

# **Karrierewahl von Studierenden und die Nutzung von Karrierecentern an der Hochschule**

**Einfluss kritischer Faktoren bei der Karrierewahl  
und von Karriere Engagement**

Masterarbeit

am

Studiengang „Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie“  
an der Ferdinand Porsche FernFH

Mag. Elisabeth Pölzl

Matrikelnummer 1310683050

Begutachter/in: Mag. Margit Kanka, MA

Wien, April 2016



## **Eidesstattliche Erklärung**

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt oder veröffentlicht. Die vorliegende Fassung entspricht der eingereichten elektronischen Version.

15. April 2016

Unterschrift



## Zusammenfassung

Die Karrierewahl stellt für Studierende eine wichtige Aufgabe beim Einstieg in das Berufsleben dar. Die Entscheidungsfindung ist komplex und kann von kritischen Faktoren (nach Gati et al. 1996) begleitet werden, die die Karrierewahl erschweren und dadurch verzögern. Neben der Entscheidung für eine Karriere oder einen Beruf ist persönliches Karriere Engagement (nach Hirschi et al., 2014) im Berufsleben und für den Karriere-einstieg von Relevanz. Universitäten bieten mit Karrierecentern Studierenden Unterstützung beim Einstieg in das Berufsleben und Karriereberatung an. Der heutige Arbeitsmarkt ist durch schnelle Veränderungen geprägt, die Wahl einer Karriere oder eines Berufs wird im Erwerbsleben meist öfter als nur einmal getroffen. Die vorliegende Studie untersucht daher den Zusammenhang zwischen Karriere Engagement (nach Hirschi et al., 2014) und kritischen Faktoren bei der Karrierewahl (nach Gati et al. 1996) sowie die Zusammenhänge zwischen den beiden genannten Konstrukten und der Nutzungshäufigkeit von Karrierecentern an Hochschulen. Die Untersuchung wurde mit Studierenden der Universität Wien (N=136) durchgeführt. Das Karrierecenter an der Hochschule wies geringe Nutzungsraten auf. Den Studierenden war die Breite des Leistungsspektrums des Karrierecenters nicht bekannt, obwohl anhand der kritischen Faktoren bei der Karrierewahl (nach Gati et al. 1996) ein Bedarf an Karriereberatung festgestellt werden konnte. Bei den untersuchten Beziehungen konnte nur ein Zusammenhang zwischen Karriere Engagement (nach Hirschi et al., 2014) und dem kritischen Faktor Mängel an der Informationsbasis bei der Karrierewahl identifiziert werden. Karriere Engagement (nach Hirschi et al., 2014) trägt zur Erklärung von 2,9 % der Varianz des Faktors Mängel an der Informationsbasis bei.

Schlüsselbegriffe: Karrierewahl, mangelnde Bereitschaft, Mängel an der Informationsbasis, Karriere Engagement, Karrierecenter an Hochschulen

## Abstract

Career choice is a vital task for students transitioning from university into the working world. This complex process is often influenced and even hindered by critical factors (Gati et al. 1996). Career centres located on university campus offer support with regards to career choices as well as entry into the working world. In today's working world personal agency shown by proactive career behaviour (Hirschi et al., 2014) is getting more and more important. Career decisions also have to be made more than once in a lifetime. The aim of this research paper is to explore the correlation between proactive career engagement (Hirschi et al., 2014) and critical factors within the career choice (Gati et al. 1996) as they relate to the usage of university career centre services by students. The study was conducted among students at Vienna University (N=136). Even though a need for career counselling could be demonstrated, university career centres were underused and students were not aware of the full range of the services on offer. The only correlation that could be determined was between career engagement (Hirschi et al., 2014) and the critical factor shortcomings of the information base regarding career choice. Career engagement (Hirschi et al., 2014) explained 2,9 % of variance in the critical factor.

Keywords: career decision making, lack of readiness, shortcomings in the information base, career engagement, university career centers



# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>1</b>
1.1	Problemstellung und Forschungsfragen .....	2
1.2	Zielsetzung und Aufbau der Arbeit.....	3
<b>2</b>	<b>Theoretischer Hintergrund</b> .....	<b>5</b>
2.1	Karrierewahl .....	5
2.1.1	Theorien der Karrierewahl und Laufbahnentwicklung.....	5
2.1.2	Entscheidungstheoretischer Ansatz .....	8
2.1.3	Kritische Faktoren bei Karriereentscheidungen .....	12
2.2	Karriere Engagement .....	16
2.3	Karrierecenter an Hochschulen .....	18
2.3.1	Karriereberatung und Career Services an österreichischen Hochschulen .....	22
2.4	Kritische Faktoren bei Karriereentscheidungen sowie Unentschiedenheit und Karriere Engagement.....	23
2.5	Zusammenhang zwischen Karriere Engagement sowie kritischen Faktoren bei Karriereentscheidungen und der Nutzung von Karrierecentern.....	24
<b>3</b>	<b>Empirischer Teil</b> .....	<b>26</b>
3.1	Hypothesen .....	26
3.2	Untersuchungsdesign, Methode und Instrumente.....	27
3.2.1	Setting.....	28
3.2.2	Fragebogen.....	29
3.2.3	Stichprobe.....	37
3.2.4	Durchführung der empirischen Untersuchung .....	40
<b>4</b>	<b>Ergebnisse</b> .....	<b>41</b>
4.1	Häufigkeit der Nutzung des Karrierecenters und der angebotenen Leistungen.....	41

4.2	Karriere Engagement, Karrierewahl und Vorliegen kritischer Faktoren.....	45
4.3	Testung der aufgestellten Hypothesen .....	48
<b>5</b>	<b>Diskussion .....</b>	<b>53</b>
5.1	Zusammenfassung.....	53
5.2	Limitationen und methodische Diskussion .....	54
5.3	Ausblick und Implikationen .....	56
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>59</b>
	<b>Online-Quellen.....</b>	<b>67</b>
	<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>70</b>
	<b>Anhang.....</b>	<b>71</b>
	Anhang A: Newsletter UNIPORT .....	71
	Anhang B: Beispiel Facebook-Posting zur Befragung.....	72
	Anhang C: Fragebogen .....	73
	Anhang D: Codebook .....	85



## Abkürzungsverzeichnis

%	Prozent
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
CDDQ	Career Decision Difficulties Questionnaire
csnd	Career Service Network Deutschland
d.h.	das heißt
eds.	editors
Hrsg.	Herausgeber
FH	Fachhochschule
NACE	National Association of Colleges and Employers
o.V.	ohne Verfasser
SEU-Theorie	Theorie der Maximierung des erwarteten Nutzens
USA	Vereinigte Staaten von Amerika
z.B.	zum Beispiel



# 1 Einleitung

Im Studienjahr 2012/13 haben an österreichischen Hochschulen, d.h. öffentlichen wie privaten Universitäten und Fachhochschulen, 53.582 Personen ein Studium erfolgreich abgeschlossen (Statistik Austria, 2015a, S. 44). Im Rahmen einer im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung 2010 durchgeführten Absolvent/innen/befragung betrug für 80 % der befragten Absolvent/innen die Phase der Jobsuche ungefähr sechs Monate nach Abschluss des Studiums bis zum Einstieg in die Erwerbstätigkeit. Bevorzugteste Art der Suche nach einer Beschäftigung war die Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle sowie die Blindbewerbung bei Unternehmen (79 %). Ebenfalls eine wichtige Rolle spielten soziale Beziehungen zu Bekannten, Studienkolleg/innen oder Verwandten (Schomburg, Flöther, Wolf, Kolb und Guggenberger, 2010, S. 71). 9 % der Absolvent/innen haben bei der Suche auch Serviceeinrichtungen der Hochschulen, wie z.B. Karrierecenter genutzt (Schomburg et al., 2010, S. 41).

Neuorientierung und lebenslanges Lernen sind am heutigen Arbeitsmarkt für Akademiker/innen Notwendigkeiten geworden. Das Individuum trägt die Verantwortung für die eigene Berufsbiographie. Die Zahl der Studierenden an den Hochschulen haben sich erhöht und damit müssen sich Absolvent/innen immer neue Tätigkeitsfelder erschließen. Berufsbilder sind nicht mehr starr, sondern unterliegen veränderlichen Tätigkeitsbeschreibungen. Normalarbeitsverhältnisse werden weniger und Berufs- und Arbeitsplatzwechsel prägen die Biographie. Der Arbeitsmarkt für Absolvent/innen ist geprägt von der Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis, von Entberuflichung und Akademisierung von Tätigkeiten sowie der Individualisierung von Berufsbiographien (Eimer, 2014, S. 77). Entscheidungen in Bezug auf die eigene Karriere werden im heutigen Erwerbsleben meist nicht mehr einmalig getroffen, sondern kehren immer wieder (Albion und Fogarty, 2002, S. 91).

Studierende stehen mit dem Abschluss ihres Studiums am Übergang vom Studium hin zur Erwerbstätigkeit vor der Aufgabe der Karrierewahl. Diese stellt Absolvent/innen vor eine besondere Herausforderung, da diese Entscheidung einen erheblichen Einfluss auf den weiteren beruflichen Werdegang hat (Standard, 2015, S. K14). Karriereentscheidungen gehören somit zu den komplexesten und wichtigsten Entscheidungen, die Menschen in ihrem Leben treffen (Gati, 2013, S. 183).

## 1.1 Problemstellung und Forschungsfragen

Studierende an Hochschulen stehen am Beginn ihres Einstiegs in das Erwerbsleben. Im Rahmen der Vorbereitung auf den Karriereeinstieg ist die Karrierewahl, die Entscheidung für eine bestimmte Karriere oder einen bestimmten Beruf, ein besonders wichtiger Aspekt (Stringer, Kerpleman und Skorikov, 2011, S. 158). Dabei reichen die Bedürfnisse von Studierenden von der Beratung bei der Berufs- und Karrierewahl bis hin zur Unterstützung bei der konkreten Jobsuche. Sie möchten unter anderem Informationen über Berufe und Jobs, die zu ihren Interessen passen, lernen wie man ein Netzwerk mit für den Berufseinstieg relevanten Personen aufbaut und Arbeitserfahrung in den angestrebten Berufsbereichen sammeln kann (Orndorff und Herr, 1996, S. 632).

Karrierecenter an Universitäten können hier eine Schlüsselrolle übernehmen, da sie als Anlaufstelle für Informationen, Ressourcen und Jobmöglichkeiten rund um den Berufseinstieg von Studierenden entwickelt wurden (McKowen und Lindorff, 2010, S. 310). Befragungen von Absolvent/innen aus den USA zeigen einen positiven Zusammenhang zwischen der Nutzung der Angebote von Karrierecentern an Hochschulen und einem erfolgreichen Karriereeinstieg auf (National Association of Colleges and Employers, 2014, S. 31).

Im Rahmen der Entscheidungsfindung können kritische Faktoren die Qualität der Entscheidung beeinflussen oder dazu führen, dass eine Entscheidung verzögert wird (Gati, Krausz und Osipow, 1996, S. 511; Gati, 2013, S. 183). Unentschiedenheit bei der Karrierewahl kann ein großes Hindernis in der erfolgreichen Vorbereitung auf eine Arbeitsstelle, für den Berufseinstieg oder den Erhalt eines zufriedenstellenden Arbeitslebens darstellen (Foley, Kelly und Hartman, 2006, S. 109). In einer Studie von Earl und Bright (2007) konnten für Entschiedenheit in Zusammenhang mit Karriere und Beruf signifikante Beziehungen zu Arbeitszufriedenheit und Organisationszugehörigkeit nachgewiesen werden (S. 243f.).

Aber nicht nur das Treffen einer Karriereentscheidung ist für das spätere Berufsleben wichtig. Für die Vorbereitung auf Karriereveränderungen und die Erhöhung der eigenen Arbeitsfähigkeit ist die Übernahme von Verantwortung sowie der aktive Einsatz für die eigene Karriere ein zentraler Punkt geworden (Hirschi, Lee und Vondracek, 2013, S. 31; Inkson, 2007, 115f.). Karriere Engagement, also proaktives Karriereverhalten, ist somit auch für Studierende vor allem im Zusammenhang mit dem Einstieg in die Berufswelt von Bedeutung (De Vos, De Clippeleer und Dewilde, 2009, S. 761ff.).

