

# Inhalt

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Vorwort zur Buchreihe .....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>Prolog: Was ist Karriere(-erfolg)? .....</b>  | <b>11</b> |
| <b>Teil I Die Person als Gestalterin ihres beruflichen Weges</b>   |           |
| <b>1 Die Person als Eigentümerin einer <i>neuen</i> Karriere:</b>  |           |
| <b>Entgrenzte und proteische Karrieren .....</b>   | <b>17</b> |
| 1.1 Die entgrenzte Karriere (Boundaryless Career) .....  | 17        |
| 1.1.1 Missverständnis 1: Mit Entgrenzung ist der Wechsel von einer Organisation in eine andere gemeint ..... | 17        |
| 1.1.2 Missverständnis 2: Wir leben in einer Welt grenzenloser Karrieren .....                                | 18        |
| 1.1.3 Physische und psychische Mobilität .....   | 19        |
| 1.1.4 Kompetenzen zur Bewältigung von Grenzüberschreitungen .....  | 21        |
| 1.1.5 Sind entgrenzte Karrieren erfolgreiche Karrieren? ....   | 22        |
| 1.1.6 Bedeutung entgrenzter Karrieren für die Bindung an eine Organisation .....                             | 27        |
| 1.2 Die proteische Karriere (Protean Career) .....   | 29        |
| 1.2.1 Lernzyklen in proteischen Karrieren .....  | 30        |
| 1.2.2 Proteische Karriereorientierung .....  | 31        |
| 1.2.3 Proteische Karrieremechanismen .....   | 33        |
| 1.2.4 Outcomes einer proteischen Karriere .....  | 33        |
| 1.3 Integratives Fazit zu entgrenzten und proteischen Karrieren  | 37        |
| <b>2 Interessen, Motive und Fähigkeiten als Richtungsgeber für eine passende Karriere .....</b>              | <b>38</b> |
| 2.1 Auf die Passung zwischen Person und Umwelt kommt es an .....   | 38        |
| 2.1.1 Konzepte der Person-Umwelt-Passung .....   | 38        |
| 2.1.2 Die Theorie der Arbeitsangepasstheit nach Dawis und Lofquist .....                                     | 43        |

|  |   |           |
|--|---|-----------|
| 2.2  | Ein differenzierterer Blick auf berufsbezogene Bedürfnisse ..   | 45        |
| 2.2.1  | Grundbedürfnisse im Sinne der Selbstbestimmungstheorie .....  | 46        |
| 2.2.2  | Die <i>Big-Three</i> der Motive nach McClelland .....   | 51        |
| 2.2.3  | Ein integratives Modell berufsbezogener motivationaler Orientierungen .....   | 55        |
| <b>3</b>   | <b>Die Gestaltung der Karriere aus einer sozial-kognitiven Perspektive .....</b>  | <b>63</b> |
| 3.1  | Die sozial-kognitive Theorie Banduras als Grundlage .....   | 63        |
| 3.2  | Die sozial-kognitive Karrieretheorie .....  | 66        |
| 3.2.1  | Sozial-kognitive Determinanten karrierebezogener Interessen, Wahlentscheidungen, Leistung, Zufriedenheit und Karriereselbstmanagement ..... | 66        |
| 3.2.2  | Bedeutung personenbezogener und kontextueller Hintergrundvariablen .....  | 72        |
| 3.2.3  | Das Modell zur Beruflichen Laufbahnentwicklung nach Abele .....   | 74        |
| 3.2.4  | Implikationen für die beratende Intervention .....  | 77        |
| <b>Teil II Berufs- und Organisationseinstieg</b> |   |           |
| <b>4</b>   | <b>Berufswahl im Jugendalter .....</b>  | <b>83</b> |
| 4.1  | Definition und Komponenten der beruflichen Exploration im Jugendalter .....   | 83        |
| 4.2  | Theoretische Verortung von Berufswahl und berufsbezogener Exploration .....   | 84        |
| 4.2.1  | Berufsfundung im differentialpsychologischen Matching-Ansatz .....  | 85        |
| 4.2.2  | Berufsfundung als Gegenstand einer langfristig angelegten Laufbahntheorie .....   | 87        |
| 4.2.3  | Berufsfundung als sozial-kognitive Herausforderung ..   | 89        |
| 4.3  | Einbettung von Berufswahlentscheidungen in den sozialen Kontext .....   | 90        |
| 4.3.1  | Einflüsse der Eltern auf das berufliche Explorationsverhalten von Jugendlichen .....  | 90        |
| 4.3.2  | Unterstützung der beruflichen Exploration durch weitere Akteure bzw. Akteurinnen des unmittelbaren Umfeldes .....                           | 92        |
| 4.4  | Fazit .....   | 92        |
| <b>5</b>   | <b>Hochschulstudium .....</b>   | <b>93</b> |
| 5.1  | Studienfachwahl .....   | 93        |
| 5.1.1  | Studienfachwahl: Einfluss von Interessen und Fähigkeiten .....  | 93        |

