

Inhalt

Vorwort zur Buchreihe	5
Prolog: Was ist Karriere(-erfolg)?	11
 Teil I Die Person als Gestalterin ihres beruflichen Weges	
1 Die Person als Eigentümerin einer <i>neuen</i> Karriere: Entgrenzte und proteische Karrieren	17
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
 2 Interessen, Motive und Fähigkeiten als Richtungsgeber für eine passende Karriere	 38
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

3	Die Gestaltung der Karriere aus einer sozial-kognitiven Perspektive	63
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

Teil II Berufs- und Organisationseinstieg

4	Berufswahl im Jugendalter	83
4.1	Definition und Komponenten der beruflichen Exploration im Jugendalter	83
4.2	Theoretische Verortung von Berufswahl und berufsbezogener Exploration	84
4.2.1	Berufsfindung im differentialpsychologischen Matching-Ansatz	85
4.2.2	Berufsfindung als Gegenstand einer langfristig angelegten Laufbahntheorie	87
4.2.3	Berufsfindung 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
5	Hochschulstudium	93
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
6	Organisationale Sozialisation	111
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		
7	Karrieren von Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen	123
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

8	Strukturierte Laufbahnmodelle als Mittel organisationalen Karrieremanagements	141
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
9	Familienbedingte berufliche Auszeiten	159
9.1	Familienbedingte berufliche Auszeiten bei Müttern	160
9.1.1	Vorhersage familienbedingter beruflicher Auszeitsentscheidungen 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 Auszeitsentscheidungen bei Vätern	166
9.2.2	Erleben und Folgen familienbedingter beruflicher Auszeiten bei Vätern	167
9.3	Die Paarperspektive	168
9.4	Fazit	171
10	Blick in die Zukunft: Karrieren in einer digitalisierten Welt	172
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

Teil IV Verzeichnisse

Literaturverzeichnis	185
Stichwortverzeichnis	211