Für die vorliegende Arbeit werden somit folgende Forschungsfragen formuliert:

1. Besteht ein Zusammenhang zwischen Karriere Engagement (nach Hirschi et al., 2014) und kritischen Faktoren bei Karriereentscheidungen (nach Gati et al., 1996) von Studierenden?
2. Besteht ein Zusammenhang zwischen Karriere Engagement (nach Hirschi et al., 2014) und der Nutzungshäufigkeit von Karrierecentern an Hochschulen?
3. Besteht ein Zusammenhang zwischen der Nutzungshäufigkeit von Karrierecentern an Hochschulen und kritischen Faktoren bei Karriereentscheidungen (nach Gati et al., 1996) von Studierenden?

## **1.2 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit**

Ziel der Arbeit ist es den Zusammenhang zwischen Karriere Engagement und kritischen Faktoren bei Karriereentscheidungen von Studierenden näher zu untersuchen. Beide Konstrukte sollen aber auch auf ihren Zusammenhang mit der Nutzung von Karrierecentern an Hochschulen untersucht werden. Karrierecenter agieren unter der Zielsetzung Studierenden beim Einstieg in die Erwerbswelt zu unterstützen. Welcher Zusammenhang besteht zwischen der Nutzungshäufigkeit von Karrierecentern an Hochschulen und Karriere Engagement von Studierenden sowie den kritischen Faktoren bei Karriereentscheidungen? Im Rahmen der Beantwortung der Forschungsfragen wird die Nutzung des Angebots von UNIPORT, dem Karrierecenter an der Universität Wien, durch die Studierenden erhoben sowie das Vorliegen kritischer Faktoren bei der Karrierewahl unter den Studierenden.

In Kapitel 2 wird der theoretische Hintergrund der vorliegenden Studie beleuchtet und die wesentlichen Konstrukte vorgestellt und definiert. Dieser Teil umfasst drei wesentliche Bereiche. Im ersten Teil wird der Prozess der Karrierewahl dargestellt sowie die theoretischen Perspektiven, die im Laufe der Forschung zu diesem Thema eingenommen wurden. Schwerpunktmäßig wird auf den entscheidungstheoretischen Ansatz der Karrierewahl eingegangen, der für die vorliegende Arbeit die theoretische Basis bildet. Im Rahmen der Karrierewahl werden dann kritische Faktoren, die Einfluss auf den Entscheidungsprozess nehmen, erläutert. Als nächstes wird sich dem Konstrukt Karriere Engagement und seiner Rolle beim Übergang von Studium in die Berufswelt gewidmet. Den dritten großen Bereich nehmen Karrierecenter an Hochschulen ein. Es erfolgt eine Beschreibung der Leistungen sowie Zielsetzung der Karrierecenter und deren Rolle beim Berufseinstieg von Studierenden. Als Abschluss des theoretischen Teils werden

alle drei Bereiche der Studie Karrierewahl und kritische Faktoren, Karriere Engagement und Karrierecenter an Hochschulen und deren Zusammenhänge betrachtet.

Kapitel 3 umfasst den empirischen Teil der Studie. Zu Beginn werden die aus der Theorie abgeleiteten Hypothesen vorgestellt. Danach werden die angewandte Untersuchungsmethode, der Fragebogen und die damit verbundene Operationalisierung der untersuchten Konstrukte sowie die Stichprobe eingehend beschrieben.

Die Präsentation der Ergebnisse der Studie aus dem Blickwinkel der Forschungsfragen und der getesteten Hypothesen erfolgt in Kapitel 4.

Im abschließenden Kapitel 5 werden die Ergebnisse zusammengefasst und einer ausführlichen Diskussion aus inhaltlicher als auch aus methodischer Sicht unterzogen. Es wird auf die Einschränkungen der durchgeführten Studie, die Relevanz der Ergebnisse für die Arbeit von Karrierecentern an Hochschulen und mögliche künftige Untersuchungen im Bereich eingegangen.

## **2 Theoretischer Hintergrund**

### **2.1 Karrierewahl**

Karriere wird im deutschen Sprachraum vorwiegend mit vertikalem Aufstieg einer Person in einer Organisation gleichgesetzt (Abele, 1994, S. 22; Gasteiger, 2014, S. 3f.). Die vorliegende Arbeit orientiert sich am angloamerikanischen Begriff „career“, welcher mehr mit Laufbahn- oder Berufsentwicklung übersetzt werden kann und die Abfolge an Positionen, die eine Person im Verlauf ihres Lebens einnimmt, umfasst (Arthur, 1989, S. 8; Gasteiger, 2014, S. 3f.; Savickas, 2007, S. 90).

Die Karrierewahl umfasst die Wahl einer akademischen oder beruflichen Ausbildung als auch die Wahl eines Berufs oder eines Arbeitsplatzes (Bergmann, 2007, S. 413f.). Nach Parsons (1909, S. 5 zitiert in Brown und Brooks, 1994, S. 3) wird die Karrierewahl durch drei wesentliche Faktoren beeinflusst. Das Individuum benötigt ein gutes Verständnis seiner selbst, seiner Fähigkeiten, seiner Stärken und Schwächen sowie der eigenen Ressourcen. Daneben ist das Wissen über die Arbeitswelt, der Möglichkeiten, der Anforderungen, der Vor- und Nachteile unterschiedlicher Berufe erforderlich. Abschließend müssen das Verständnis der eigenen Person und das Wissen über den Arbeitsmarkt miteinander in Verbindung gebracht werden können.

Parsons begründete damit die Ursprünge der Theorie und Praxis der Berufsentwicklung. Seine drei Faktoren stellen das erste Gerüst für die Karrierewahl dar (Brown und Brooks, 1994, S. 3). Nachfolgend wird ein Überblick über die Theorien der Karrierewahl und Laufbahnentwicklung gegeben.

#### **2.1.1 Theorien der Karrierewahl und Laufbahnentwicklung**

Zur Erklärung der Karrierewahl und Laufbahnentwicklung wurden unterschiedliche theoretische Ansätze entwickelt. Gute Übersichten zu den Theorien finden sich bei Brown and Associates (2002), Fouad (2007) und in deutscher Sprache bei Hirschi (2013). Die Berufswahl wird dabei aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet und es werden unterschiedliche Faktoren aufgezeigt, welche die Karrierewahl beeinflussen.

Zunächst werden die wichtigsten theoretischen Strömungen der Vergangenheit sowie aktuelle Entwicklungen dargestellt. Danach wird auf den entscheidungstheoretischen Ansatz, der für die vorliegende Arbeit die theoretische Basis darstellt, näher eingegangen.

Die klassischen Theorien der Karrierewahl und der Laufbahnentwicklung legen den Fokus meist auf das Individuum. Sie wurden hauptsächlich in den 50er bis 70er Jahren des letzten Jahrhunderts entwickelt (Hirschi, 2013, S. 30f.).

**Passungsbezogene Theorien** untersuchen die Passung zwischen Person und Beruf bzw. Arbeitgeber/innen. Ziel ist eine Passung zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und beruflichen Anforderungen. Zu den bekanntesten Vertreter/innen neben Parsons zählt Holland (1997) mit seiner Kongruenztheorie, in der er sechs unterschiedliche berufliche Interessentypen unterscheidet (realistisch, forschend, künstlerisch, sozial, unternehmerisch und konventionell). Jeder dieser Persönlichkeitstypen verkörpert bestimmte Interessen, Einstellungen und Kompetenzen. Auch berufliche Umwelten können nach dieser Typologie eingestuft werden. Gute berufliche Leistungen, Erfolg und Zufriedenheit hängen mit der Passung zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und den Charakteristika des Berufs zusammen. Die Theorie basiert auf der Annahme, dass Individuen nach Berufen und Umwelten suchen, die mit ihren Fähigkeiten und Interessen übereinstimmen (Fouad, 2007, S. 546f.; Gasteiger, 2014, S. 22ff.; Hirschi, 2013, S. 27f.).

Die zweite große Strömung der klassischen Theorien der Karrierewahl stellen die **entwicklungsbezogenen Ansätze** dar. Die Berufswahl ist hier nicht nur in der Jugend angesiedelt, sondern wird als ein kontinuierlicher Prozess der Berufswahl und Anpassung gesehen. Die berufliche Entwicklung eines Menschen ist ein lebenslanger Prozess. Bekanntester Vertreter ist hier Super (1994) mit seinem Lebenszeit- und Lebensraumansatz der Laufbahnentwicklung (S. 211ff.). Die berufliche Entwicklung verläuft in den Phasen Wachstum, Exploration, Etablierung, Erhaltung und Rückzug (Savickas, 2002, S. 166ff.). Jede dieser Phasen ist durch bestimmte Entwicklungsaufgaben, die durch gesellschaftliche Erwartungen an das Individuum geprägt sind, gekennzeichnet. Für die vorliegende Arbeit ist vor allem die Phase der Exploration, altersmäßig von 14 bis 24 Jahre angesiedelt, von besonderem Interesse. Das Studium an einer Hochschule und die Karrierewahl liegen in dieser Phase. Individuen entwickeln in diesem Zeitraum auch ihre berufliche Identität. Für diese Aufgaben benötigt ein Individuum Wissen über sich selbst, Wissen über mögliche Berufe und Jobs, die Fähigkeit dieses Wissen miteinander in Verbindung zu setzen sowie Planungs- und Problemlösungskompetenz (Inkson, 2007, S. 90f.; Savickas, 2002, S. 171ff.). In der ursprünglichen Fassung der Theorie ging Super (1970) davon aus, dass die oben genannten Entwicklungsphasen einen einzigen großen Prozess, gespannt über das gesamte Leben eines Individuums, darstellen. In der empirischen Forschung zeigte sich aber, dass dieser große Zyklus immer mehr in Mini-Zyklen passiert. Individuen müssen die Phasen Wachstum, Exploration, Etablierung, Erhaltung und Rückzug in ihrer Laufbahn mehrfach durchlaufen



(Super, 1994, S. 245). Zusätzlich hat sich gezeigt, dass die Explorationsphase einen größeren Zeitraum einnimmt und altersmäßig nicht mehr nur bis Mitte Zwanzig, sondern vielfach auch bis Anfang Dreißig reichen kann (Super, 1994, S. 255).

Ein weiterer wichtiger Ansatz ist die **sozial-kognitive Theorie**. Diese Theorie stellt ein integratives Modell der Interessenentwicklung, Berufswahl und Arbeitsleistung dar (Inkson, 2007, S. 115ff.; Hirschi, 2013, S. 29). Zentrales Konstrukt der Theorie ist Selbstwirksamkeit. Es beschreibt die eigenen Erwartungen und die Einschätzungen eines Individuums auf die Erreichung eines Zieles selbst aktiv einwirken zu können. Gegenstand der Einschätzungen sind die eigenen Fähigkeiten und Handlungen. Selbstwirksamkeit sowie Ergebniserwartungen, d.h. die persönliche Überzeugung eines Individuums über die Konsequenzen bestimmter Handlungen, beeinflussen die Entwicklung von Interessen. Diese üben wiederum auf die Berufswahl und beruflichen Ziele einen wesentlichen Einfluss aus (Lent, Brown, Hackett, S. 261ff.).