|          |   |            |
|----------|---|------------|
| 5.1.2    | Geschlechtsspezifische Studienfachwahl .....  | 95         |
| 5.1.3    | Unterstützung bei der Studienfachwahl durch die Hochschule .....                            | 96         |
| 5.2      | Studienzufriedenheit .....  | 97         |
| 5.3      | Akademische Leistungen im Studium .....   | 99         |
| 5.4      | Studienabbruch .....  | 102        |
| 5.5      | Berufliche Zielklärung zur Vorbereitung der Transition ins Berufsleben .....                | 107        |
| 5.5.1    | Exploration zum Zwecke der beruflichen Zielklärung im Studium .....                         | 107        |
| 5.5.2    | Berufliche Zielklarheit, Einstellungen zum Studium und der Übergang ins Erwerbsleben .....  | 109        |
| 5.6      | Fazit .....   | 110        |
| <b>6</b> | <b>Organisationale Sozialisation .....</b>  | <b>111</b> |
| 6.1      | Kennzeichen einer erfolgreichen organisationalen Sozialisation .....                        | 111        |
| 6.2      | Aktivitäten und Maßnahmen zur Förderung der organisationalen Sozialisation .....            | 112        |
| 6.2.1    | Organisationsneulinge als Akteure bzw. Akteurinnen der organisationalen Sozialisation ..... | 113        |
| 6.2.2    | Betriebliche Maßnahmen zur organisationalen Sozialisation .....                             | 116        |
| 6.3      | Fazit und Ausblick .....  | 119        |

### **Teil III Gestaltung von Laufbahnen: Ausgewählte Herausforderungen**

|          |  |            |
|----------|--|------------|
| <b>7</b> | <b>Karrieren von Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen .....</b> | <b>123</b> |
| 7.1      | Die Wissenschaftslaufbahn: Entgrenzt, proteisch und Ausdruck einer Berufung? .....     | 124        |
| 7.1.1    | Bezüge zur entgrenzten Karriere ( <i>Boundaryless Career</i> ) .....                   | 124        |
| 7.1.2    | Bezüge zur proteischen Karriere ( <i>Protean Career</i> ) .....                        | 125        |
| 7.1.3    | Bezüge zum Konzept von Karriere als Berufung ( <i>Calling</i> ) .....                  | 127        |
| 7.2      | Die Promotion .....  | 128        |
| 7.2.1    | Wer entscheidet sich für eine Promotion? .....   | 128        |
| 7.2.2    | Erfolgreicher Abschluss einer Promotion .....  | 130        |
| 7.3      | Karriereziele und -wege für die Zeit nach der Promotion ...                            | 134        |
| 7.3.1    | Professur oder eine leitende Position in der Privatwirtschaft? .....                   | 135        |
| 7.3.2    | Postdoc-Phase und die Übernahme einer Professur ..                                     | 136        |
| 7.4      | Fazit .....  | 140        |

|                                   |  |            |
|-----------------------------------|--|------------|
| <b>8</b>                          | <b>Strukturierte Laufbahnmodelle als Mittel organisationalen Karrieremanagements .....</b> | <b>141</b> |
| 8.1                               | Beweggründe für die Gestaltung alternativer Laufbahnmodelle .....                          | 143        |
| 8.2                               | Formen alternativer Laufbahnen .....   | 144        |
| 8.2.1                             | Fach-/Expertenlaufbahnen .....   | 145        |
| 8.2.2                             | Projektlaufbahnen .....  | 147        |
| 8.3                               | Gestaltungsmerkmale alternativer Laufbahnen .....  | 148        |
| 8.4                               | Förderung der Person-Karriere-Passung durch alternative Laufbahnen .....                   | 154        |
| 8.5                               | Fazit und Ausblick .....   | 157        |
| <b>9</b>                          | <b>Familienbedingte berufliche Auszeiten .....</b>   | <b>159</b> |
| 9.1                               | Familienbedingte berufliche Auszeiten bei Müttern .....                                    | 160        |
| 9.1.1                             | Vorhersage familienbedingter beruflicher Auszeitentscheidungen bei Müttern .....           | 161        |
| 9.1.2                             | Die Bewältigung des beruflichen Wiedereinstiegs ....                                       | 164        |
| 9.2                               | Väter und familienbedingte berufliche Auszeiten .....                                      | 166        |
| 9.2.1                             | Vorhersage familienbedingter beruflicher Auszeitentscheidungen bei Vätern .....            | 166        |
| 9.2.2                             | Erleben und Folgen familienbedingter beruflicher Auszeiten bei Vätern .....                | 167        |
| 9.3                               | Die Paarperspektive .....  | 168        |
| 9.4                               | Fazit .....  | 171        |
| <b>10</b>                         | <b>Blick in die Zukunft: Karrieren in einer digitalisierten Welt</b>                       | <b>172</b> |
| 10.1                              | Werden ganze Berufe und damit Karriereoptionen in der Zukunft verschwinden? .....          | 172        |
| 10.2                              | Neu entstehende Tätigkeitsschwerpunkte und Beschäftigungsformen .....                      | 176        |
| 10.3                              | Digitalisierung und ältere Beschäftigte .....  | 177        |
| 10.4                              | Bezug zu Karrieremodellen und Beratungsansätzen .....                                      | 178        |
| 10.5                              | Fazit .....  | 181        |
| <b>Teil IV Verzeichnisse</b>      |  |            |
| <b>Literaturverzeichnis .....</b> | <b>185</b>   |            |
| <b>Stichwortverzeichnis .....</b> | <b>211</b>   |            |