

Ein meta-theoretisches Bezugssystem für Berufs- und Karriereberater/innen

Von Julia Yates

Übersetzung¹ mit freundlicher
Genehmigung der Verfasserin:
Barbara Knickrehm

Zusammenfassung

Während der letzten Jahrzehnte hat die akademische Gemeinschaft eine beeindruckende Anzahl innovativer Theorien und bahnbrechender Erkenntnisse im Bereich beruflicher Werdegänge hervorgebracht. Die Veröffentlichungen hierzu haben unser Verständnis erweitert und geben auf der Grundlage gesicherter Erkenntnisse wertvolle Hinweise für eine wirksame Praxis der Laufbahnberatung. Jedoch ist die Brücke zwischen Wissenschaft und Praxis

dell präsentiert, das die Schlüsselkonzepte der letzten Jahre in sich vereint. Das Modell bietet einen übergreifenden Rahmen aus über 50 Theorien und Ansätzen, das darlegt, wie die Konzepte innerhalb der verschiedenen Theorien zusammenwirken, sich überschneiden oder ergänzen. Das Modell ist als ein Werkzeug für Praktiker und Lernende bestimmt, das diese nutzen können, um ihrem Theoriehintergrund Sinn zu geben. Gleichzeitig kann es ihnen als Rahmen dienen, der die zahlreichen Theorien zusammenbringt, um ihre praktische Tätigkeit zu untermauern.

Einführung

Die veränderte und sich verändernde Natur der Arbeitswelt erfordert ein

der Dinge, aber das Sammelsurium der entstandenen Theorien ist nicht leicht zu durchblicken. Es ist eine echte Herausforderung für Praktiker der beruflichen Beratung, sich aus der großen Auswahl von Theorien zusammenzureimen, wie diese ineinandergreifen, sich überschneiden oder unterscheiden und herauszufinden, welche Begriffe einander entsprechen, welche Theorien denselben Aspekt der beruflichen Entwicklung ansprechen und schließlich zu klären, wie diese Theorien für die eigenen Klienten hilfreich sein können. In diesem Beitrag stelle ich ein Modell vor, das die wesentlichen Aspekte der aktuellen Laufbahntheorien beschreibt und integriert und das einen Ausgangspunkt bieten kann für eine strukturierte Annäherung an die berufliche Beratungspraxis. Das Modell ist weder normativ („wie Menschen sich hinsichtlich ihrer beruflichen Entwicklung verhalten sollten“) noch rein deskriptiv („wie Menschen sich tatsächlich hinsichtlich ihrer beruflichen Entwicklung verhalten“), sondern zielt darauf ab, implizite wie explizite Überlegungen zu beschreiben, die Theorien und Ideen mit derzeit aktuellem Denken über Beruf und Karriere untermauern. Eine

„*Die veränderte und sich verändernde Natur der Arbeitswelt erfordert ein neues Konzept von dem, was berufliche Entwicklung ausmacht.*

nicht immer so problemlos zu schlagen, wie zu wünschen wäre: Für viele Praktiker ist die Aufgabe, die oft schwer vereinbar erscheinenden theoretischen und empirischen Quellen zusammenzubringen, unüberwindbar. In diesem Beitrag wird daher ein neues Meta-Mo-

neues Konzept von dem, was berufliche Entwicklung ausmacht. Folgerichtig sind im Verlauf der letzten 20 Jahre eine Vielzahl von Theorien entstanden, die bestimmte Annahmen und Philosophien teilen. Die Ergebnisse der Forschung erweitern unser Verständnis

1) Aus: Indian Journal of Career and Livelihood Planning (IJCLP), Volume 5, Issue 1, p. 15-25

Darstellung des Modells findet sich in Abbildung 1, im weiteren Text werden die fünf Elemente des Modells erläutert. Diese werden zwar separat beschrieben, in der Praxis jedoch sind sie miteinander verbunden und entwickeln sich eher neben- als nacheinander.

Das Modell ist nicht als umfassende Darstellung des beruflichen Entwicklungsprozesses gedacht. Es konzentriert sich allein auf Laufbahntheorien und spricht nicht die Fertigkeiten an, die erforderlich sind, um das Denken über Karriere, um das es hier geht, in sinnvolles Handeln zu übersetzen, also Übertragungsfertigkeiten (transitionskills) oder Fertigkeiten, die Berufslaufbahn zu gestalten (careermanagementskills).