Die klassischen Ansätze der Karrierewahl werden heute immer noch für Erklärungen herangezogen. Sie spiegeln aber nicht mehr ganz die aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen wider. Die **neueren Theorien der Berufswahl und Laufbahnentwicklung** erweitern die klassischen Ansätze dahin gehend, dass sie den Fokus bei der Berufswahl von den individuellen Eigenschaften einer Person auf zusätzliche Faktoren erweitern. Die Umwelt und der Kontext, wie z.B. die Familie oder soziale Netzwerke, beeinflussen ebenfalls die Berufswahl und die berufliche Entwicklung. Es wird eine konstruktivistische Betrachtungsweise eingenommen. Der Fokus liegt mehr auf dem subjektiven Karriereerfolg. Berufswahl ist ein dynamischer Prozess, findet in einem bestimmten Kontext statt und es gibt für die Laufbahnentwicklung keinen allgemein gültigen Verlauf mehr (Hirschi, 2013, S. 30ff.). In modernen Karriereverläufen übernimmt das Individuum selbst die Verantwortung für die eigene Entwicklung, Karriereschritte werden nicht mehr durch die Organisation vorgegeben. Karriere entspricht nicht mehr nur der klassischen Aufwärtsbewegung, sondern ist durch räumliche und aufgabenbezogene Wechsel gekennzeichnet (Olbert-Bock, Wigger, Graf, Martin, Schöne, 2012, S. 11f.). Beispiele für neuere Theorien sind die Theorie der geplanten Zufälle von Krumholtz (2009), welche zufälligen Ereignissen und dem damit verbundenen Lernpotential für die berufliche Entwicklung mehr Bedeutung einräumt oder die konstruktivistische Theorie der Laufbahnentwicklung von Savickas (2002) und der daraus entwickelte Life Designing Ansatz (Inkson, 2007, S. 121f.; Savickas, Nota, Rossier et al., 2009). Bei den konstruktivistischen Ansätzen wird die berufliche Entwicklung mit dem individuellen Kontext in Zusammenhang gebracht. Ziel ist lebenslange Entwicklung nicht nur im Beruf, sondern in allen Rollen, die ein Individuum innehat (Gasteiger, 2014, S. 46f.).

Die oben genannten Theorien bilden den Rahmen, innerhalb welchem berufliche Entscheidungen oder Karriereentscheidungen getroffen werden und gehen auf unterschiedliche Komponenten, die die Karrierewahl beeinflussen ein. In den theoretischen Ansätzen konnten aber keine genauen Angaben zum eigentlichen Prozess der Karrierewahl, der Entscheidung für eine bestimmte Karriere oder einen bestimmten Beruf abgeleitet werden. Diesem speziellen Bereich widmet sich der entscheidungstheoretische Ansatz. Anhand entscheidungstheoretischer Modelle wird der eigentliche Prozess der Berufswahl näher erklärt (Brown, 1994, S. 427).

### **2.1.2 Entscheidungstheoretischer Ansatz**

Die vorliegende Arbeit legt den Schwerpunkt auf den Aspekt der Karrierewahl/Berufswahl. Die Entwicklungen am Arbeitsmarkt und die Verläufe moderner Karrieren führen dazu, dass Individuen in ihrem Leben mehr als nur einmal vor der Wahl ihrer Karriere oder ihres Berufes stehen. Wie werden solche Entscheidungen getroffen und welche Faktoren können Karriereentscheidungen negativ beeinflussen? Fragen, die angesichts der Wichtigkeit der Ergebnisse dieser Entscheidungen genauer betrachtet werden sollen.

Karriereentscheidungen oder die Wahl eines Berufs können als ein spezieller Fall von Entscheidung gesehen werden (Gati, 2013, S. 183; Pitz und Harren, 1980, S. 320ff.).

Allgemein setzen sich Entscheidungen aus den Komponenten Optionen, Ereignisse, Konsequenzen, Ziele und Gründen zusammen. Dies gilt auch für die Karriere- oder Berufswahl. Optionen stellen jene Objekte, Handlungen oder Strategien dar, aus denen das Individuum wählen kann. Diese Optionen können schon vorhanden sein oder sie müssen vom Individuum gesucht oder entwickelt werden. Die zweite Komponente umfasst Sachverhalte, die in der Umwelt des Individuums als auch innerhalb der Person selbst liegen. Ereignisse können den Ausgang der Entscheidung beeinflussen, jedoch hat das Individuum keinen Einfluss auf diese. Konsequenzen stellen die Folgen einer Entscheidung dar. Ziele schränken die Menge an Optionen ein. Gründe spielen bei Entscheidungen ebenfalls eine Rolle. Sie geben Entscheidungen Richtung oder liefern Argumente für die Entscheidung. Ziele als auch Gründe liegen rein im internen Bereich des Individuums, während Optionen, Ereignisse und Konsequenzen außerhalb des Individuums anzusiedeln sind (Jungermann, Pfister und Fischer, 2010, S. 19ff.; Pitz und Harren, 1980, S. 321ff.). Im Rahmen der Karrierewahl versucht ein Individuum die beste Passung mit den eigenen Präferenzen aus den bestehenden Berufen oder Job-

angeboten zu finden und somit eine zufriedenstellende Lösung zu erlangen (Pitz und Harren, 1980, S. 321f.).

Karriereentscheidungen sind durch einige Besonderheiten geprägt. Die Anzahl an potentiellen Alternativen ist meist sehr groß, z.B. die Anzahl an möglichen Berufen oder die Anzahl an potentiellen Arbeitgeber/innen. Zu jeder Alternative gibt es umfangreiche Informationen (Gati et al. 1996, S. 511). Zu den Charakteristika des Berufs selbst, wie die Bezahlung, die soziale Bewertung des Berufs, den Grad an Autonomie, das Ausmaß an sozialer Interaktion, positiver wie negativer Assoziationen und Emotionen zum jeweiligen Beruf oder Job, kommen noch Charakteristika der Organisation, wie die Organisationskultur, der Ruf oder die wirtschaftliche Lage hinzu. Berufe und Jobs haben eine fast unbegrenzte Anzahl an Attributen. Die Karrierewahl wird durch das Vorliegen vieler Attribute und der unterschiedlichen Wichtigkeit der einzelnen Merkmale für das Individuum komplex (Sauer mann, 2005, S. 277f.). Hinzukommt, dass diese Attribute nicht immer eindeutig bewertet werden können. Dies kann im Rahmen einer Entscheidung zu Unsicherheit in Bezug auf mögliche Ergebnisse führen. Beispielsweise liegen einem Studierenden, der Business Consultant werden möchte, Informationen über das derzeitige durchschnittliche Jahreseinkommen in diesem Beruf vor, jedoch sind Aussagen über das künftige Gehalt in der Branche schwieriger einzuschätzen (Sauer mann, 2005, S. 279). Unsicherheit nimmt somit eine wesentliche Rolle in Bezug auf die künftigen Karrierealternativen als auch auf die individuellen Präferenzen ein (Gati et al., 1996, S. 511). In der Entscheidungstheorie wird Unsicherheit über den Eintritt möglicher Ereignisse durch Wahrscheinlichkeiten berücksichtigt. Das Individuum trifft dabei eine Einschätzung, wie wahrscheinlich bestimmte Ergebnisse eintreten werden (Pitz und Harren, 1980, S. 322).

Das Treffen von Karriereentscheidungen ist ein Prozess, bei dem Alternativen identifiziert, Informationen gesammelt, Möglichkeiten bewertet, eine Wahl getroffen und die getroffene Wahl umgesetzt wird. Diese Schritte sind für alle Entscheidungsprozesse ähnlich (Philipps und Jome, 2006, S. 94). Der Beitrag der Entscheidungsanalyse liegt darin jede Entscheidungsaufgabe in seine Komponenten aufzuteilen, sodass das Individuum, das eine Entscheidung treffen soll, sich jedem Element gesondert widmen kann (Pitz und Harren, 1980, S. 342).

In der Entscheidungstheorie können drei Arten von Modellen unterschieden werden (Bell, Raiffa und Tversky, 1988, S. 9ff.). Normative Modelle haben zum Ziel, dass Entscheidungsverhalten von Individuen zu verbessern, um optimale Entscheidungen treffen zu können. Deskriptive Modelle versuchen das tatsächliche Handeln von Individuen zu beschreiben (Gati, 2013, S. 185; Pitz und Harren, 1980, 320f.). Die dritte Art von

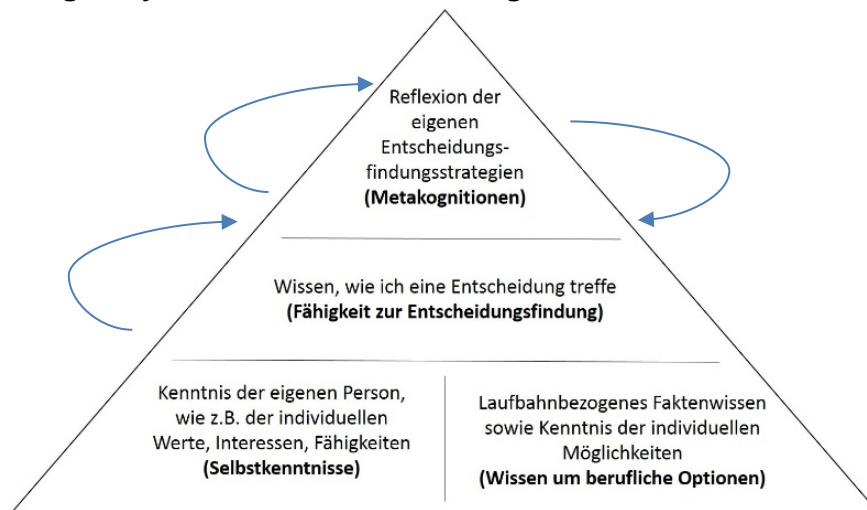
Modellen sind präskriptive Modelle. Ziel ist es, einen Rahmen für bessere Entscheidungen zur Verfügung zu stellen, indem Vorschläge für ein schrittweises Vorgehen in einer Entscheidungssituation gegeben werden (Bell et al., 1988, S. 17f.). Entscheidungstheoretische Modelle wurden auf ihre Anwendbarkeit im Rahmen von Karriereentscheidungen und der Karrierewahl untersucht. Vorgeschlagen wird jedoch eine Anpassung der Modelle an die spezifischen Charakteristika der Karrierewahl (Gati, 2013, S. 185; Pitz und Harren, 1980, 341f.).

Für Karriereentscheidungen und die Karrierewahl kann die Theorie der Maximierung des subjektiv erwarteten Nutzens (SEU-Theorie), welche Entscheidungen unter Unsicherheit erleichtern soll, herangezogen werden. Ausgehend von bestimmten Axiomen sollen Entscheidungen getroffen werden, die mit großer Wahrscheinlichkeit zu positiv bewerteten Ergebnissen führen. Zu den grundlegenden Entscheidungsregeln zählen beispielsweise das Ordnungsaxiom, hier wird gefordert, dass der/die Entscheider/in in der Lage ist, die Konsequenzen nach ihrer Vorteilhaftigkeit zu ordnen oder das Axiom der Transitivität, das besagt, dass die Ordnung der Alternativen widerspruchsfrei sein muss (Jungermann et al., 2010, 209ff.). Individuen wählen jenes Ergebnis, das den höchsten Wert oder Nutzen und die höchste Realisierungswahrscheinlichkeit aufweist (Brown, 1994, S. 442ff.). Die SEU-Theorie wird den normativen Ansätzen zugerechnet. Normative Modelle basieren auf der Annahme, dass Menschen rationale Entscheider/innen sind und orientieren sich am Modell des Homo oeconomicus (Gasteiger, 2014, S. 31; Gati, 2013, S. 185). Bei diesem Menschenbild verfügt das Individuum über volle Informationen aller Alternativen, kann die Unterschiede zwischen den Alternativen wahrnehmen und diese entsprechend der eigenen Präferenzen bewerten. Es wird jene Alternative mit dem höchsten Nutzen gewählt (Kirchler, 2011, S. 41f.). Menschen agieren nicht immer gemäß den Regeln der Wahrscheinlichkeitstheorie, sondern treffen Entscheidungen intuitiv und folgen vereinfachten Regeln. Individuen haben begrenzte Kapazitäten Informationen zu verarbeiten und können daher nicht immer alle Informationen, die eine Entscheidung betreffen, sammeln und verwerten. Die Realität wird auch nicht immer objektiv wahrgenommen, sondern subjektiv konstruiert (Kirchler, 2011, S. 50ff.). Sie bedienen sich mentaler Heuristiken und begehen daher Fehler, wie z.B. den Rückschaufehler. Blicken Individuen auf Ereignisse zurück, so sind sie oft der Meinung immer schon gewusst zu haben, dass das Ereignis genauso ausgehen wird, wie es ausging oder sie bedienen sich bei Wahrscheinlichkeitsschätzungen der Anker-/Anpassungsheuristik und passen ihre Schätzung z.B. einer anderen Person an (Jungermann et al., 2010, S. 169ff.; Kahnemann, 2003, S. 706ff.).

