

# 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	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
<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
<b>Teil III Gestaltung von Laufbahnen: Ausgewählte Herausforderungen</b>		
<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

**Teil IV Verzeichnisse**

<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>185</b>
-----------------------------------	------------

<b>Stichwortverzeichnis</b> .....	<b>211</b>
-----------------------------------	------------