Die Ideen stammen aus spezifischen Theorien und theoretischen Konstrukten, auf welche durchgängig Bezug genommen wird, jedoch wurden auch viele Laufbahntheorien nicht einbezogen. Es ist zu hoffen, dass dieser Artikel

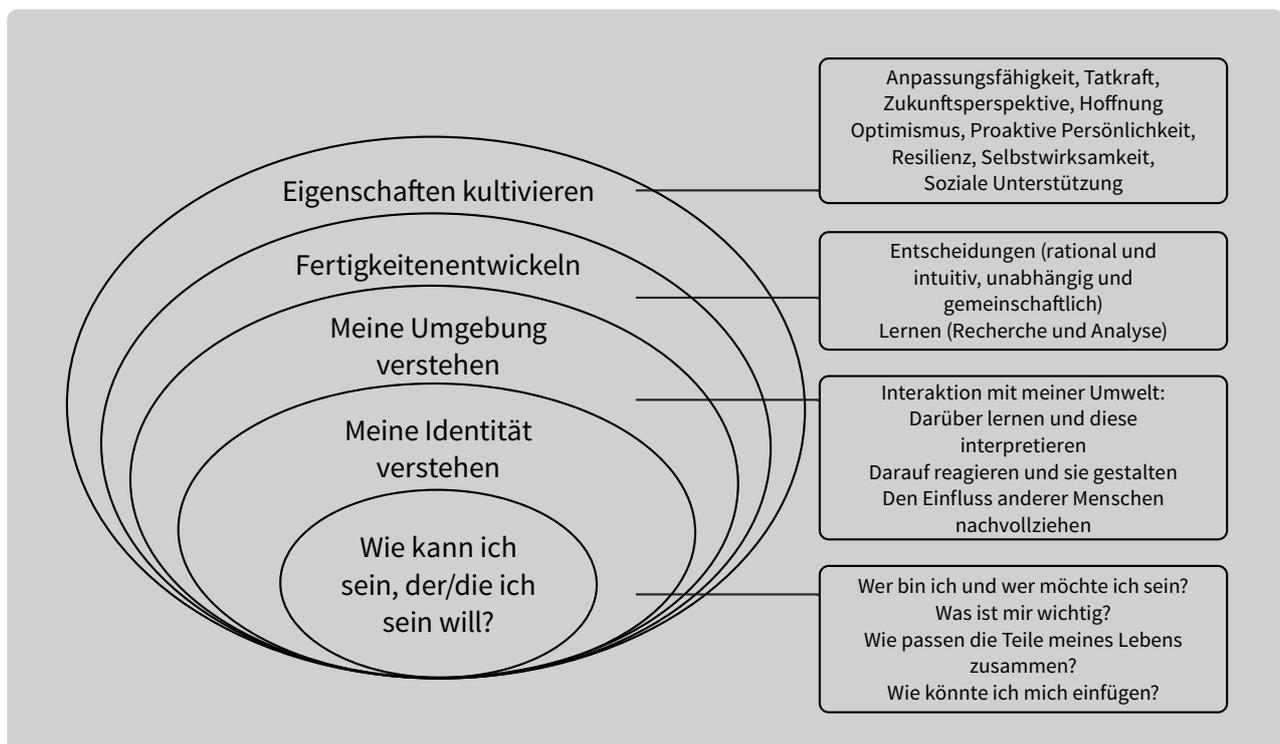
den Ausgangspunkt für einen Dialog darstellen wird, bei dem gegebenenfalls ausgelassene oder fehlinterpretierte Schlüsselemente nachträglich eingefügt und das Modell modifiziert werden kann.

Dieses ist nicht der erste integrative Theorierahmen, der vorgeschlagen wird. Viele Laufbahntheorien erkennen die multifaktorielle Natur von Berufswahl und Laufbahnentwicklung an und eine Reihe von ihnen, wie Blustein (2001); Chen (2003); Lent, Brown and Hackett (2002); Patton and McMahon (2014) and Savickas (2001) haben ausdrücklich mehrere Theorien hinzugezogen. Das hier präsentierte Modell unterscheidet sich von diesen Arbeiten in seinem Ziel. Wo frühere Analysen als erklärend gemeint sind, wird dieses Modell als ein Werkzeug für den Praktiker vorgeschlagen. Als solches soll es als Grundlage einer wissenschaftlich fundierten Beratungspraxis dienen.

**Die alles umfassende Frage
Wie kann ich sein, wer ich bin?**

Im Zentrum des Modells steht die fundamentale Aufgabe von Berufsberatung. Das Kernziel für Beraterinnen und Berater ist es, Menschen dabei zu unterstützen, wenn sie erarbeiten „wie ich sein kann, wer ich bin“ (Blustein 2013; Maslow 1943; Tinsley 2000).