Für die Karriereberatung ist der präskriptive Ansatz von großer Relevanz aufgrund seines pragmatischen Werts. Im Vordergrund steht nicht die optimale oder beste Lösung zu finden, sondern Individuen zu unterstützen zufriedenstellende Entscheidungen zu treffen (Gati, 2013, S. 186; Peterson, Sampson, Lenz und Reardon, 2002, S. 317).

Ein Modell, das dem präskriptiven Ansatz im Rahmen der Karrierewahl zugerechnet wird, ist der **kognitive Informationsverarbeitungsansatz** von Peterson, Sampson, Lenz und Reardon (2002, S. 312ff.). Bei Karriereentscheidungen sind Wissen (Kognitionen) und Emotionen beteiligt. Grundlage für Entscheidungen sind Selbstkenntnisse, d.h. das Wissen um die eigenen Werte, Interessen und Fähigkeiten als auch das Wissen über Berufe und berufliche Möglichkeiten (Gasteiger, 2014, S. 55).

**Abbildung 1: Pyramide der laufbahnbezogenen Informationsverarbeitung**



Quelle: Gasteiger (2014, S. 56) in Anlehnung an Peterson et al., 2002

Im kognitiven Informationsverarbeitungsansatz bilden die Kenntnis der eigenen Person sowie das laufbahnbezogene Faktenwissen und die Kenntnis der eigenen Möglichkeiten die Basis für berufliche Entscheidungen. Im mittleren Teil der Pyramide der Informationsverarbeitung befinden sich die Kompetenzen zur Findung einer Entscheidung. Diese umfassen das Wissen um den eigenen Stil und die Fähigkeiten zur Entscheidungsfindung sowie Prozesswissen. An der Spitze der Pyramide sind Metakognitionen, d.h. Reflexionen zu den eigenen Strategien der Entscheidungsfindung, angesiedelt, die die Fähigkeiten zur Entscheidungsfindung wiederum beeinflussen können (Gasteiger, 2014, S. 55ff.; Peterson et al., S. 320ff.). In Abbildung 1 ist der pyramidenförmige Aufbau der laufbahnbezogenen Informationsverarbeitung dargestellt. Die im mittleren Teil angesiedelten Entscheidungsfindungskompetenzen werden im Modell anhand eines

Zykluses dargestellt. Die Fähigkeit eine Entscheidung zu finden, beruht auf mehreren Komponenten, welche zyklisch ineinandergreifen. Der Zyklus der Entscheidungsfindung wird durch Kommunikation gestartet. Das Individuum nimmt eine Lücke zwischen dem derzeit aktuellen Zustand und einem gewünschten Zustand wahr. In einem nächsten Schritt wird die wahrgenommene Diskrepanz analysiert und in ihre Komponenten aufgegliedert. Nachdem die einzelnen Bestandteile bekannt sind, können Lösungsansätze entwickelt werden. Jeder Ansatz stellt eine mögliche Alternative dar, die bewertet wird. Abschließend werden konkrete Strategien zur Lösung formuliert und umgesetzt. Kann kein Ergebnis erreicht werden, beginnt der Zyklus erneut (Gasteiger, 2014, S. 56; Gati, 2013, S. 186f.; Peterson et al., 2002, S. 342ff.).

Auch im **Vorselektions-, Tiefenexplorations-, Wahl-Modell** (eigene Übersetzung) von Gati und Asher (2001) wird der Entscheidungsprozess in mehrere Stufen aufgeteilt. Dieses Drei-Phasen-Modell soll das Eingrenzen der vielzähligen beruflichen Alternativen auf ein überschaubares Maß an Möglichkeiten unterstützen und somit die Karrierewahl oder berufliche Entscheidungen erleichtern (Gati und Asher, 2001, S. 141f.). In der Vorselektionsphase werden mögliche Alternativen anhand der Fähigkeiten und Präferenzen eines Individuums auf eine handhabbare Menge reduziert. In der Phase der Tiefenexploration werden für die vorhandenen Alternativen weitere Informationen gesammelt. Jede Alternative wird auf mehreren Ebenen auf ihre Passung untersucht. Die Alternative muss mit den wichtigsten Präferenzen des Individuums übereinstimmen. Auch soll eine Passung mit den mittelgradig wichtigen Präferenzen gegeben sein. Auf der letzten Ebene wird die Übereinstimmung der Charakteristika des Berufs oder Jobs und der Präferenzen der Person bewertet (Gati, 2013, S. 187). In der letzten Phase, der Auswahl, erfolgt eine Reihung der verbliebenen Alternativen nach ihrer Attraktivität für das Individuum anhand ihrer Vor- und Nachteile. Beste Alternative ist schließlich jene, welche die meisten Vorteile im Vergleich zu den Nachteilen aufweist. Die Wahl muss dann noch umgesetzt werden (Gati und Asher, 2001, S. 149f.).

Die Berufspsychologie hat sich nicht nur mit dem idealtypischen Ablauf von Karriereentscheidungen aus Sicht der Entscheidungspsychologie und der Beschreibung des tatsächlichen Entscheidungsverhaltens von Individuen beschäftigt, sondern auch mit der Frage warum Karriereentscheidungen nicht glücken (Gati, 2013, S. 183f.).

### **2.1.3 Kritische Faktoren bei Karriereentscheidungen**

Ein großer Forschungsbereich im Zusammenhang mit Karriereentscheidungen und der Karrierewahl ist das Konstrukt der Unentschiedenheit (Gati, 2013, S. 183). Es be-

schreibt den Zustand von Unentschlossenheit bezüglich beruflicher Interessen oder des Karrierewegs. Für Unentschiedenheit in der Karrierewahl gibt es keine einheitliche Definition (Kelly und Lee, 2002, S. 302). Ein möglicher Ansatzpunkt für das Vorliegen von Unentschiedenheit kann darin gesehen werden, dass ein Individuum im Studium noch keine Schwerpunktausbildung gewählt hat. Individuen können aber auch eine geringe Sicherheit in Bezug auf ihre Karrierewahl empfinden. Unsicherheit kann auch darüber definiert werden, dass keine Karriereziele genannt werden können. Es können für das Vorliegen von Unentschiedenheit Messungen der Entschiedenheit in der Karrierewahl durch psychologische Tests, wie z.B. dem Career Decision Scale, herangezogen werden. Die Bezeichnung Unentschiedenheit wird auch für Probleme und Schwierigkeiten im Prozess von Karriereentscheidungen herangezogen (Foley et al., 2006, S. 109; Gati et al., 1996, S. 510). Diese kritischen Faktoren bei Karriereentscheidungen führen oft dazu, dass keine Entscheidung getroffen wird (Gati, 2013, S. 190).

Die meisten Individuen können von Unentschiedenheit oder dem Vorliegen kritischer Faktoren bei Karriereentscheidungen im Laufe des Prozesses – vor oder während – der Karrierewahl betroffen sein (Gati, 2013, S. 191). Unentschiedenheit wird auch mit dem Alter, dem Ausbildungslevel oder einem Mangel an beruflicher Erfahrung in Verbindung gebracht. Wonach jüngere oder weniger gut ausgebildete Personen eher unentschieden bezüglich Karriereentscheidungen sind (Foley et al., 2006, S. 109). Diese Art der Unentschiedenheit, welche eine Phase in einem frühen Abschnitt des Karrierewahlprozesses darstellt, wird auch als entwicklungsbedingte Unentschiedenheit bezeichnet. Davon unterscheidet sich eine chronische Unentschiedenheit. Dieser Zustand umfasst alle Lebensbereiche, nicht nur Karriereentscheidungen, und dauert meist über einen längeren Zeitraum oder die gesamte Lebensspanne an (Gati, 2013, S. 193).

Osipow, Carney und Barak (1976, S. 239f.) fanden in ihrer Studie vier mögliche Faktoren, die zu Unsicherheit bei der Karrierewahl führen können. Einen Faktor stellt der Mangel an Struktur und Sicherheit dar. Externe Barrieren bezüglich der getroffenen Wahl können zu Unsicherheit führen. Es kann auch ein Konflikt zwischen gleich attraktiven Entscheidungsalternativen gegeben sein. Auch persönliche Konflikte, wie die Auswahl zu treffen ist, können zu Unsicherheit führen. Die Autor/innen Kelly und Lee (2001, S. 318ff.) haben in ihrer Untersuchung drei etablierte Erhebungsinstrumente, den Career Decision Scale (Osipow et al., 1976), den Career Factors Inventory (Chartrand, Robbins, Morrill und Boggs, 1990) und den Career Decision Difficulties Questionnaire (Gati et al., 1996), zur besseren Erfassung von Unentschiedenheit einer Faktoranalyse unterzogen. Anhand der Analyse konnten sechs kritische Faktoren iden-

tifiziert werden, die zu drei spezifischen Einflussgruppen zusammengefasst werden können. Diese äußern sich vor dem Treffen einer Entscheidung in einem Informationsdefizit oder in Schwierigkeiten, die eigenen Fähigkeiten in Bezug auf eine Karriere oder einen Beruf benennen zu können. Kritisch ist auch die Eigenschaft der Unentschiedenheit als Persönlichkeitsmerkmal oder in Form von Entscheidungsangst. Beide Faktoren wirken hemmend auf den Entscheidungsprozess. Unentschiedenheit kann auch darin begründet sein, dass Uneinigkeit mit anderen die Umsetzung einer Karriereentscheidung hindert.

Unentschiedenheit wurde auch auf Basis der Entscheidungstheorie, genauer der Theorie des subjektiv erwarteten Nutzens (SEU-Theorie), von Germeijs und De Boeck (2003, S. 11ff.) untersucht. Sie haben drei kritische Faktoren bei Entscheidungen, die zu Unentschiedenheit führen können, ausgemacht und näher untersucht. Einen Faktor stellt der Mangel an Informationen dar. Bei der Karrierewahl sind einem Individuum nicht alle möglichen Alternativen bekannt. Es können Informationen zu Merkmalen oder Eigenschaften von Alternativen nicht vorliegen. Das Individuum hat nicht genügend Informationen über die einzelnen Alternativen und ihre Ergebnisse zur Verfügung, um diese hinsichtlich der eigenen Zielsetzungen evaluieren zu können. Eine andere Quelle stellen Hindernisse bei der Ermittlung der eigenen Werte dar, wodurch die Bewertung von Alternativen erschwert wird. Hierbei können die Ziele eines Individuums nicht klar sein. In der Entscheidungssituation liegt keine Alternative vor, die alle Ziele befriedigen kann oder Alternativen können bezüglich ihrer Attribute gleich ausfallen (Germeijs und De Boeck, 2003, S. 12). Die letzte Quelle von kritischen Faktoren liegt in der Unsicherheit bezüglich der Ergebnisse oder Konsequenzen. Dies kann beispielsweise an unvorhersehbaren Ereignissen liegen (Germeijs und De Boeck, 2003, S. 13; Pitz und Harren, 1980, S. 322). In ihrer Studie an High School Schülern in Belgien, welche sich im letzten Schuljahr befanden, konnten Germeijs und De Boeck (2003, S. 23) zeigen, dass sich anhand der Faktoren Schwierigkeiten bei der Ermittlung der Werte und Unsicherheit bezüglich der Konsequenzen Unentschiedenheit in Bezug auf die Karrierewahl der Studierenden vorhersagen ließ. Der Faktor Mangel an Informationen hatte laut Autor/innen in der von ihnen untersuchten Phase des Entscheidungsprozesses keinen Einfluss auf die Unentschiedenheit.

