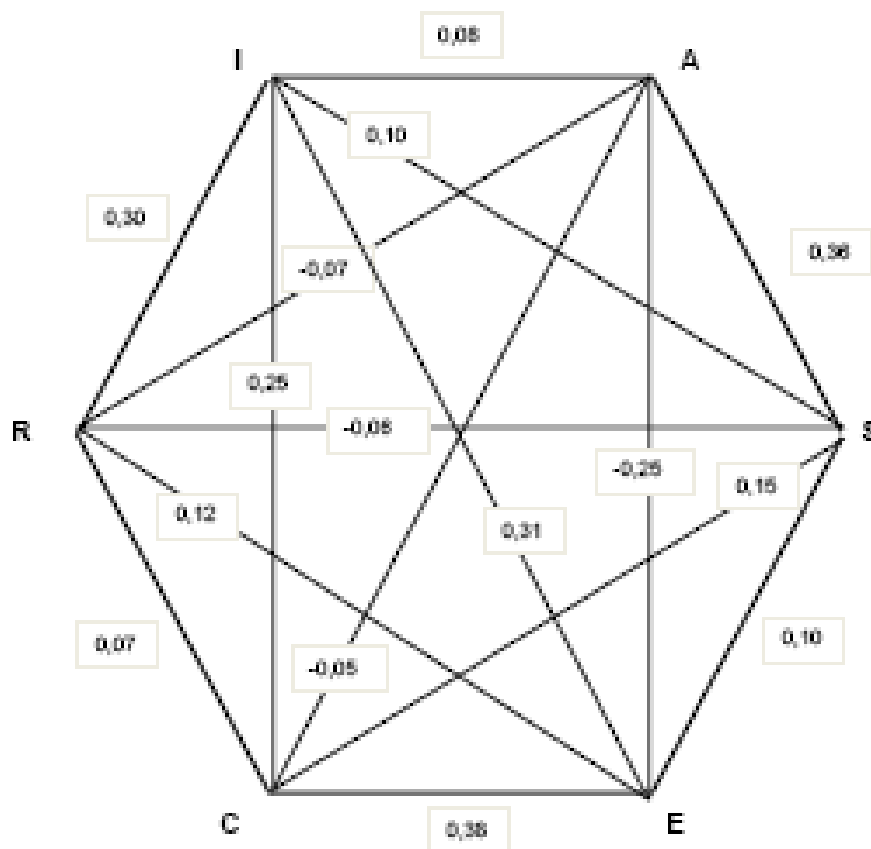


Abbildung 11: Anordnung der Interessensdimension im Hexagon

Es finden sich nur bedingt die geforderten Korrelationen. So besteht zwischen I und R eine signifikante Korrelation von $r=0,30$, auch zwischen C und E ($r=0,38$) ist eine signifikante Korrelation gegeben, ebenso zwischen S und A ($r=0,36$). Keine Korrelationen finden sich aber zwischen R und C ($r=0,07$), E und S ($r=0,10$) und I und A ($r=0,06$). Von den weiter auseinander liegenden Dimensionen finden sich jedoch große und signifikante Korrelationen zwischen C und I ($r=0,25$) und E und I ($r=0,35$).

9. Zusammenfassung und Diskussion

Die vorliegende Diplomarbeit diente der Erarbeitung der differentialpsychologischen Aspekte des Interesseninventars „RIASEC-RRK“ anhand von Studenten der Fachhochschule für Management. Es sollen nun die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst werden.

Betrachtet man die sechs Interessendimensionen, so ist ersichtlich dass es signifikante Unterschiede zwischen diesen gibt. Den höchsten Wert weist die Dimension „Enterprising“ auf. Dahinter liegt die Dimension „Investigative“, gefolgt von „Social“ und „Artistic“. Das Schlusslicht bilden die Dimensionen „Conventional“ und „Realistic“.