Dies ist eine weitgefassete Frage und spezifiziert Karriere oder andere ähnliche Begriffe nicht. Gegenwärtige Theorien wie Life Design (Savickas 2012), die Psychologie des Arbeitens (Blustein 2013), das Kaleidoskop-Modell (Maniero und Sullivan 2005) und der Lebenszeit- und Lebensraum-Ansatz (Super 1980) erkennen an, dass die Antwort auf diese alles umfassende Frage möglicherweise keine Karriere oder Berufstätigkeit einschließt, obwohl Laufbahntheorien auf der Annahme gründen, ein Beruf könne zur Selbstverwirklichung führen oder diese auf einem anderen



Gebiet ermöglichen, zum Beispiel indem die notwendigen finanziellen Mittel dazu verfügbar werden oder dem Individuum ermöglicht wird, der Gesellschaft zu dienen (Arulmani 2011).

In dieser alles umfassenden Frage ist zudem eine Weigerung enthalten, eine klare Unterscheidung zwischen Arbeit und Leben zu treffen. Dies wiederholt die „ganzheitliche“ Denkweise, wie sie im Life Design (Savickas 2012) und narrativen Ansätzen (Cochran 1997) zu sehen ist und in spirituellen Laufbahntheorien in der Auffassung von Einheit konzeptualisiert wird (Bloch 2004). Die Verschmelzung von Arbeits- und Nicht-Arbeits-Identität wurde darüber hinaus in der Arbeits- und Berufsforschung erkundet (Ramarajan und Reid 2013). Auch Kongruenz ist hier wichtig. Der Wert oder die Relevanz von Kongruenzerfahrung unterscheidet sich in Abhängigkeit von den jeweiligen Faktoren, die gemessen werden (Tinsley 2000). Es gibt nachweisbaren Grund zu der Annahme, dass eine Person-Umwelt-Passung, die auf einer Übereinstimmung mit der Identität basiert, eher einen signifikanten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit mit sich bringt (Perdue, Reardon und Peterson 2007; Verquer, Beehr und Wagner 2003) als die Karriereinteressen, die einen zentralen Punkt in Holland's 1997er Trait-and-Factor-Theorie bilden.

Meine Identität verstehen

Wer bin ich und wer will ich sein? Was ist mir wichtig? Wie passen die Teile meines Lebens zusammen? Wie kann ich mich einfügen?

Die Idee der Identität untermauert stark das gegenwärtige Denken über Beruf und Karriere. In Form des Selbstkonzepts war diese Auffassung seit dessen Einführung durch Super 1963 zentral für

alle Karrieretheorien. Die übergreifende Frage ist dabei: „wie kann ich sein, der/die ich sein will?“ und um dies zu beantworten, benötigen Menschen eine klare Vorstellung ihrer derzeitigen und ihrer gewünschten Identitäten.

Der erste Aspekt „Was ist mir wichtig?“ dreht sich um Bedeutung und erkundet Werte (Brown 1996; Colozzi 2003) und Absichten (Dik und Duffy 2009; Seligman 1998). Die zweite Frage bezieht die verschiedenen Aspekte des Lebens ein und ermutigt Individuen, ihr Leben und ihre Zukunft ganzheitlich zu entwerfen (Mainiero und Sullivan 2005; Savickas 2012). Auswirkungen von Identität wie Gender (Barnett und Hyde 2001; Gottfredson 2002), Klassenzugehörigkeit (Heppner und Scott 2004) und Sexualität (Fassiniger 1995; Gedro 2007) sind hierbei relevant. Es hat sich als heikel für Laufbahnforscher erwiesen, die Konstrukte von Kultur, „race“ und „ethnicity“² zu entwirren (Stead 2004), aber all diese haben eine Bedeutung für unsere soziale Identität und unsere Art, über Beruf und Laufbahn zu denken. Theorien zur Entwicklung von Identität (Helms 1990) und von Eigenheiten, die mit der Hautfarbe zu tun haben (Helms und Piper 1994), liefern einen Rahmen, die den Einfluss von „race“ und „ethnicity“ verständlicher machen. Laufbahntheorien, die sich auf individuelle Unterschiede beziehen, könnten hier eingeordnet werden, wie Persönlichkeitstheorien (Myers-Briggs und Myers 1995) und interessenorientierte Ansätze (Holland 1997), aber auch Theorien, die Interessen, Fähigkeiten und Persönlichkeit kombinieren wie Ackerman und Beier (2003).