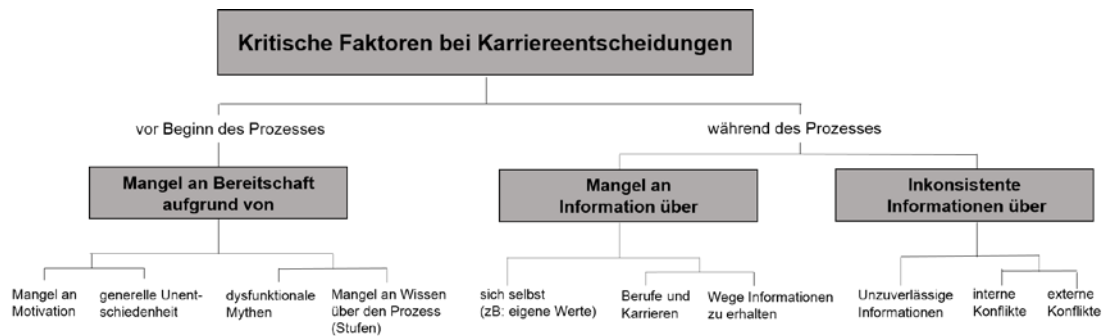
Die Studien von Kelly und Lee (2001) sowie die von Germeijs und De Boeck (2003) haben sich in ihren Arbeiten auf die Systematik kritischer Faktoren bei Karriereentscheidungen von Gati et al. (1996) bezogen. Diese wird nun näher dargestellt.

Im Modell von Gati et al. (1996), das ebenfalls auf entscheidungstheoretischen Erkenntnissen beruht, versuchen die Autor/innen Faktoren zu identifizieren, die Individu-



en vom Erreichen von Karriereentscheidungen abhalten oder zu weniger optimalen Entscheidungen führen. Die Systematik ist hierarchisch angeordnet und teilt sich in Faktoren, die vor Beginn des Entscheidungsprozesses auftreten und Faktoren, die während des Prozesses vorhanden sind (Gati et al., 1996, S. 512f.).

**Abbildung 2: Systematik kritischer Faktoren bei Karriereentscheidungen**



Quelle: Gati et al., 1996, S. 512; eigene deutsche Übersetzung

Einer Entscheidung vorgelagert liegen kritischen Faktoren vor allem in der mangelnden Bereitschaft eine Entscheidung zu treffen. Gründe dafür können einerseits im Individuum selbst liegen und sich auf mangelnde Motivation beziehen oder es liegt eine generelle Unentschiedenheit des Individuums bezogen auf alle Entscheidungen vor. Externe Faktoren, die einen Mangel an Motivation für eine Entscheidung begründen können, sind dysfunktionale Mythen. Als Beispiel werden irrationale Erwartungen angeführt. Die Motivation eine Entscheidung zu treffen, kann aber auch durch einen Mangel an Informationen über die Stufen des Entscheidungsprozesses selbst gemindert sein (Gati et al., 1996, S. 512f.).

Während des Entscheidungsprozesses konnten Gati et al. (1996, S. 512f.) den Mangel an Informationen sowie inkonsistente Informationen als wesentliche kritische Faktoren bei Karriereentscheidungen identifizieren. Mangelnde Informationen können sich auf das Individuum selbst und das Wissen um die eigenen Fertigkeiten, Stärken, Schwächen oder Präferenzen in Bezug auf einen Beruf oder eine Karriere beziehen. Der Mangel an Informationen über Berufe und Karrieren und der Mangel an Informationen über die Möglichkeiten Zugang zu zusätzlichen Informationen über sich selbst oder mögliche Berufe und Karrierewege zu erhalten, stellen Einflussgrößen außerhalb des Individuums dar.

Kritische Faktoren bei Karriereentscheidungen können auch inkonsistente Informationen darstellen. In der Kategorie inkonsistente Informationen werden drei Subkategorien unterschieden. Unzuverlässige Informationen können sich auf die individuellen Präferenzen, die durch das Individuum wahrgenommen Fähigkeiten und Fertigkeiten und die als relevant erachteten beruflichen Alternativen beziehen. Die Subkategorie interne Konflikte umfasst Konflikte innerhalb des Individuums, begründet in inkonsistenten Präferenzen und Konflikten aufgrund des Unterschieds zwischen den Präferenzen des Individuums und den eigenen Fähigkeiten. Externe Konflikte beziehen sich auf Konflikte des Individuums mit wichtigen anderen Bezugspersonen und auf Konflikte unter anderen wichtigen Bezugspersonen, die Einfluss auf die Entscheidungsfindung des Individuums haben (Gati et al., 1996, S. 512f.).

Der Blick auf kritische Faktoren bei Karriereentscheidungen gibt im Rahmen von Laufbahn- und Karriereberatungen die Möglichkeit auf individuelle Bedürfnisse besser einzugehen und konkrete Maßnahmen für die Unterstützung im Entscheidungsprozess ableiten zu können. Die Analyse kritischer Faktoren bei Karriereentscheidungen kann im Rahmen der Karriereberatung auch für die Evaluierung von Beratungsinterventionen herangezogen werden. Hierbei erfolgt ein Vergleich der Werte vor und nach der Durchführung einer Maßnahme (Gasteiger, 2014, S. 98f.).

Für einen erfolgreichen Berufseinstieg von Studierenden ist neben dem Treffen einer Karriereentscheidung aber auch proaktives Verhalten in Bezug auf die eigene Karriere von Relevanz (Hall, 2002, S. 108).

## **2.2 Karriere Engagement**

Hirschi, Freund und Hermann (2014) definieren Karriere Engagement als proaktives Verhalten von Personen, um die eigene Karriere zu entwickeln und auszubauen (S. 577). Proaktives Verhalten ist selbstgesteuertes, zukunftsorientiertes Verhalten, um die eigene Situation oder die Umwelt, z.B. die Organisation, in der eine Person tätig ist, zu verbessern (Crant, 2000, S. 436). Das Konstrukt wurde vor allem in Hinblick auf das Verhalten in Organisationen untersucht. So steht eine proaktive Persönlichkeit in positivem Zusammenhang mit höherem Gehalt, der Anzahl an Beförderungen im Laufe der Karriere und der Zufriedenheit mit der eigenen Karriere (Crant, 2000, S. 439f.).

Proaktives Verhalten wurde auch im Rahmen von Karrieremanagement und hier vor allem in Bezug auf entgrenzte Karriereverläufe untersucht. Claes und Ruiz-Quintanilla (1998) haben hierbei vier proaktive Karriereverhaltensweisen identifiziert. Proaktive

Karriereplanung beinhaltet Verhalten, wie das Setzen von Zielen, die Erkundung von Optionen und das Formulieren von Plänen. Es umfasst Verhaltensweisen und Handlungen um die zukünftige Karriere zu formen. Die proaktive Weiterentwicklung der eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse zielt auf die Verbesserung der eigenen karriererelevanten Fähigkeiten ab, welche für die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit erforderlich sind. Darunter fällt die Verbesserung der eigenen Arbeitsfähigkeit durch die Gewinnung von Arbeitserfahrung oder der Aufbau von karriererelevantem Wissen und Fähigkeiten. Proaktives Karriereverhalten umfasst weiter die aktive Suche von Beratung in Form von Informationen, Ratschlägen oder Hilfe von Dritten um karriererelevantes Wissen zu generieren. Das vierte proaktive Karriereverhalten umfasst den Aufbau eines Netzwerks, in dem Informationen und Hilfe ausgetauscht werden können (S. 358ff.).

Proaktives Karriereverhalten kann in zwei Komponenten aufgegliedert werden. Zum einen in eine kognitive Komponente, die sich auf die Einsichten einer Person hinsichtlich der eigenen Karrierebestrebungen beziehen. Diese Einsichten bilden die weitere Basis für Karriereentscheidungen. Zum anderen umfasst proaktives Karriereverhalten eine Verhaltenskomponente. Diese umfasst die konkreten Handlungen einer Person zur Erreichung der eigenen Karriereziele (De Vos, De Clippeleer und Dewilde, 2009, S. 763).

Für Hirschi et al. (2014, S. 578) umfasst Karriere Engagement folgendes proaktives Karriereverhalten: Karriereplanung, Networking, freiwillige Investitionen in die Entwicklung der eigenen Fähigkeiten sowie die Steigerung des Humankapitals und die Erkundung der eigenen Interessen und der Arbeitsumwelt. Bei der Identifikation von proaktivem Karriereverhalten haben sie sich an den oben genannten Studien von Claes und Ruiz-Quintanilla (1998) und De Vos, De Clippeleer und Dewilde (2009) orientiert. Für die vorliegende Arbeit wird Karriere Engagement gemäß Hirschi et al. (2014) definiert.

Karriere Engagement spielt auch beim Übergang vom Studium in die Berufswelt eine entscheidende Rolle. Proaktives Karriereverhalten beeinflusst positiv den Erfolg bei der Jobsuche (Brown, Cober, Kane, Levy und Shalhoop, 2006, S. 722f.). In einer Studie mit Hochschulabsolventen/innen konnten Hirschi et al. (2014, S. 588ff.) zeigen, dass Karriere Engagement während der Zeit an der Hochschule höhere Arbeits- und Karrierezufriedenheit nach einigen Monaten im Beruf mit sich bringt.

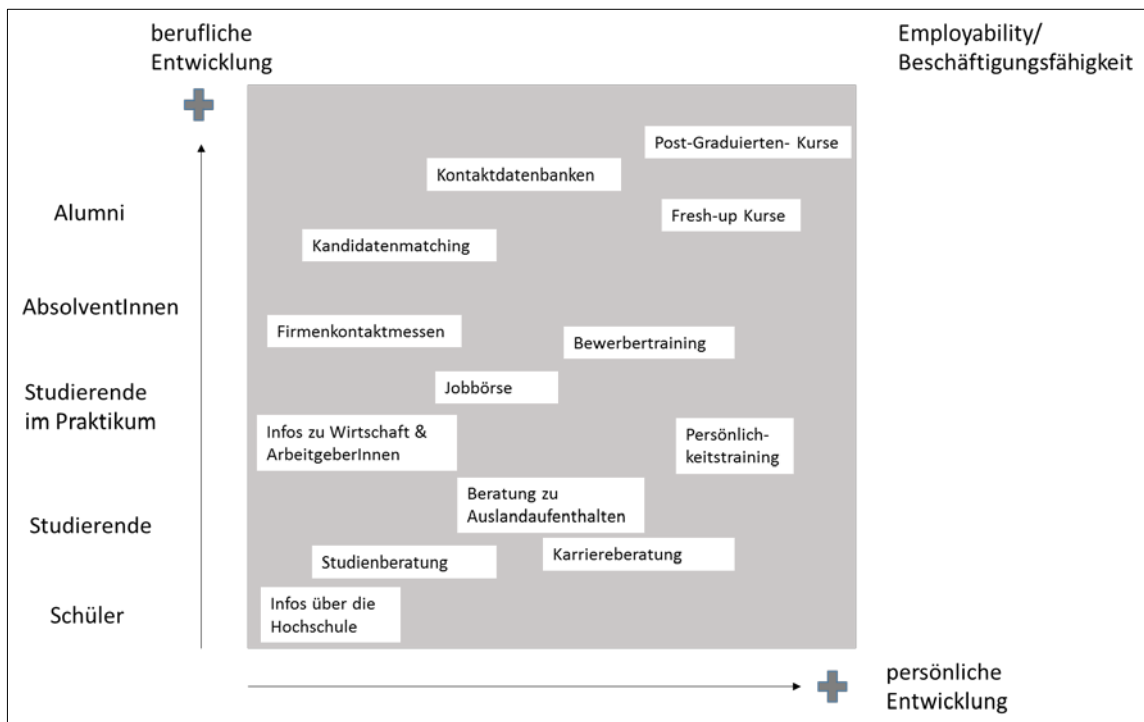
## 2.3 Karrierecenter an Hochschulen

Im englischsprachigen Raum, vor allem in Amerika, können Karrierecenter an Hochschulen auf eine lange Tradition zurückblicken (Rayman, 2006, S. 75). Berufsberatung ist in den USA um 1900 aufgekommen. Im Rahmen dieser Bewegung sind auch Karrierecenter gegründet worden. Eines der ersten Karrierecenter, das Vocations Bureau von Frank Parsons, war an der Harvard University angesiedelt (Garis, Reardon und Lenz, 2012, S. 6). Wohingegen sich im deutschsprachigen Raum Karrierecenter erst in den 1990er Jahren entwickelt haben. Mit dem Start des Bologna-Prozesses zur Harmonisierung des europäischen Hochschulraums rückte die Beschäftigungsfähigkeit von Studierenden stärker in den Fokus und somit gewannen Karrierecenter mehr an Bedeutung (Brandl, Polenova und Savoca, 2011, S. 55f.; Eimer, 2014, S. 78). Wesentlich für die Betrachtung von Karrierecentern in den USA und dem deutschsprachigen Raum ist auch der Umstand, dass amerikanische College-Student/innen ihr Hauptfach erst nach Ende des zweiten Studienjahres wählen müssen. Deutsche Studierende hingegen treffen in Bezug auf die Berufswahl oder zumindest für einen Berufssektor schon bei Eintritt in die Universität eine erste Entscheidung (Brandl et al., 2011, S. 59).

