

# Karriereorientierungen und berufliche Laufbahnentscheidungen von Informatik- Fernstudenten

Magisterarbeit

angefertigt im Hauptfach Soziale Verhaltenswissenschaften  
Schwerpunkt Arbeits- und Organisationspsychologie

von

*Andreas Heimlich*

Berlin

Fernuniversität in Hagen

Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften

Institut für Psychologie

Lehrgebiet Arbeits- und Organisationspsychologie

*Themenstellung am 5.9.2003*

*Abgabetermin 5.3.2004*

# Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassung</b>	<b>iv</b>
<b>1. Einführung: Informatik-Fernstudenten und IT-Karrieren</b>	<b>1</b>
1.1 Ausgangspunkt und Forschungsinteresse	1
1.2 Karriere im IT-Berufsfeld zwischen Stereotypen und Wirklichkeit	3
1.3 Problemstellung und Aufbau der Arbeit	5
<b>THEORETISCHER TEIL</b>	<b>8</b>
<b>2. Karriere als berufliche Laufbahnentwicklung</b>	<b>8</b>
2.1 <b>Karrierebegriff und Karrieretheorien</b>	<b>8</b>
2.1.1 Begriffsbestimmung: Karriere und berufliche Laufbahnentwicklung	8
2.1.2 Theorien der Berufswahl und der beruflichen Entwicklung	9
2.2 <b>Das Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung von Super</b>	<b>12</b>
2.2.1 Berufliches Selbstkonzept und Stadienmodell	12
2.2.2 Rollenkonzept und Regenbogenmodell	15
2.3 <b>Laufbahnentwicklung von Informatik-Fernstudenten</b>	<b>16</b>
<b>3. Konzeptuelle Grundlagen von Karriereorientierungen</b>	<b>19</b>
3.1 <b>Teilaspekte beruflicher Präferenzhaltungen</b>	<b>19</b>
3.1.1 Persönlichkeitstyp und kongruente Berufsumwelt	19
3.1.2 Individuelle berufs- und arbeitsbezogene Werthaltungen	22
3.1.3 Gesellschaftlicher Wertewandel und Berufsorientierungen	24
3.1.4 Berufsbezogene Motivmuster und Karrieremotivationen	26
3.2 <b>Karriereorientierungen als Einstellungen gegenüber Tätigkeiten und Positionen</b>	<b>28</b>
<b>4. Karriereorientierungen als mehrdimensionales Konzept</b>	<b>30</b>
4.1 <b>Das Karriereanker-Konzept von Schein</b>	<b>31</b>
4.1.1 Individuelle Karriereverläufe in Organisationen	31
4.1.2 Karriereanker als Bestandteil des beruflichen Selbstkonzepts	32
4.1.3 Typologie von Karriereankern	34
4.2 <b>Karriereorientierungen von IT-Beschäftigten und -Studenten</b>	<b>36</b>
<b>5. Karriereorientierungen und Laufbahnentscheidungen</b>	<b>40</b>
5.1 <b>Berufliche Laufbahnentscheidungen im Lebenslauf</b>	<b>41</b>
5.1.1 Zeitpunkt und Prozess von Laufbahnentscheidungen	41
5.1.2 Determinanten beruflicher Laufbahnentscheidungen	42
5.2 <b>Die Work-Adjustment-Theorie von Dawis und Lofquist</b>	<b>43</b>
5.2.1 Person-Umwelt-Korrespondenz, Zufriedenheit und Zufriedenstellung	43
5.2.2 Adjustierungsprozess und Adjustierungsstil	45
5.3 <b>Auswirkungen der Person-Umwelt-Korrespondenz bei IT-Beschäftigten</b>	<b>46</b>
5.4 <b>Fernstudium als Adjustierungs-Verhalten</b>	<b>47</b>
<b>EMPIRISCHER TEIL</b>	<b>49</b>
<b>6. Untersuchungsfragen und Hypothesen</b>	<b>49</b>
6.1 <b>Tätigkeitsbezogene Werte und Karriereorientierungen</b>	<b>49</b>
6.2 <b>Zufriedenheit und Korrespondenz mit der Arbeitsumwelt</b>	<b>50</b>
6.3 <b>Karriereorientierungen und Laufbahnentscheidungen</b>	<b>50</b>
<b>7. Untersuchungsdesign und Methodik</b>	<b>50</b>
7.1 <b>Untersuchungsdesign</b>	<b>50</b>
7.2 <b>Teilnehmer</b>	<b>53</b>
7.3 <b>Erhebungsinstrument</b>	<b>53</b>
7.3.1 Fragen zur Berufslaufbahn- und Karriereorientierung	54
7.3.2 Fragen zur beruflichen Situation und Zufriedenheit	54