Die Einladung, unterschiedliche Aspekte des Lebens zu bedenken, erlaubt es dem Individuum, mögliche Spannungen oder Synergien zwischen diesen Aspekten anzusprechen. Eine Einzelne könnte darüber nachdenken, wie beispielsweise ihre Rollen als Mutter und Arbeiterin zu vereinen sind (Hewlett 2002) oder wie sie ihre eigenen Wünsche mit denen ihrer Gemeinschaft zusammenbringt (Arulmani 2007). Auch hierbei mag das Individuum ermutigt sein, über die Rolle der Arbeit nachzudenken, die diese in ihrem Leben spielen darf oder muss, sei es als eine Art zu leben (Blustein 2013), als Weg zur Erfüllung (Dik und Duffy 2009) oder als Möglichkeit, einen Beitrag zu einer Gemeinschaft zu leisten (Arulmani 2011).

Unsere soziale Identität (Tajfel und Turner 2004) ist der Teil unserer Identität, der sich aus unserer Ähnlichkeit zu anderen ableitet. Sie umfasst die Eigenschaften und Erfahrungen, die mit anderen in einer Gruppe geteilt werden und ist eine Reflexion, wie wir uns innerhalb der Gesellschaft sehen und wie wir uns vorstellen, dass die Gesellschaft uns sieht. Die Frage in diesem Zusammenhang ist: „Wie kann ich mich einfügen?“. Sie lädt Menschen ein, ihre eigene Identität zu prüfen bezüglich der Gruppen, auf die sie sich ausrichten könnten (Schneider 1987). Laufbahntheorien, die den Aspekt der sozialen Identität ansprechen, sind solche zur Laufbahnidentität (Ibarra und Barbulescu 2010; Meijers 1998), zu Life Design (Savickas 2012), zum möglichen Selbst (Ibarra 1999; Strauss, Griffin und Par-

2) Anm. d. Übersetzerin: Insbesondere aufgrund ihrer destruktiven Verwendung in der Zeit des Nationalsozialismus sind die Begriffe „Rasse“ und „Ethnizität“ im deutschsprachigen Raum eine schwierige Kategorie und werden in der Forschung i. d. R. nicht verwendet. Im Text bleiben daher die englischen Begriffe erhalten. Vor allem in der US-amerikanischen Soziologie werden „race“ und „ethnicity“ hingegen als Konstrukte vor dem Hintergrund historischer, sozialer und politischer Zusammenhänge verstanden, die einer beständigen Veränderung unterliegen.

ker 2012) und zur Rollenidentität (Ng und Feldman 2007; Stryker und Burke 2000). Kulturelle Identität ist ein Aspekt der sozialen Identität und wird als solcher in der auf die Laufbahnforschung angewandten Kulturpsychologie untersucht (Stead 2004). Der entwicklungsbezogene Ansatz (Vondracek, Lerner und Schulenberg 1986) erkundet den Einfluss sozioökonomischer und kultureller Faktoren. Für Menschen, die in einer kollektivistisch geprägten Kultur Laufbahnentscheidungen treffen, ist die Idee der persönlichen Identität eingebunden in die Vorstellung einer Gruppenidentität (Hofstede 1980). Eine Untersuchung der zentralen Frage „Wie kann ich sein, wer ich sein will?“ kann sowohl die Betrachtung der Gruppeni-

welt, die vorhandenen Gelegenheiten, die gebahnten Wege und kleinen Pfade sowie die sich bietenden Möglichkeiten ein (Roberts 2009). Individuen, die an diesem Prozess beteiligt sind, entwickeln demnach eine Einsicht, wie die Welt funktioniert und gewinnen ein Verständnis für die benutzte Währung, wie soziales und kulturelles Kapital (Chudzikowsky und Mayrhofer 2011; Hodgkinson und Sparks 1997). Daneben lernen sie die veränderliche Natur der Umwelt einzuschätzen sowie Einfluss und Gelegenheiten, die sich durch Zufallereignisse ergeben (Bloch 2005; Pryor und Bright 2003).

Der zweite Aspekt beleuchtet die dynamische Natur zwischen dem Indivi-

re Laufbahntheorien erkennen den unvermeidlichen Einfluss anderer Personen an und auch die Vorteile, die sich daraus ergeben können. Die Theorien konzentrieren sich auf eine Auswahl verschiedener Arten von Beziehungen einschließlich Familie und Freunden (Agarwata 2008; Schultheiss 2003), Rollenmodellen (Gibson 2004) und Eltern (Sawitri und Creed 2016).

Fertigkeiten entwickeln

*Lernen: Recherche und Analyse
Entscheidungen: rational und intuitiv,
unabhängig und gemeinschaftlich*

Um ihren Berufsweg zu bewältigen, müssen Individuen wissen, wie man lernt. Theorien hierzu umfassen Fertigkeiten der Recherche (das Sammeln von Informationen) und der Analyse (den Informationen Sinn entnehmen). Diese Theorien können sowohl auf das Selbst angewandt werden (zum Beispiel Kellys Theorie des Personalen Konstruktives 2003) als auch auf die Umwelt (zum Beispiel Laws Theorie des Karrierelernens 1996) und beinhalten die Idee des sozialen Lernens (Bandura 1977; Krumboltz und Nichols 1990). Der Bauplan-/Entwurfs-Ansatz (blueprintframework: siehe Hooley, Watts, Sultana und Neary 2013), der sich stark auf Blooms Taxonomie des Lernens bezieht (Bloom 1976), liefert einen lernerzentrierten Rahmen für die Laufbahnentwicklung, in den wesentliche Schlüsselaspekte des Lernens einbezogen sind.