Karrierecenter agieren als soziale Organisatoren im Bereich des Berufseinstiegs von Studierenden. Sie koordinieren Networking-Events zwischen Studierenden, Fakultäten und Arbeitgeber/innen und stellen einen Zugang zu externen Ressourcen, wie Jobbörsen und sozialen Netzwerken zur Verfügung (o.V., 2012, S. 6). Die Zielgruppe der Karrierecenter setzt sich aus Studieninteressierten, Erstsemestern, Studierenden während des Studiums, Absolvent/innen und Postgraduierten auf Seiten der Studierenden und auf der anderen Seite den mitarbeitersuchenden Unternehmen zusammen (Jäger und Hormann, 2006, S. 37; Jörns, 2002, S. 185f.).

Das Leistungsangebot von Karrierecentern ist auf einen erfolgreichen Berufsstart von Hochschulabsolvent/innen ausgerichtet (Jörns, 2002, S. 187). Weitere Ziele sind eine Stärkung der beruflichen Identität durch Berufserfahrung im Rahmen von Praktika, die Entwicklung von Strategien bei der Jobsuche sowie die Verbindung von studentischen Erfahrungen und Engagement in Bezug auf die eigene Karriere und akademischen Leistungen (Schaub, 2012, S. 202). Nach Jörns (2002) umfasst das Leistungsangebot von Karrierecenter folgende vier Handlungsfelder: Information, Beratung, Zusatzqualifizierung und Vermittlung (S. 187; Schaub, 2012, S. 202).

**Abbildung 3: Idealtypisches Produkt- und Leistungsportfolio von Karrierecentern an Hochschulen**



Quelle: Jäger und Hormann, 2006, S. 37

Das idealtypische Leistungsangebot von Karrierecentern an Universitäten reicht von der beruflichen Entwicklung und Karriereplanung bis hin zur persönlichen Entwicklung. Am Beginn ihrer beruflichen Entwicklung stehen Schüler/innen. Für diese Zielgruppe bieten Karrierecenter Informationen über die Hochschule und Studienberatung an. Vor allem die Services Karriereberatung, Persönlichkeitstraining, Beratung zu Auslandsaufenthalten, Bewerbungstraining, Jobbörsen, Firmenkontaktmessen und Informationen zu Wirtschaft und Arbeitgeber/innen sind an Studierende und Absolvent/innen gerichtet. Für die spezifische Karrierewahl ist der Kontakt zur Wirtschaft in Form von realen Begegnungen im Rahmen von Karrieremessen oder Praktika von zentraler Bedeutung. Studierende können die Praxis in Unternehmen kennenlernen und so eine Vorstellung ihrer künftigen Jobs bekommen, ihre Interessen für spezifische Stellen entdecken oder bestätigen und vor allem eröffnet sich die Möglichkeit Kontakte zu Unternehmen zu knüpfen. Ebenfalls wichtig sind die Zusatzangebote in Richtung Persönlichkeit und Fähigkeiten. Im Rahmen der Berufsorientierung ist es zentral die eigenen Fähigkeiten und Stärken zu kennen (Mosberger, Schneeweiß und Sturm, 2013, S. 40ff.). Abbildung 3 veranschaulicht das Produkt und Leistungsportfolio von Karrierecentern an Hochschulen. Ziel der Aktivitäten von Karrierecentern ist die Steigerung der Arbeitsfähigkeit der Studierenden und die Beratung rund um den Einstieg in das Be-

rufsleben (Jäger und Hormann, 2006, S. 37). Das Finden eines Jobs und der Übergang von der Universität in das Berufsleben steht für diese Zielgruppe auch im Vordergrund (NACE, 2014, S. 32).

Karrierecenter können aufgrund der aktuellen Trends am Arbeitsmarkt nicht mehr nur auf das reine Vermitteln von Jobs ausgerichtet sein. Die Entwicklung hin zu lebenslangem Lernen, die Zunahme der Häufigkeit von Jobwechseln und mehr horizontaler Karriereentwicklungen erfordern einen Fokus auf die Steigerung der eigenen Karriere-Ressourcen und lebenslanger positiver Karriereentwicklungen. Dadurch rücken Karriereplanung und persönliche Karriereberatung mehr in den Vordergrund (Hirschi, 2010, S. 193f.; Eimer, 2014, S. 79).

Studierende wenden sich an Karrierecenter zur Unterstützung bei der Identifikation von Karrieremöglichkeiten, um Informationen zu Unternehmen und Branchen zu recherchieren, bei der Suche nach Jobs, bei der Erstellung und Verbesserung der Bewerbungsunterlagen und um Bewerbungssituationen zu trainieren (Schaub, 2012, S. 201f.). Einer Umfrage der National Association of Colleges and Employers (NACE) in den USA zufolge wird mit 80,2 % die Beratung rund um das richtige Verfassen von Lebensläufen und die Überprüfung von Bewerbungsunterlagen von graduierenden amerikanischen Studierenden am häufigsten genutzt. Danach folgen die Nutzung von Jobbörsen und die Unterstützung bei der Jobsuche. Am hilfreichsten empfanden die befragten Studierenden ebenfalls die Beratung rund um das Verfassen von Lebensläufen und Bewerbungsunterlagen, Jobportale und das Training von Bewerbungsgesprächen (2014, S. 32).

In einer Umfrage unter deutschen Studierenden aus dem Jahr 2004 hielten 73 % der Befragten das Angebot von Karriereservices für bedeutsam. Für Studierende ist die Beratung nicht nur im Studium, sondern auch darüber hinaus beim Übergang in den Beruf von Relevanz. Vor allem von Studierenden in der Phase des Studienabschlusses wird die Arbeits- und Berufsberatung als besonders wichtig angesehen und Karriereservices stellen für sie ein wichtiges Angebot dar (Middendorff und Weber, 2006, S. 55f.). In der Forschung wurde immer wieder von geringen Nutzungsraten von Karrierecentern durch die Studierenden berichtet. Für den deutschen Raum wird von Jäger und Hormann auf diesbezügliche Umfragen verwiesen (2006, S. 37f.). Im englischsprachigen Raum berichten Fouad et al. (2006, S. 416) sowie Garver, Spralls und Divine (2009, S. 2f.) in ihren Untersuchungen von geringen Nutzungsraten des Karrierecenters unter den Studierenden. Ein anderes Bild zeigt eine aktuelle Umfrage unter Absolvent/innen aus den USA. Diese weist für Karrierecenter im Vergleich der Jahre 2012 bis 2014 eine höhere Nutzungsrate aus. Im Jahr 2014 besuchten 30,3 % der

Studierenden zwei bis drei Mal im Semester das Karrierecenter an ihrer Hochschule. 16,5 % der befragten Studierenden nahmen das Angebot des Karrierecenters vier Mal im Semester in Anspruch und 18,9 % suchten das Center ein Mal pro Semester auf. (NACE, 2014, S. 30).

Nach dem Nutzungsverhalten von Karriereservices lassen sich nach Garver et al. (2009, S. 11f.) vier Typen von Studierenden identifizieren. Eine Gruppe legt ihren Fokus alleine auf die Jobsuche. Sie wurden in der Studie als die „Stellenvermittler“ bezeichnet. Sie sind auf der Suche nach passenden Jobs und versuchen ihre Chance durch eine Vielzahl an Bewerbungsgesprächen zu erhöhen. Sie weisen hohe Nutzungsraten von Karrierecentern auf. Die zweite Gruppe sind die „technologieaffinen Passungssuchenden“. Sie verwenden technische Ressourcen, wie das Internet, zur Jobsuche und versuchen über ein mehr an Informationen zum Arbeitsangebot die Passung zwischen Job und Bedürfnissen zu verbessern. Die dritte Gruppe stellen die „Unvorbereiteten“ dar. Sie nützen die Services von Karrierecentern kaum und besitzen wenig Wissen über den Prozess der Jobsuche. Die letzte Gruppe umfasst Studierende, die den direkten persönlichen Kontakt bevorzugen. Sie wurden in der Studie als „Hoch-Kontakter“ bezeichnet. Jede dieser Gruppen hat unterschiedliche Bedürfnisse bezüglich der angebotenen Karriereservices und sollte daher mit differenzierten Angeboten angesprochen werden.

Im Übergang von der Hochschule hin zur Arbeitswelt ist das Selbst-Management der eigenen Karriere von Bedeutung. In diesem Zusammenhang hat Hirschi vier kritische Karriere-Ressourcen identifiziert und empirisch untersucht (2012, S. 374ff.). Die erste Gruppe stellen die Identitätsressourcen dar. Sie enthalten die Klarheit über die eigenen Ziele und Interessen. Handlungsressourcen umfassen die Fähigkeiten und Handlungen im Bereich der Karriereplanung, Entscheidungsfindung und Bewerbung. Daneben gibt es die Sozial-Ressourcen und die Fähigkeit Netzwerke und Kontakte aufzubauen. Die vierte Gruppe an Ressourcen stellen die Human-Ressourcen dar. Sie umfassen das im Studium erworbene Wissen, Schlüsselkompetenzen und Arbeitsmarktwissen (Hirschi, 2010, S. 195f. und 2012, S. 374ff.). Jeder dieser vier Ressourcen lassen sich Angebote von Karrierecentern zuordnen. Workshops zu Bewerbungsstrategien verbessern z.B. die Handlungs-Ressourcen oder Karrieremessen fördern die Sozial-Ressourcen durch die Vermittlung von Kontakten zu potentiellen Arbeitgeber/innen. Karrierecenter und die angebotenen Leistungen können somit zur Verbesserung dieser Ressourcen beitragen. (Hirschi, 2010, S. 195).

### **2.3.1 Karriereberatung und Career Services an österreichischen Hochschulen**

Der Großteil der österreichischen Hochschulen stellt ihren Studierenden und Absolvent/innen eine Anlaufstelle für Karriereberatung zur Verfügung. An den Universitäten können hier exemplarisch UNIPORT, das Career Service der Universität Wien, sowie das Zentrum für Berufsplanung (ZBP) an der Wirtschaftsuniversität Wien, genannt werden. Fachhochschulen bieten ihren Studierenden ebenfalls Stellen zur Karriereberatung an, wie z.B. das Career Center der FH Joanneum oder das Career Center der FH Kufstein (Mosberger et al., 2013, S. 17f.). Acht Karrierecenter haben sich in einem Dachverband, dem Career Service Austria, gegründet im Jahr 2009, organisiert (Lange, Vanden Hoeck und Vollstedt, 2010, S. 81). Die Karrierecenter kooperieren eng mit dem staatlichen Arbeitsmarktservice (Lange et al., 2010, S. 80). Strukturell sind die Karrierecenter in Österreich unterschiedlich in die Hochschulen eingebunden. Die Verankerung reicht von der Integration in die Hochschulverwaltung, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) mit mehrheitlicher Beteiligung der Universität bis hin zu Vereinen (Kaiser, 2006, S. 68).