Betrachtet man die Geschlechtsunterschiede bei den einzelnen Dimensionen, so sind signifikante Unterschiede bei „Enterprising“, „Social“, „Artistic“ und „Realistic“ gegeben. Die männlichen Probanden weisen bei „Realistic“ und „Enterprising“ höhere Werte auf, bei „Social“ und „Artistic“ zeigen die weiblichen Probandinnen ein höheres Interesse. Somit kann die These, dass sich Männer und Frauen die den gleichen Beruf ausüben eher weniger in ihren Interessen unterscheiden (Todt, 1998), nicht bestätigt werden.

Schaut man sich die Unterschiede zwischen den Verhaltensmodalitäten genauer an, so ist deutlich zu erkennen, dass hoch signifikant sind. Der Wert für die Verhaltensdimension „Rezeptiv“ ist am stärksten ausgeprägt gefolgt von „Reproduktiv“ und „Kreativ“.

Wenn man genauer auf die Korrelation zwischen Alter und Interessendimension eingeht, so ist erkennbar dass ein Zusammenhanf lediglich mit der Dimension

„Realistic“ gegeben ist. Das Interesse für diesen Interessenbereich ist umso höher, je älter die Person ist.

Weiters wurde auch überprüft ob eine Übereinstimmung mit dem, für diese Studienrichtung spezifischen, Holland-Code vorhanden ist. Der Holland-Code für die Studienrichtung „Management“ ist ECI (Enterprising, Conventional, Investigative). Lediglich 10% der Probanden weisen genau diese Reihenfolge der Interessendimensionen, also diesen Code, auf. Dieses Ergebnis unterstützt nicht die eigentliche Annahme dass sich die Umwelt des Fachgebietes „Management“ hauptsächlich durch die Dimensionen „Enterprising“, „Conventional“ und „Investigative“ (genau in dieser Reihenfolge) definiert (Holland, 1997). Die vorliegende Arbeit stützt somit nicht die Annahme dass sich Individuen diejenige Umwelt aussuchen welche ihren Interessen entspricht.

Betrachtet man die Differenziertheit in Zusammenhang mit dem Alter so wird deutlich dass die Differenziertheit mit dem Alter abnimmt. Weiters ist ersichtlich dass es keine Geschlechtsunterschiede bezüglich der Differenziertheit gibt. Kongruenz- und Differenziertheitsindizes korrelieren nicht miteinander.

Abschließend wird noch die Überprüfung des hexagonalen Modells betrachtet. Grundannahme ist, dass näher beieinander liegende Dimensionen höhere Korrelationen aufweisen als solche die eine höhere Distanz haben. Hier gilt nur bedingte Gültigkeit. Signifikante Korrelationen gibt es nur zwischen „Investigative“ und „Realistic“, „Conventional“ und „Enterprising“, „Social“ und „Artistic“. Keine Korrelationen gibt es zwischen „Realistic“ und „Conventional“, „Enterprising“ und „Social“, „Investigative“ und „Artistic“.

11 Tabellen –und Abbildungsverzeichnis

11. 1. Tabellen

Tabelle 1: Alter, Testdauer, gesamte Stichprobe und getrennt nach Geschlech..	45
Tabelle 2: Itemstatistiken, Trennschärfen und Reliabilitätskoeffizienten: Realistic	46
Tabelle 3: Itemstatistiken, Trennschärfen und Reliabilitätskoeffizienten: Investigativ	47
Tabelle 4: Itemstatistiken, Trennschärfen und Reliabilitätskoeffizienten: Artistic ..	48
Tabelle 5: Itemstatistiken, Trennschärfen und Reliabilitätskoeffizienten: Social ...	49
Tabelle 6: Itemstatistiken, Trennschärfen und Reliabilitätskoeffizienten: Enterprising	50
Tabelle 7: Itemstatistiken, Trennschärfen und Reliabilitätskoeffizienten: Conventional	51
Tabelle 8: Korrelation der Interessensdimensionen mit Alter der Probanden	61
Tabelle 9: Kongruenzindizes (First-Letter-Index, Iachan-Index und C-Index), gesamte Stichprobe sowie getrennt nach Geschlecht.....	64
Tabelle 10: Korrelation der: Kongruenzindizes (First-Letter-Index, Iachan-Index und C-Index) mit dem Alter.....	64
Tabelle 11: Korrelationen der Differenziertheitsindizes	65
Tabelle 12 Korrelationen der Differenziertheitsindizes mit den Kongruenzindizes	65
Tabelle 13: Differenziertheitsindizes, getrennt nach Geschlecht	65