7.3.3	Fragen zu Laufbahnentscheidungen und -übergängen	55
7.3.4	Soziodemographische und sonstige Fragen	55
<b>7.4</b>	<b>Durchführung</b>	<b>56</b>
<b>7.5</b>	<b>Auswertungsmethodik</b>	<b>57</b>
7.5.1	Quantitative und qualitative Grundauswertungen	57
7.5.2	Einzelfallanalysen	58
7.5.3	Auswertung auf Gruppenebene	59
<b>8.</b>	<b>Ergebnisse der Einzelfallanalysen</b>	<b>59</b>
<b>8.1</b>	<b># 1 „Hin zur Leittechnik im Großunternehmen“</b>	<b>60</b>
<b>8.2</b>	<b># 2 „Herausfordernde Aufgaben im neuen Berufsfeld IT“</b>	<b>61</b>
<b>8.3</b>	<b># 3 „Anspruchsvolle, abwechslungsreiche und selbständige Tätigkeiten“</b>	<b>62</b>
<b>8.4</b>	<b># 4 „Als Freiberufler konkurrenzfähiger werden“</b>	<b>63</b>
<b>8.5</b>	<b># 5 „So zufrieden, dass es fast nur schlechter werden könnte“</b>	<b>64</b>
<b>8.6</b>	<b># 7 „Spaß am Job als Manager im eigenen Bezirk“</b>	<b>65</b>
<b>8.7</b>	<b># 8 „Sichere und geregelte Tätigkeit als Programmierer“</b>	<b>66</b>
<b>8.8</b>	<b># 9 „Weiterkommen im Wissen, nicht im Geld ...“</b>	<b>67</b>
<b>8.9</b>	<b># 10 „Neue berufliche Perspektiven als Software-Entwickler“</b>	<b>68</b>
<b>8.10</b>	<b># 11 „Wichtige und interessante Aufgaben im Großunternehmen“</b>	<b>69</b>
<b>8.11</b>	<b># 12 „Nach dem Diplom baldmöglichst übernommen werden“</b>	<b>70</b>
<b>8.12</b>	<b># 13 „In Zukunft vielleicht mal ‘ne andere Firma“</b>	<b>71</b>
<b>8.13</b>	<b># 14 „Aufstieg ins Management oder eigenes Unternehmen gründen“</b>	<b>72</b>
<b>8.14</b>	<b># 21 „Höherer Lebensstandard und interessante Tätigkeit“</b>	<b>73</b>
<b>8.15</b>	<b># 29 „Durch höheren Abschluss Karriere fördern und Arbeitsplatz sichern“</b>	<b>74</b>
<b>9.</b>	<b>Ergebnisse auf Gruppenebene</b>	<b>76</b>
<b>9.1</b>	<b>Soziodemographische Daten</b>	<b>76</b>
<b>9.2</b>	<b>Tätigkeitsbezogene Werte und Karriereorientierungen</b>	<b>77</b>
9.2.1	Wichtigste Tätigkeitsaspekte	77
9.2.2	Karriereorientierungen	78
<b>9.3</b>	<b>Zufriedenheit und Korrespondenz mit der Arbeitsumwelt</b>	<b>82</b>
9.3.1	Job-Zufriedenheit und Karrierezufriedenheit	82
9.3.2	Korrespondenz zwischen Person und Arbeitsumwelt	84
<b>9.4</b>	<b>Karriereorientierungen und Laufbahnentscheidungen</b>	<b>86</b>
9.4.1	Arten und Auslöser von Laufbahnveränderungen	86
9.4.2	Hoffnungen an berufliche Veränderungen	88
<b>10.</b>	<b>Diskussion</b>	<b>91</b>
<b>10.1</b>	<b>Zusammenfassung und Einordnung der Hauptergebnisse</b>	<b>91</b>
<b>10.2</b>	<b>Zuverlässigkeit, Begrenzungen und Übertragbarkeit</b>	<b>95</b>
<b>10.3</b>	<b>Weiterer Forschungsbedarf</b>	<b>96</b>
<b>11.</b>	<b>Praktische Relevanz und Ausblick</b>	<b>97</b>
	<b>Anmerkungen</b>	<b>99</b>
	<b>Literatur</b>	<b>102</b>
	<b>Anhang A: Erhebungsinstrument</b>	<b>109</b>
	<b>Anhang B: Deutsche Übersetzungen von Item-Formulierungen</b>	<b>113</b>
	<b>Anhang C: Primärdatenmatrix</b>	<b>115</b>
	<b>Anhang D: Kategorienzuordnung und Kodierung</b>	<b>116</b>
	<b>Anhang E: Hauptkomponentenanalyse auf COI-Skalenwerten</b>	<b>123</b>
	<b>Erklärung</b>	<b>124</b>