Von Parsons (1909) an war die Frage des Entscheidens ein zentraler Bestandteil der Laufbahntheorien. Traditionelle Laufbahnmodelle treffen explizit oder implizit die Aussage, dass ein verstandesmäßiges Vorgehen für die Entscheidungsfindung der beste Weg ist, die besten Ergebnisse zu erzielen

” Um ihren Berufsweg zu bewältigen, müssen Individuen wissen, wie man lernt.

dentität wie der individuellen Identität umfassen (Leong 1996) und Laufbahnentscheidungen können mehr auf den Zielen der Familie oder Kultur basieren als auf der Umsetzung des Selbstkonzepts (Patton und McMahon 2014).

Meine Umwelt verstehen

Interaktion mit meiner Umwelt: darüber lernen und diese interpretieren, darauf reagieren und sie gestalten, den Einfluss anderer Menschen verstehen

Der zweite Schauplatz, den Individuen verstehen müssen, ist ihre Umwelt, die anerkanntermaßen fließend, verwoben und konstruiert ist. Die erste Aufgabe von Individuen ist es, über ihre Umwelt zu lernen und diese zu interpretieren. Die Auffassung von „Umwelt“ in diesem Zusammenhang ist breit gefasst und schließt die Arbeits-

duum und seiner Umwelt, wobei zum einen die Art und Weise, wie die Umwelt das Individuum beeinflusst, in den Mittelpunkt gerückt wird (Blustein, Schultheiss und Flum 2004; Law 1981), zum anderen die Art, in der das Individuum seine Umgebung beeinflussen kann (Dawis und Lofquist 1984; Wrzesniewski und Dutton 2001). Diese Interaktion zwischen Mensch und Umwelt ist Kern von Komplexitätstheorien (zum Beispiel Goerner 1994), auch Hodgkinson und Sparkes (1997) Karrieretheorie verortet das Wechselspiel zwischen Individuum und seiner Umwelt als Herz der Laufbahnentscheidung.

Besonders einflussreich sind in unseren jeweiligen Umwelten andere Menschen. Traditionelle Herangehensweisen haben den Wert von unabhängigem Denken und Entscheiden befürwortet (Gati 1986; Holland 1997), doch neue-

(Krieshok, Black und McKay 2009; Yates 2015). Aktuellere Aussagen weisen darauf hin, dass Laufbahnentscheidungen häufig unterhalb des Bewusstseinslevels getroffen werden (Greenbank 2014) und dabei sowohl Gefühle als auch Erkenntnisse einbeziehen (Kidd 1998). Auch die Forschung zeigt, dass eine Kombination aus rationalen und intuitiven Strategien die wahre Welt des Entscheidens besser abbildet (Ferreira, Garcia-Marques, Sherman und Sherman 2006) und damit diejenige Strategie zu sein scheint, die zu guten Ergebnissen bezüglich der Berufs- und Laufbahnwahl führt (Singh und Greenhouse 2004). Die Entscheidungsforschung geht sogar so weit, die Annahme zu treffen, dass die intuitive Entscheidungsmethode wahrscheinlich das bewusste, rationale System übertrifft, wenn es um komplexe wahrscheinlichkeits-theoretische Entscheidungssituationen geht, wie solchen, denen wir bei der Berufs- und Laufbahnwahl gegenüberstehen (Dijksterhuis, Bos, Nordgren und van Baaren 2006). Die Vorstellung, dass Karriereentscheidungen unabhängig getroffen werden sollten, wurde ebenfalls in Frage gestellt und zwar sowohl aus empirischer (Brosseau, Domene und Dutka 2010) als auch kultureller Perspektive (Chao und Tseng 2002), sodass der Kollektivgedanke dem des unabhängigen Entscheidens als gleichwertig hinzugefügt wird.