11. 2. Abbildungen

Abbildung 1: Mittelwerte der sechs Interessensdimensionen nach Holland, gesamte Stichprobe (Fehlerindikator: ± 1 SD)	52
Abbildung 2: Mittelwerte Interessensdimensionen, getrennt nach Geschlecht.....	53
Abbildung 3: Mittelwerte Interessensmodalitäten, gesamte Stichprobe.....	55
Abbildung 4: Modalitäten der Dimension Realistic, getrennt nach Geschlecht.....	56

Abbildung 5: Modalitäten der Dimension Conventional, getrennt nach Geschlecht	57
Abbildung 6: Modalitäten der Dimension Artistic, getrennt nach Geschlecht.....	58
Abbildung 7: Modalitäten der Dimension Socail, getrennt nach Geschlecht.....	59
Abbildung 8: Modalitäten der Dimension Investigative, getrennt nach Geschlecht	60
Abbildung 9: Modalitäten der Dimension Enterprising, getrennt nach Geschlecht	61
Abbildung 10: An 1. Stelle liegende Interessensdimensionen, (Angaben in Prozent)	63
Abbildung 11: Anordnung der Interessensdimension im Hexagon	66

Literaturverzeichnis

- Abel, J. (1998). Auswirkungen von Studien- und Berufsperspektiven auf das Studieninteresse. In: Abel, J. & Tarnei C. (HG): Pädagogisch-psychologische Interessensforschung in Studium und Beruf. Waxmann. Münster. (S.11-28.)
- Bergmann, C. & Eder, F. (1999). Allgemeiner-Interessen-Struktur-Test, 2., veränderte Auflage. Weinheim. Beltz Verlag.
- Bergmann, C. (2002). Berufswahl. In H. Schuler (Hrsg.), Enzyklopädie der Psychologie, Band D/III/3: Organisationspsychologie I. Göttingen. Hogrefe.
- Bergmann, C. (2004). Berufswahl: In: Schuler, H (Hg). Organisatioinspsychologie – Grundlagen und Personalpsychologie. Göttingen. Hogrefe.
- Brickenkamp, R. (1990). Die Generelle Interessen-Skala GIS. Handanweisung. Göttingen. Hogrefe.
- Brockhaus, (2001). Psychologie – Fühlen, Denken und Verhalten verstehen. Leipzig-Mannheim. FAB.
- Brown, D. (1994b). Zusammenfassung, Vergleich und Beurteilung der Haupttheorien. In D. Brown & L. Brooks (Hrsg.), Karriere-entwicklung (S.363-390) Stuttgart. Klett-Cotta.
- Buse, L. (1996). Differentielle Psychologie der Interessen. In M. Amelang (Hrsg.), Enzyklopädie der Psychologie – Temperaments- und Persönlichkeitsunterschiede (S. 441-475). Göttingen. Hogrefe.
- Bußhoff, L. (1984). Berufswahl. Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung. Stuttgart. Kohlhammer.
- Eder, F. & Reiter, C. (2002). Interessen und Schullaufbahn. In C. Wallner-Paschon & G. Haider (Hrsg.), PISA Plus 2000. Thematische Analysen nationaler Projekte (S. 111-116). Innsbruck. StudienVerlag.
- Eder, F. (1988). Die Auswirkungen von Person-Umwelt-Kongruenz bei Schülern: Eine Überprüfung des Modells von J. L. Holland. Zeitschrift für Pädagogische Psychologie, 2 (4), 259-270.