## Abbildungen und Tabellen

Abb. 1: Der Karriere-Regenbogen (Life-Career Rainbow; aus Super, 1980, S. 289) .....	15
Abb. 2: Dreidimensionales Modell der Organisation (aus Schein, 1995, S. 19) .....	32
Abb. 3: Rollen und Entscheidungspunkte (aus Super, 1980, S. 291) .....	41
Abb. 4: Vorhersagemodell der Beschäftigungsdauer (aus Dawis & Lofquist, 1984, S. 62) .....	44
Abb. 5: Dominant-qualitatives Design (nach Tashakkori & Teddlie, 1998, S. 44) .....	51
Abb. 6: Dreidimensionale Zusammenschau der Karriereorientierungen .....	78
Abb. 7: Stichproben-Mittelwerte der Karriereorientierungen .....	78
Tab. 1: Entwicklungsphasen der Karrieretheorien (nach Sonnenfeld & Kotter, 1982) .....	10
Tab. 2: Stadien des Berufslebens (adaptiert nach Super et al., 1957, S. 40 f.) .....	14
Tab. 3: Typen der Berufsorientierung (aus von Rosenstiel & Stengel, 1987, S. 78 f.) .....	25
Tab. 4: Typen von Karriereankern (zusammengefasst nach Schein, 1987, 1995, 1996) .....	35
Tab. 5: Durchschnittliche Karriereorientierungen von IT-Beschäftigten .....	38
Tab. 6: Soziodemographische Daten der Stichprobe .....	76
Tab. 7: Themenmatrix „Wichtigste Tätigkeitsaspekte“ .....	77
Tab. 8: Interkorrelationen zwischen den Karriereorientierungen .....	79
Tab. 9: Job-Zufriedenheit und Karrierezufriedenheit .....	82
Tab. 10: Themenmatrix „(Un-) Zufriedenheit mit Tätigkeitsaspekten“ .....	83
Tab. 11: Einschätzung der generellen Arbeitssituation in der IT .....	85
Tab. 12: Themenmatrix „Generelle Arbeitssituation in den IT-Tätigkeiten“ .....	85
Tab. 13: Themenmatrix „Veränderungen in der beruflichen Laufbahn“ .....	86
Tab. 14: Themenmatrix „Auslöser von Laufbahnveränderungen“ .....	87
Tab. 15: Themenmatrix „Hoffnungen an berufliche Veränderungen“ .....	89