**Eigenschaften entwickeln:
Besonderheiten, die mir helfen
können meine Ziele zu erreichen,
wenn ich sie kultiviere**

Anpassungsfähigkeit, Tatkraft, Vorwärtsgewandtheit, Hoffnung, Optimismus, Proaktive Persönlichkeit, Resilienz, Selbstwirksamkeit, Soziale Unterstützung

Auf dieser letzten Stufe werden die persönlichen Eigenschaften abgesteckt,

die einen Menschen dabei unterstützen, seine Identität zu erkennen und seine beruflichen Ziele zu erreichen. Für Selbstwirksamkeit (Tang, Fouad und Smith 1999; Taylor und Betz 1983), Optimismus (Creed, Patton und Bertram 2002; Garcia, Restubog, Bordia, Bordia und Roxas 2015), soziale Unterstützung (Hirschi, Niles und Akos 2011), Hoffnung (Diemer und Blustein 2007; Hirschi 2014), Vorwärtsgewandtheit (Atanásio, Paixão und da Silva 2013), Resilienz (Bimrose und Hearne 2012) und Anpassungsfähigkeit (Goodman 1994; Savickas 1997) wurde aufgezeigt, dass sie einen positiven Einfluss auf das Ergebnis der Berufswahl haben, einschließlich der Entschlossenheit, mit der eine Laufbahn verfolgt wird, der Arbeitsmotivation und der Arbeitssuche. Ein Hauptpfeiler vieler Theorien ist die Tatkraft, die verbunden ist mit Motivation und Zufriedenheit (Chen 2015; Deci und Ryan 2011).

Schlussbetrachtung

Laufbahntheorien tragen das Versprechen in sich, zu einer effektiveren Beratungspraxis beizutragen, die eine größere Gruppe von Ratsuchenden besser unterstützt. Unser gemeinsames Verständnis von Laufbahnentwicklung und Laufbahnentscheidung jedoch wurde in so viele Richtungen und in solchem Ausmaß vorangetrieben und durch so viele unterschiedliche theoretische Herangehensweisen beeinflusst, dass es als Gesamtwerk zu weitläufig und unstrukturiert geworden ist, als dass es auf einfache Weise erfasst und in die Praxis übertragen werden könnte. Dieser Artikel präsentiert ein übergreifendes Theoriemodell für Beruf und Laufbahn. Ziel war es, ein Angebot zu schaffen, welches das aktuelle Fachverständnis auf eine Weise wiedergibt, die sowohl umfassend als auch nachvollziehbar ist und

die Praktikern eine Grundlage für theoriegeleitetes und evidenzbasiertes Handeln liefert. Das hier dargestellte Modell ist kein fertiges Produkt, vielmehr ist zu hoffen, dass es eine Diskussion anregen und einen Prozess der Verfeinerung und Neudefinition beginnen wird. Dies kann zu einem übergeordneten Theorierahmen führen, welcher einen wertvollen Beitrag für Berufs- und Karriereberater wie für die gesamte Beratungspraxis leisten kann.

Literatur

- Ackerman, P. L. und Beier, M. E. (2003). Intelligence, personality, and interests in the career choice process. *Journal of Career Assessment*, 11(2), 205-218.
- Agarwala, T. (2008). Factors influencing career choice of management students in India. *Career Development International*, 13(4), 362-376.
- Arulmani, G. (2007). Counselling psychology in India: At the confluence of two traditions. *Applied Psychology*, 56(1), 69-82.
- Arulmani, G. (2011). Receive in order to give: Eastern cultural values and their relevance to contemporary career counselling contexts. Occasional Paper: Faculty of Education, Canterbury Christ Church University, 16-22.
- Atanásio, P., Paixão, M. P. und da Silva, J. T. (2013). The influence of future time perspective in career decision-making: The mediating role of work hope. In V. Ortuno und P. Cordeiro (Eds.), *International studies in time perspective* (pp 183-191). Coimbra, Portugal: Coimbra University Press.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. New York, NY: General Learning Press.
- Barnett, R. C. und Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American psychologist*, 56(10), 781.
- Bimrose, J. und Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338-344.
- Bloch, D. P. (2004). Spirituality, complexity, and career counseling. *Professional School Counseling*, 7 (5), 343-350.
- Bloch, D. P. (2005). Complexity, chaos, and nonlinear dynamics: A new perspective on