- Feeser-Lichterfeld, U. (2005). Berufung: Eine praktisch-theologische Studie zur Revitalisierung einer pastoralen Grunddimension. Berlin-Hamburg-Münster. Lit Verlag.
- Gisbert, K. (2001). Geschlecht und Studienwahl: Biographische Analysen geschlechtstypischer und untypischer Bildungswege. Münster. Waxmann Verlag.
- Hampton, J. (1988). Hobbes and the Social Contract Tradition. Cambridge University Press.
- Holland, J. L. (1971, 1973, 1996, 1997). Making vocational choices: A theory of careers. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1985). Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments. Englewood-Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hossiep, R., Wottawa, H. (1987). Grundlagen psychologischer Diagnostik. Eine Einführung. Göttingen. Verlag für Angewandte Psychologie.
- Irle, M. & Allehoff, W.H. (1984). Berufs-Interessen-Test (BIT-II). Göttingen: Hogrefe.
- Irle, M. (1955). Berufs-Interessen-Test (BIT). Göttingen. Hogrefe.
- Jörin, S. & Stoll, F. (2006). EXPLOJOB: Das Werkzeug zur Beschreibung von Berufsanforderungen und -tätigkeiten. Bern. Huber Verlag.
- Jörin, S., Stoll, F., Bergmann, C. & Eder, F. (2004). Explorix – Das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung. Bern. Hans-Huber.
- Krapp, A. (1992). Das Interessenkonstrukt. In: Krapp, A., Prenzel, M. (Hrsg.): Interesse, Lernen, Leistung: neuere Ansätze der pädagogisch-psychologischen Interessenforschung. Münster. Aschendorff.
- Krapp, A. (1992). Das Interessenskonstrukt: Bestimmungsmerkmale der Interessenshandlung und des individuellen Interesses aus Sicht einer Person-Gegenstand-Konzeption. In: Krapp, A. (Hrsg.) ; Prenzel, M.(Hrsg.): Interesse, Lernen, Leistung. Aschendorf.
- Krapp, A. (1997). Überblicksreferat: Interesse und intrinsische Lernmotivation: Ein Überblick über neuere Forschungsansätze in der Pädagogischen Psychologie. In: Mandl, H. (Hrsg.): Wissen und Handeln : Bericht über den 40. Kongress der DGfP. Göttingen, Bern, Toronto, Seattle. Hogrefe.

- Krapp, A. (1998). Entwicklung und Förderung von Interessen im Unterricht. In: Psychologie und Erziehung im Unterricht 44 (1998), (S. 185-201).
- Krapp, A. (1999). Intrinsische Lernmotivation und Interesse. In: Zeitschrift für die Pädagogik 45 (1999), Nr. 3, (S. 387-406).
- Krapp, A. (2002). Structural and dynamic aspects of interest development: theoretical considerations from an ontogenetic perspective. In: Learning and Instruction 12 (2002), (S. 383-409).
- Krapp, A.: Konzepte und Forschungsansätze zur Analyse des Zusammenhangs von Interesse, Lernen und Leistung. In: Krapp, A. (Hrsg.) ; Prenzel, M. (Hrsg.): Interesse, Lernen, Leistung. Münster : Aschendorf.
- Kubinger, K. D. (2006). Psychologische Diagnostik: Theorie und Praxis psychologischen Diagnostizierens. Göttingen. Hogrefe.
- Mitchell, A. M. & Krumboltz, J. D. (1994). Die berufliche Entscheidungsfindung als sozialer Lernprozess: Krumboltz' Theorie. In Brown, D. & Brooks, L. (HG): Karriere-Entwicklung. Stuttgart: Klett Cotta. S. 157-210).
- Mitchell, Jones, Krumboltz, (1979). Social learning and career decision Making. Carroll Press.
- O'Keefe, E. S., & Hyde, J. S. (1983). The developement of occupational sex-role stereotypes: The effects of gender stability and age. A journal of Research.
- Rolfs, H. (2001). Berufliche Interessen. Die Passung zwischen Person und Umwelt in Beruf und Studium. Göttingen. Hogrefe.
- Roth, G. (2002). Warum sind Lehren und Lernen so schwierig?. In: Die Ganztagsschule, 47 (2007). (S. 5-15).
- Rückert, Hans-Werner (2002). Studieneinstieg, aber richtig. Frankfurt a.M. Campus.
- Schiefele, U., Krapp, A., Wild, K., & Winteler, A. (1992, 2000). Eine neue Version des „Fragebogens zum Studieninteresse“ (FSI). Untersuchungen zur Reliabilität und Validität. In: Arbeiten zur Empirischen Pädagogik und Pädagogischer Psychologie, Nr. 6. München. Gelbe Reihe.