Angeboten werden Informationen und Beratung zu den Themen Beruf und Bewerbung. Hauptaugenmerk liegt dabei auf der Information, Orientierung und Begleitung von Absolvent/innen. In einer Untersuchung von Mosberger, Schneeweiß und Sturm (2013, S. 17ff.) wurde das Angebot der Karriereberatung an österreichischen Hochschulen untersucht. Die Karrierecenter bieten online meist umfangreiche Linksammlungen zu den Themen Beruf, Jobeinstieg und Bewerbung an. Weiters gibt es online größtenteils eine Jobbörse. Teilweise, vor allem bei UNIPORT und dem ZBP Career Center, gibt es die Möglichkeit Online-Profile zu erstellen, um gezielt Stellenangebote zu erhalten. Die Karrierecenter bieten auch persönliche Beratung, zum Teil kostenpflichtig, an. Meist handelt es sich dabei um Coaching mit Lebenslauf-Check. Es werden folgende Themenbereiche von der Beratung umfasst: Berufszielfindung und Berufsorientierung, Gestaltung und Optimierung der Bewerbungsunterlagen, Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche und Jobsuchstrategien. Zusätzlich enthält das Angebot der Karrierecenter auch Kurse, wie Bewerbungstrainings, Trainings zur Selbstpräsentation oder Trainings für Assessment-Center. Um den Kontakt zwischen Studierenden und Unternehmen herzustellen werden auch Veranstaltungen in unterschiedlichem Umfang angeboten. Am bekanntesten sind die Absolvent/innen/messen UNI-SUCCESS der Universität Wien oder Career Calling, die Messe der Wirtschaftsuniversität Wien. Bei beiden Veranstaltungen haben Absolvent/innen und Studierende die Möglichkeit mit Unternehmensver-



treter/innen in Kontakt zu treten und Informationen über Unternehmen zu sammeln, Bewerbungsunterlagen zu hinterlassen oder Bewerbungsgespräche zu führen.

Im nächsten Abschnitt wird auf die Zusammenhänge der einzelnen Konstrukte Karrierewahl und kritische Faktoren, Karriere Engagement und die Nutzung von Karrierecentern näher eingegangen.

## **2.4 Kritische Faktoren bei Karriereentscheidungen sowie Unentschiedenheit und Karriere Engagement**

Kriehok, Black und McKay (2009, S. 284f.) verstehen Karriere Engagement in ihrem Modell des adaptiven Karriere-Entscheidens als Basis für intuitives und rationales Entscheiden. Durch Karriere Engagement erhalten Entscheidungsträger/innen Informationen und Erfahrungen über die Welt, welche ihnen als Basis für ihre/seine Karriereentscheidung dienen.

Cox et al. (2015, S. 113f.) konnten in einer Studie mit Studierenden an einer öffentlichen amerikanischen Universität bestätigen, dass Karriere Engagement zu zufriedeneren Entscheidungen führt. Je höher das Engagement, desto zufriedener waren die Studierenden auch mit ihrer Entscheidung für ihr Hauptfach oder ihrer Schwerpunktausbildung. Karriereberater/innen sollen Entscheider/innen animieren und unterstützen an einer Vielzahl an Aktivitäten, wie die Begleitung einer Person während eines Arbeitstages, um einen Beruf besser kennenzulernen oder Praktika und Übungsinterviews, teilzunehmen, um ihr Wissen und dadurch auch die Informationsbasis für Entscheidungen zu erweitern.

Hirschi, Niles und Akos (2011, S. 180f.) untersuchten in einer Studie das Engagement Jugendlicher in den Vorbereitungen für ihre Karriere. Die Untersuchung wurde an Schweizer Schüler/innen der achten Schulstufe durchgeführt. Es konnte ein positiver Zusammenhang von Engagement und früher Entschiedenheit in Bezug auf die eigene Karriere und der Klarheit der eigenen Karriereziele festgestellt werden. Ziele geben Richtung und erleichtern und erhöhen das Engagement in Bezug auf die eigene Karriere. In der Studie zeigte sich auch, dass Engagement den größten Effekt auf die Übereinstimmung der beruflichen Erwartungen und den Interessen der Studienteilnehmer/innen sowie Entschiedenheit in der Berufswahl hatte. Frühe Unentschiedenheit in Bezug auf die eigene Karriere kann negative Auswirkungen auf wichtige Karriereergebnisse haben. Für Studierende und Schüler/innen, die Unentschiedenheit in Bezug

auf ihre Karriere zeigen, sollte zur Reduktion der Unentschlossenheit Karriereberatung sowie Berufspraktika angeboten werden.

Beide Studien kommen zu dem Schluss, dass Studierende oder Schüler/innen ihre Erfahrungen und somit ihre Informationsbasis durch karriererelevante Aktivitäten und Berufsberatung verbessern sollten.

## **2.5 Zusammenhang zwischen Karriere Engagement sowie kritischen Faktoren bei Karriereentscheidungen und der Nutzung von Karrierecentern**

Karriere Engagement bedeutet proaktives Verhalten ausgerichtet auf die eigene Karriere und umfasst Aktivitäten wie Networking, das Sammeln von Erfahrungen und Informationen über Berufe und Karrierewege sowie die Verbesserung der eigenen Fertigkeiten und Kenntnisse (Hirschi et al., 2014, S. 578). Karrierecenter an Hochschulen bieten hierfür umfassende Karriereservices an, die geeignet sind, mehr über die eigenen Interessen und Werte, über die Arbeitswelt und mögliche Karrieren zu erfahren sowie Unterstützung in der Karrierewahl und bei der Arbeitssuche im Übergang von Hochschule in den Beruf (siehe Kapitel 2.3).

Der Zusammenhang zwischen der Nutzung von Karrierecentern und kritischen Faktoren bei Karriereentscheidungen wurde in einer Studie von Fouad et al. (2006) untersucht. Die kritischen Faktoren bei Karriereentscheidungen wurden als Maß für den Bedarf an Karriereberatung herangezogen. Das Karrierecenter in der Untersuchung wurde von den Studierenden kaum genutzt, obwohl die angebotenen Leistungen bekannt waren. Das meist genutzte Service war die Jobbörse mit einer Nutzung von 15 % (S. 415). In der Studie konnte kein signifikanter Unterschied zwischen Studierenden, welche das Karrierecenter nutzten und jenen Studierenden, die die Services nicht in Anspruch nahmen, hinsichtlich ihrer Schwierigkeiten bei Karriereentscheidungen nachgewiesen werden.

In einer Studie von Fouad, Cotter und Kantamneni (2009, S. 338ff.) wurde die Wirksamkeit eines College Karriereurses zur Steigerung der Entscheidungssicherheit bei Karriereentscheidungen untersucht. Der Kurs umfasste den Ablauf des Bewerbungsprozesses, die Identifikation der eigenen Interessen, Stärken und Werte sowie Selbstmarketing. Abschließend wurde ein Ziel gewählt und die Erreichung dieses Karriereziels in einzelne Schritte heruntergebrochen. Im Rahmen der Evaluierung der Veranstaltung wurde unter anderem auch die Unentschiedenheit bei der Karrierewahl er-

fasst. Messungen wurden vor und nach dem Kurs durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass nach Absolvierung des Kurses die Ausprägungen bei den kritischen Faktoren bei Karriereentscheidungen in Bezug auf die Entscheidungsfindung bei der Karrierewahl gesunken waren.

Orndorff und Herr (1996, S. 637) führten an einer großen amerikanischen Universität eine Studie hinsichtlich der Unsicherheit von Studierenden in der Karrierewahl und dem Involvement in ihre Karriereentwicklung durch. Unterscheidungsmerkmal in der Studie war das Vorliegen einer Entscheidung für ein Hauptfach oder eine Schwerpunktausbildung. Studierende, die sich bereits für einen Schwerpunkt entschieden hatten, zeigten geringere Unsicherheit bei der Karrierewahl und auch mehr Engagement ihre eigenen Werte, Interessen und Fähigkeiten zu erkunden als ihre Kolleg/innen ohne Entscheidung für einen Schwerpunkt. Daraus kann geschlossen werden, dass Kenntnis der eigenen Werte, Interessen und Fähigkeiten für die Karrierewahl von großer Bedeutung ist (Cox, Krieschok, Bjornsen und Zumbo, 2015, 108; Krieschok, 2009, S. 284f.; Hirschi, 2011, S. 180f.).

Die in diesem Kapitel betrachteten theoretischen Konstrukte und Zusammenhänge bilden die Ausgangsbasis für die empirische Untersuchung der Karrierewahl von Studierenden und der Nutzung von Karrierecentern in diesem Prozess.

## 3 Empirischer Teil

### 3.1 Hypothesen

Auf Basis der im theoretischen Teil der Arbeit vorgestellten Konstrukte kritische Faktoren bei Karriereentscheidungen, Karriere Engagement und der Nutzungshäufigkeit des Leistungsangebots von Karrierecentern sowie deren Zusammenhänge wurden folgende Hypothesen abgeleitet.

Wie in den oben angeführten Studien verbessert Karriere Engagement die Informationsbasis für Karriereentscheidungen. Es wird daher ein negativer Zusammenhang von Karriere Engagement und kritischen Faktoren bei Karriereentscheidungen von Studierenden an Hochschulen angenommen.

**H1<sub>1</sub>:** Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Karriere Engagement (nach Hirschi et al., 2014) und kritischen Faktoren bei Karriereentscheidungen (nach Gati et al., 1996). Je höher das Karriere Engagement ist, desto niedriger sind die kritischen Faktoren bei Karriereentscheidungen.

H1a<sub>1</sub>: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Karriere Engagement und dem Mangel an Bereitschaft eine Entscheidung zu treffen.

H1b<sub>1</sub>: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Karriere Engagement und dem Mangel an Informationen.

H1c<sub>1</sub>: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Karriere Engagement und inkonsistenten Informationen.

**H1<sub>0</sub>:** Es besteht kein Zusammenhang zwischen Karriere Engagement (nach Hirschi et al., 2014) und kritischen Faktoren bei Karriereentscheidungen (nach Gati et al., 1996).

Karrierecenter bieten viele Services an, um die eigenen Informationen über Berufe und sich selbst zu verbessern, sowie Aktivitäten zum Networking. Dieses Angebot ist geeignet proaktives Karriereverhalten zu fördern. Andererseits kann die Nutzung des Angebots von Karrierecentern auch als karriererelevantes Verhalten eingestuft werden. Im Rahmen der vorliegenden Studie wird von einem positiven Zusammenhang zwischen Karriere Engagement und der Nutzungshäufigkeit von Karrierecentern ausgegangen:

**H2<sub>1</sub>:** Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Karriere Engagement (nach Hirschi et al., 2014) und der Häufigkeit der Nutzung von Karrierecentern an Hochschulen. Je höher das Karriere Engagement ist, desto höher ist auch die Häufigkeit der Nutzung von Karrierecentern.

**H2<sub>0</sub>:** Es besteht kein Zusammenhang zwischen Karriere Engagement (nach Hirschi et al., 2014) und der Häufigkeit der Nutzung von Karrierecentern an Hochschulen.

In den unter Kapitel 2.5 angeführten Studien wurde bei Vorliegen von Unentschiedenheit auf die Nutzung von Services rund um die Karriereberatung verwiesen. Karrierecenter sind hierfür eine Anlaufstelle für Studierende. Es wird daher folgende Hypothese zum Zusammenhang zwischen der Nutzungshäufigkeit von Karrierecentern und kritischen Faktoren bei Karriereentscheidungen formuliert:

**H3<sub>1</sub>:** Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen der Häufigkeit der Nutzung von Karrierecentern und kritischen Faktoren bei Karriereentscheidungen (nach Gati et al., 1996). Je höher die Nutzungshäufigkeit von Karrierecentern ist, desto geringer sind die kritischen Faktoren bei Karriereentscheidungen von Studierenden.