- career development theory. *The Career Development Quarterly*, 53(3), 194-207.
- Bloom, B. S. (1976). *Human characteristics and school learning*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior*, 59(2), 171-182.
- Blustein, D. (2013). *The Oxford handbook of the psychology of working*. New York, USA: Oxford University Press.
- Blustein, D. L., Schultheiss, D. E. P. und Flum, H. (2004). Toward a relational perspective of the psychology of careers and working: A social constructionist analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 423-440.
- Brosseau, D. C., Domene, J. F. und Dutka, T. W. (2010). The importance of partner involvement in determining career decision-making difficulties. *Canadian Journal of Career Development* 9(2), 35-41.
- Brown, D. (1996). Brown's values-based, holistic model of career and life-role choices and satisfaction. *Career choice and development*, 3, 327-338.
- Chao, R. und Tseng, V. (2002). Parenting of Asians. *Handbook of parenting*, 4, 59-93.
- Chen, C. P. (2003). Integrating perspectives in career development theory and practice. *The Career Development Quarterly*, 51(3), 203-216.
- Chen, C. C. (2015). Career human agency theory. In K. Maree und Fabio, A. (Eds.), *Exploring New Horizons in Career Counselling* (pp. 77-97). Rotterdam, Netherlands: Sense.
- Chudzikowski, K. und Mayrhofer, W. (2011). In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu's theory of practice. *Human Relations*, 64(1), 19-36.
- Cochran, L. (1997). *Career counseling: A narrative approach*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Colozzi, E. A. (2003). Depth oriented values extraction. *The Career Development Quarterly*, 52(2), 180-189.
- Creed, P. A., Patton, W. und Bartram, D. (2002). Multidimensional properties of the LOT-R: Effects of optimism and pessimism on career and well-being related variables in adolescents. *Journal of Career Assessment*, 10(1), 37-52.
- Dawis, R. V. und Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Deci, E. L. und Ryan, R. M. (2011). Self-determination theory. *Handbook of theories of social psychology*, 1, 416-433.
- Diemer, M. A. und Blustein, D. L. (2007). Vocational hope and vocational identity: Urban adolescents' career development. *Journal of Career Assessment* 15, 98-188.
- Dijksterhuis, A., Bos, M. W., Nordgren, L. F. und van Baaren, R. B. (2006). On making the right choice: The deliberation-without-attention effect. *Science*, 311, 1005-1007.
- Dik, B. J. und Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424-450.
- Fassinger, R. E. (1995). From invisibility to integration: Lesbian identity in the workplace. *The Career Development Quarterly*, 44(2), 148-167.
- Ferreira, M. B., Garcia-Marques, L., Sherman, S. J. und Sherman, J. W. (2006). Automatic and controlled components of judgment and decision making. *Attitudes and Social Cognition*, 91(5), 797-813.
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Bordia, S. und Roxas, R. E. O. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 10-18.
- Gati, I. (1986). Making career decisions – A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 408-471.
- Gedro, J. (2007). Conducting research on LGBT issues: Leading the field all over again! *Human Resource Development Quarterly*, 18(2), 153-158.
- Gibson, D. E. (2004). Role models in career development: New directions for theory and research. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 134-156.
- Goerner, S. J. (1994). *Chaos and the evolving ecological universe*. Langhorne, PA: Gordon and Breach.
- Goodman, J. (1994). Career adaptability in adults: A construct whose time has come. *Career Development Quarterly*, 43(1), 74-85.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. *Career choice and development*, 4, 85-148.
- Greenbank, P. (2014). Career decision-making: "I don't think twice, but it'll be all right". *Research in Post-Compulsory Education*, 19(2), 177-193.
- Helms, J. E. (1990). *Black and White racial identity: Theory, research, and practice*. Westport, CT: Greenwood Press.
- Helms, J. E. und Piper, R. E. (1994). Implications of racial identity theory for vocational psychology. *Journal of Vocational Behavior*, 44(2), 124-138.
- Hepner, M. J. und Scott, A. B. (2004). From whence we came: The role of social class in our families of origin. *The Counseling Psychologist*, 32(4), 596-602.
- Hewlett, S. A. (2002). Executive women and the myth of having it all. *Harvard business review*, 80(4), 66-73.
- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1495-1512.
- Hirschi, A., Niles, S. G. und Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34, 173 – 182.
- Hodkinson, P. und Sparkes, A. C. (1997). *Careership: A sociological theory of career decision making*. *British journal of Sociology of Education*, 18(1), 29-44.
- Hofstede, G. (1980). *Culture and organizations*. *International Studies of Management und Organization*, 10(4), 15-41.
- Holland, J. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Hooley, T., Watts, A. G., Sultana, R. G. und Neary, S. (2013). The "Blueprint" framework for career management skills: a critical exploration. *British Journal of Guidance und Counselling*, 41(2), 117-131.
- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764-791.
- Ibarra, H. und Barbulescu, R. (2010). Identity as narrative: Prevalence, effectiveness and consequences of narrative identity work in macro work role transitions. *Academy of Management Review*, 35, 135 – 154.
- Kelly, G. (2003). *The psychology of personal constructs: Volume Two: Clinical Diagnosis and Psychotherapy*. Oxon, Country: Routledge.
- Kidd, J. M. (1998). Emotion: An absent presence in career theory. *Journal of vocational behavior*, 52(3), 275-288.
- Krieshok, T. S., Black, M. D. und McKay, R. A. (2009). *Career decision making: The limits of rationality and the abundance of non-con-*

scious processes. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 275-290.