- Schleicher, K., Goy, M., Weber, P.J. (2003). Mit Interesse und Erfolg studieren?. Hamburg. Krämer Verlag.
- Seifert, K. H., Bergmann, C., & Eder, F. (1977, 1984). Struktur, Entwicklung und Bedingungen der Berufswahl und Studienwahlreife von Gymnasiasten. In Albert, D. (Hrsg.). Bericht über den 3. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Wien 1984. Band 2, Göttingen. Hogrefe, 784-788
- Super, D. (1994). Der Lebenszeit-, Lebensraumansatz der Laufbahnentwicklung. In D. Brown & L. Brooks (Hrsg.), Karriereentwicklung (S. 211-280). Stuttgart. Klett-Cotta.
- Todt, E. (1967). Differentieller Interessen-Test (DIT). Bern. Huber.
- Todt, E. (1978). Das Interesse: empirische Untersuchungen zu einem Motivationskonzept. Bern. Huber.
- Todt, E. (1990, 1995). Entwicklung des Interesses. In H. Hetzter, E. Todt, I. R. Seiffge-Krenke & R. Arbinger (Hrsg.), Angewandte Entwicklungspsychologie des Kindes- und Jugendalters (S. 213-264). Heidelberg. Quelle & Meyer.
- Todt, E. (1995). Entwicklung des Interesses. In Hetzer, H. et al., Angewandte Entwicklungspsychologie des Kindes- und Jugendalters (S. 213-264). Heidelberg. Quelle und Meyer.
- Vannotti, M. & Jörin, S. (2005). Person-Environment-Congruence and Job Satisfaction: An Examination of the Congruence Hypothesis of Holland. Forschungsreferat gehalten am 9. Kongress der Schweizerischen Gesellschaft für Psychologie, Genf.
- Vannotti, M. (2005). Die Zusammenhänge zwischen Interessenkongruenz, beruflicher Selbstwirksamkeit und verwandten Konstrukten: Empirische Annäherung verschiedener variablen der Berufswahl- und Laufbahntheorien sowie Überprüfung der Kongruenzhypothese von Holland. Göttingen. Cuvillier.
- Walter, S. (2006). Persönlichkeitsmodelle und Persönlichkeitstests: 15 Persönlichkeitsmodelle für Personalauswahl, Persönlichkeitsentwicklung, Training und Coaching. Offenbach. Gabal Verlag.

Lebenslauf

Persönliche Daten

Name: Biscic Mirela
Geburtsdatum: 16. Oktober 1984
Geburtsort: Vlasenica (Bosnien und Herzegowina)
Wohnort: Goldschlagstraße 26/5/4 1150 Wien
Staatsangehörigkeit: Österreich

Schulausbildung

09/92–06/95 Volksschule; Christian Bucher- Gasse 14, 1210 Wien
09/95–06/03 Neusprachliches Realgymnasium; Reinprechtsdorfer Straße 24, 1050 Wien
2003 Reifeprüfung mit gutem Erfolg

Berufserfahrung

10/03–09/06 geringfügig beschäftigt (im Verkauf) bei der Firma „United Chocolates“
2002 und 2004 Feriapraxis bei der Firma „Ankerbrot“
11/06-01/07 geringfügig beschäftigt bei der Firma „Stiefelkönig“

Studium und praktische Erfahrungen

10/03-2009 Studium der Psychologie an der Universität Wien
03/04-2009 Studium der Arabistik an der Universität Wien
03/06-06/06 als Betreuerin geringfügig beschäftigt im Kindergarten/Hort „Enke“;
Schuhmeierplatz 2, 1160 Wien
09/07-12/07 Praktikum im Allgemeinen Krankenhaus der Stadt Wien an der
Universitätsklinik für Neuropsychiatrie des Kindes- und Jugendalters
08/09-heute Praktikum im Sanatorium Maimonides Zentrum (BLPP-Böhmer-Laufer
Psychosoziales Praktikum)