## Zusammenfassung

Die Arbeit geht der Frage nach, welche Karriereorientierungen bei Informatik-Fernstudenten im fortgeschrittenen Grundstudium anzutreffen sind und wie diese Orientierungen – im Zusammenwirken mit weiteren persönlichen und situationsbezogenen Determinanten – tatsächlich in berufliche Laufbahnentscheidungen umgesetzt werden. Die Fragestellung hat vorwiegend explorativen Charakter, dennoch geht der Untersuchung eine theoriegeleitete Analyse und eine Sichtung vorhandener Untersuchungsergebnisse voraus. Dabei wird grob eine Dreiteilung – Einführung, theoretischer Teil, empirischer Teil – eingehalten.

In der Einführung wird der Ausgangspunkt der Fragestellung beschrieben, der berufsfeldspezifische Hintergrund dargestellt und die konkrete Problemstellung formuliert. Im Theorieteil wird eine Reihenfolge vom Allgemeinen zum Speziellen verfolgt. Nach einer genaueren Bestimmung des Karrierebegriffs wird zunächst die Problemstellung in den Rahmen der wichtigsten psychologischen Karrieretheorien eingeordnet. Dem Themenschwerpunkt entsprechend folgt eine vertiefte Betrachtung der konzeptuellen Grundlagen und der Dimensionen von Karriereorientierungen. Dabei werden jeweils auch die Ergebnisse vorliegender Untersuchungen an Informatik-Studenten und Beschäftigten im IT-Bereich unter Bezug auf die Fragestellung diskutiert. In einem weiteren Kapitel wird analysiert, welcher Zusammenhang zwischen Karriereorientierungen und beruflichen Entscheidungen theoretisch erwartet werden kann. Der empirische Teil beginnt mit einer Präzisierung von Fragestellung und Hypothesen sowie einer methodologischen Diskussion; insbesondere wird begründet, warum und auf welche Weise qualitative und quantitative Methoden kombiniert werden sollen. Die Ergebnisse der durchgeführten Fallstudie werden auf Einzelfall- und Gruppenebene dargestellt und in einer Diskussion auf die eingangs diskutierten theoretischen Konzepte zurückbezogen. Am Schluss der Arbeit steht eine Einschätzung der praktischen Relevanz und des weiteren Forschungsbedarfs.

Insgesamt zeigte sich, dass in der Stichprobe eine Vielfalt individuell unterschiedlicher Karriereorientierungen anzutreffen war. Intrinsische, extrinsische sowie auf einen Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit gerichtete Orientierungen bildeten keine Gegensätze, sondern manifestierten sich in unabhängigen Konstruktdimensionen, die sich zusammen mit weiteren Dimensionen jeweils zu individuellen Profilen ergänzten. Andeutungsweise wurden drei Typen von Karriereorientierungsmustern erkennbar – Aufstiegsorientierung, Fachangestellten-Orientierung und technische Herausforderungsorientierung, die jedoch wegen der kleinen und speziellen Stichprobe nicht verallgemeinert werden können. In den meisten Fällen stellte sich eine Korrespondenz zwischen den Inhalten der Karriereorientierungen und ihren Realisierungsmöglichkeiten in den gegenwärtig ausgeübten Tätigkeiten heraus, während die Tätigkeitsaspekte, mit denen Unzufriedenheit bestand, für die Orientierungen nicht zentral waren. Für die Erklärung und die Prognose beruflicher Entscheidungen scheinen die Karriereorientierungen insgesamt einen geringeren Wert zu besitzen als das berufliche Entwicklungsstadium. Außerdem zeigte sich, dass berufliche Veränderungen nicht ausschließlich Resultat planvoller Entscheidungen waren, sondern auch durch sich bietende Gelegenheiten und durch Zufall ausgelöst wurden.