Krumboltz, J. D. und Nichols, C. W. (1990). Integrating the social learning theory of career decision making. *Career counseling: Contemporary topics in vocational psychology*, 159-192.

Law, B. (1981). Community interaction: A "mid-range" focus for theories of career development in young adults. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9(2), 142-158.

Law, B. (1996). A career learning theory. In A. G. Watts, B. Law, J. Killeen, J. Kidd und R. Hawthorn (Eds.), *Rethinking careers education and guidance: Theory, policy and practice* (pp. 46-72). London/New York: Routledge.

Lent, R. W., Brown, S. D. und Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career choice and development*, 4, 255-311.

Leong, F. T. (1996). Career interventions and assessment in a multicultural world. *Career development in turbulent times: Exploring work, learning and careers*, 275-283.

Mainiero, L. A. und Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the "opt-out" "revolution. *The Academy of Management Executive*, 19(1), 106-123.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370.

Meijers, F. (1998). The development of a career identity. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 20, 191-207.

Myers-Briggs, I. und Myers, P. B. (1995). *Gifts differing: Understanding personality type*. Davies-Black.

Ng, T. W. und Feldman, D. C. (2007). The school-to-work transition: A role identity perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 71(1), 114-134.

Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston, USA: Houghton Mifflin.

Patton, W. und McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (Vol. 2). Minneapolis, MN: Springer.

Perdue, S. V., Reardon, R. C. und Peterson, G. W. (2007). Person – environment congruence, self-efficacy, and environmental identity in relation to job satisfaction: A career decision theory perspective. *Journal of Employment Counseling*, 44(1), 29-39.

Pryor, R. G. und Bright, J. (2003). The chaos theory of careers. *Australian Journal of Career Development*, 12(3), 12-20.

Ramarajan, L. und Reid, E. (2013). Shattering the myth of separate worlds: Negotiating non-work identities at work. *Academy of Management Review*, 38(4), 621-644.

Roberts, K. (2009). Opportunity structures then and now. *Journal of education and work*, 22(5), 355-368.

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.

Savickas, M. L. (2001). Toward a comprehensive theory of career development: Dispositions, concerns, and narratives. *Contemporary models in vocational psychology: A volume in honor of Samuel H. Osipow*, 295-320.

Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling und Development*, 90(1), 13-19.

Sawitri, D. R. und Creed, P. A. (2016). Collectivism and perceived congruence with parents as antecedents to career aspirations: A social cognitive perspective. *Journal of Career Development*. doi: 0894845316668576

Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel psychology*, 40(3), 437-453.

Schultheiss, D. E. P. (2003). A relational approach to counseling: Theoretical integration and practical application. *Journal of Counseling and Development*, 81(3), 301.

Seligman, M. (1998). What is the good life. *APA monitor*, 29(10), 2.

Singh, R. und Greenhaus, J. H. (2004). The relation between career decision-making strategies and person–job fit: A study of job changers. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 198-221.

Stead, G. B. (2004). Culture and career psychology: A social constructionist perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 389-406.

Strauss, K., Griffin, M. A. und Parker, S. K. (2012). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 580.

Stryker, S. und Burke, P. J. (2000). The past, present, and future of an identity theory. *Social psychology quarterly*, 63 (4), 284-297.

Super, D. E. (1963). Self-concepts in vocational development. *Career development: Self-concept theory*, 1-16.

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.

Tajfel, H. und Turner, J. C. (2004). The social identity theory of intergroup behavior. In J. T. Jost und J. Sidanius (Eds.), *Political Psychology: Key Readings* (pp. 276-293). New York, NY: Psychology Press.

Tang, M., Fouad, N. A. und Smith, P. L. (1999). Asian Americans' career choices: A path model to examine factors influencing their career choices. *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 142-157.



Julia Yates ist Dozentin an der City University of London, UK, an der sie im Masterstudiengang „Organisationspsychologie“ lehrt.

E-Mail: Julia.yates.1@city.ac.uk

Taylor, K. M. und Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63-81.

Tinsley, H. E. (2000). The congruence myth: An analysis of the efficacy of the person–environment fit model. *Journal of vocational behavior*, 56(2), 147-179.

Verquer, M. L., Beehr, T. A. und Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person–organization fit and work attitudes. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 473-489.

Vondracek, F. W., Lerner, R. M. und Schulenberg, J. E. (1986). *Career development: A life-span developmental approach*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Wrzesniewski, A. und Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.

Yates, J. (2015). "The heart has its reasons that reason knows nothing of": The role of the unconscious in career decision making. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 35(1), 28-35.