H3a<sub>1</sub>: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen der Häufigkeit der Nutzung von Karrierecentern und dem Mangel an Bereitschaft eine Entscheidung zu treffen.

H3b<sub>1</sub>: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen der Häufigkeit der Nutzung von Karrierecentern und dem Mangel an Informationen.

H3c<sub>1</sub>: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen der Häufigkeit der Nutzung von Karrierecentern und inkonsistenten Informationen.

**H3<sub>0</sub>:** Es besteht kein Zusammenhang zwischen der Nutzung von Karrierecentern und kritischen Faktoren bei Karriereentscheidungen (nach Gati et al., 1996).

## **3.2 Untersuchungsdesign, Methode und Instrumente**

Zur Beantwortung der Forschungsfragen und der aufgestellten Hypothesen wurde der quantitative Ansatz in Form einer Querschnittstudie gewählt. In einer Fragebogenstudie wurden die Konstrukte kritische Faktoren bei Karriereentscheidungen, Karriere Engagement und die Häufigkeit der Nutzung von Karrierecentern untersucht. Da es sich hier um eine Momentaufnahme zu einem bestimmten Zeitpunkt handelt, können keine Aus-

sagen über kausale Beziehungen zwischen den Konstrukten getroffen werden (Stein, 2014, S. 142).

Die Datenerhebung erfolgte anhand einer Gelegenheitsstichprobe durch eine quantitative Befragung mittels eines Online-Fragebogens. Die Erhebung per Online-Fragebogen bringt die Vorteile mit sich, dass die Umfrage schnell realisiert werden kann, sie kostengünstig durchzuführen ist, die Daten sofort verfügbar und für die spätere Auswertung leicht in SPSS übertragbar sind (Atteslander, 2010, S. 166f.). Die im theoretischen Teil angeführten Studien wurden ebenfalls mittels Fragebogenerhebungen durchgeführt.

### **3.2.1 Setting**

Die Umfrage wurde an der Universität Wien im Wintersemester 2015/16 durchgeführt. An der Hochschule sind drei Diplomstudien (Rechtswissenschaften, Pharmazie und Katholische Fachtheologie), 55 Bachelorstudien und 110 Masterstudien sowie vier PhD-Doktoratsstudien und neun andere Doktoratsstudien eingerichtet. Das Diplomstudium Pharmazie wurde im Laufe des Studienjahres 2015 auf die Bologna-Studienarchitektur umgestellt (Universität Wien, 2015, S. 75).

Die Hochschule verfügt mit UNIPOINT Career Service über ein eigenes Karrierecenter, dass die Begleitung der Studierenden beim Übergang von der Universität in das Berufsleben innehat und zur Verbesserung der Jobchancen der Studierenden beitragen soll (Universität Wien, 2015, S. 97). Das Karrierecenter wurde 2002 als Tochterunternehmen der Universität Wien gegründet und ist am Campus der Universität Wien angesiedelt. Im Jahr 2014, aktuellere Daten liegen der Verfasserin nicht vor, nutzten rund 1.500 Studierende und Absolvent/innen die Services von UNIPOINT (Universität Wien, 2015, S. 97). Im Wintersemester 2014 waren an der Universität Wien 88.441 ordentliche Studierende inskribiert, davon 63 % Frauen und 37 % Männer (Statistik Austria, 2015b). Bringt man die Zahl der Studierenden, die an der Universität Wien die Services des Karrierecenters in Anspruch genommen haben, mit der Anzahl an Studierenden in Verbindung, würden ca. 1,7 % der Studierenden die Leistungen von UNIPOINT in Anspruch nehmen.

UNIPOINT bietet interessierten Studierenden und Absolvent/innen individuelle Beratung zu den Themen Potentialanalyse, Berufsfeldanalyse, Jobsuchstrategien, Lebenslaufanalyse und die Optimierung der persönlichen Bewerbungsunterlagen an (Universität

Wien, S. 97). Nachfolgend wird bei der Vorstellung des Fragebogens detaillierter auf die einzelnen Services von UNIPOINT eingegangen.

### **3.2.2 Fragebogen**

Für die Untersuchung wurde ein anonymisierter Online-Fragebogen mithilfe des Softwaretools SoSci Survey erstellt. Der Fragebogen umfasste 10 Seiten. Die Umfrage zielte auf Studierende, die aktiv ein Bachelor-, Diplom- oder Masterstudium an der Universität Wien betrieben haben, ab. Die Zielgruppe wurde in der Einleitung angeführt, um Teilnehmer/innen außerhalb der Gruppe vorab zu selektieren. Den Befragten wurde Anonymität zugesichert. Zur Erhöhung der Teilnehmer/innenzahl wurde ein Gewinnspiel, die Verlosung von drei Gutscheinen von Amazon im Wert von jeweils EUR 20,-, aufgenommen.

Der Fragebogen gliederte sich in drei große Teilbereiche: Fragen zur Nutzung des Karrierecenters, UNIPOINT Career Services, an der Universität Wien, Fragen zu kritischen Karrierefaktoren nach Gati et al. (1996) und Fragen zum Karriere Engagement nach Hirschi et al. (2014). Danach wurden die soziodemografischen Daten der Teilnehmer/innen erhoben. Zum Abschluss erhielten die Teilnehmer/innen die Möglichkeit am Gewinnspiel teilzunehmen. Die E-Mail Adressen für die Verlosung der Gutscheine wurden getrennt von den Daten der Befragung gespeichert. Der Fragebogen befindet sich im Anhang der Arbeit.

#### **3.2.2.1 Vorbereitende Analyse**

Im Rahmen der vorbereitenden Analyse wurden vier Fälle ausgeschlossen. Die Datensätze mit den Nummern 256 und 657 wurden zwar mit Seite 10 des Fragebogens korrekt abgeschlossen, jedoch weisen sie mehr als 50 % fehlende Werte auf. Die Fälle 539 und 730 stellten beim Item Alter mit den Angaben 42 und 53 Ausreißer dar. Alle vier Fälle wurden für die weiteren Analysen ausgeschlossen.

Weiters wurden schief verteilte Items, Werte der Schiefe größer als +2 und -2, ebenfalls ausgeschlossen. Für diese Items kann nicht von einer Normalverteilung ausgegangen werden. Nach Miles und Shevlin (2001, S. 74) bestünde bei absoluten Werten der Schiefe unter 1 kein Anlass zur Sorge, Werte über 2 bedeuten jedenfalls ein Abweichen von der Normalverteilung. Genauere Informationen zu den betroffenen Items folgen bei der Operationalisierung der Konstrukte Karriere Engagement und kritische Faktoren bei der Karrierewahl.

### 3.2.2.2 Häufigkeit der Nutzung des Karrierecenters und der angebotenen Services

Die Häufigkeit der Nutzung des Karrierecenters wurde zu Beginn allgemein erfasst. Im Anschluss wurden die einzelnen von UNIPORT angebotenen Services auf ihre Nutzungshäufigkeit hin abgefragt. Anhand einer vier-stufigen Likertskala, die von den Kategorien „gar nicht“, über „1-2 mal“, „3-4 mal“ bis zu „5 mal und öfter“ reichte, wurden die einzelnen Items erfasst. War den Befragten ein Service des Karrierecenters nicht bekannt, wurde dies über die Kategorie „Angebot ist mir nicht bekannt“ zusätzlich erhoben. Durch die Erhebung der Bekanntheit nicht genutzter Leistungen kann noch weiter differenziert werden. Die Häufigkeit der Nutzung wurde für den Zeitraum der letzten sechs Monate erhoben.

Die angebotenen Services von UNIPORT wurden anhand der Homepage des Karrierecenters analysiert und in den Fragebogen aufgenommen. Das Angebot teilt sich in vier große Bereiche. Den ersten Bereich stellen Karriereberatung und die Vermittlung von Informationen dar. Dieser umfasst individuelle Karriereberatung und Coaching zur Berufszielfindung, zu Bewerbungsgesprächen, Jobsuchstrategien, Weiterbildung sowie Persönlichkeitsanalysen, ein JobStart Trainingsprogramm, Seminare und Vorträge sowie Informationen auf der Website des Karrierecenters und den vierzehn-tägigen Newsletter. Der zweite Bereich beschäftigt sich mit Jobangeboten und Recruiting. UNIPORT verfügt über eine Online Job- und Praktikumsbörse sowie über einen BewerberInnenpool, wo Studierende auch eigene Job-Profile erstellen können. Abbildung 4 zeigt exemplarisch die Items für die Erhebung der Nutzungshäufigkeit der angebotenen Services des Karrierecenters rund um Jobvermittlung und Recruiting.

**Abbildung 4: Beispielitems für die Erhebung der Häufigkeit der Nutzung einzelner Services**

Jobs & Recruiting	Nutzungshäufigkeit				Service ist mir nicht bekannt
	gar nicht	selten (1-2 mal)	häufig (3-4 mal)	sehr häufig (5 mal oder öfter)	
Online Job- und Praktikumsbörse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
UNIPORT BewerberInnenpool (Erstellung eines eigenen Profils)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Der dritte Bereich des Angebots von UNIPORT umfasst Messen und Networking. Das Karrierecenter veranstaltet zwei große Berufs- und Karrieremessen, UNI SUCCESS für alle Studienrichtungen und JUS SUCCESS für Berufe rund um den Bereich Rechts-



wissenschaften. Weitere Veranstaltungen sind JobTalks, Podiumsdiskussionen zu Berufsbildern und Arbeitsmarkttrends, Dialogveranstaltungen, wie der Living Book Day, oder Unternehmenspräsentationen. Abschließend bietet UNIPORT auch Weiterbildung in den Bereichen Personal Skills und Professional Skills an.

Teilnehmer/innen der Befragung, welche keine Nutzung des Karrierecenters oder eine seltene Nutzung angaben, wurden ergänzend befragt: „Welches Angebot würden Sie sich vom Karriereservice wünschen, um es öfter zu nutzen?“. Dieses Item wurde als offenes Textfeld eingerichtet, um Wünsche der Befragten erfassen zu können.

### 3.2.2.3 Karriere Engagement

Karriere Engagement wird anhand des Career Engagement Scale von Hirschi, Freund und Herrmann (2014) gemessen. Die Skala besteht aus neun Items. Die ersten drei Items stellen generelle Aussagen zum Karriere Engagement in den letzten sechs Monaten dar. Die Items 4 bis 9 umfassen Aussagen zu spezifischem proaktivem Karriereverhalten, wie Karriereplanung (Item Nummer 4), der Erkundung der eigenen Interessen, Werte und Ziele (Item Nummer 5), der Erkundung des Arbeitsmarkts und von Berufsfeldern (Items Nummer 6 und 7), der Förderung der eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten (Item Nummer 8) sowie der eigenen Platzierung an beruflich relevanten Stellen oder die Übernahme von strategisch wichtigen Aufgaben (Item Nummer 9). Die Einschätzung des Grades an Engagement für jedes der genannten Items wird anhand einer fünf-stufigen Likert-Skala vorgenommen. Die Skalenwerte reichen von 1 „wenig“ bis zu 5 „sehr viel“. Karriere-Engagement wird hier als eindimensionales Konstrukt erfasst (Hirschi et al., 2014, 577f.).

**Tabelle 1: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Fragen zu Karriere Engagement sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala**

Code	Frage	M	SD	Faktor 1
	<i>Inwiefern haben Sie in den vergangen sechs Monaten ...</i>			
CE01_01	sich aktiv um die Gestaltung Ihrer beruflichen Zukunft bemüht?	3,32	1,184	0,806
CE01_02	Dinge unternommen, um Ihre beruflichen Ziele zu verwirklichen?	3,22	1,232	0,818
CE01_03	sich um die Weiterentwicklung Ihrer Karriere bemüht?	3,25	1,256	0,714
CE01_04	Pläne und Ziele für Ihre berufliche Zukunft erarbeitet?	3,26	1,347	0,755
CE01_05	aufrichtig über persönliche Werte, Interessen, Fähigkeiten und Schwächen nachgedacht?	3,33	1,280	0,632
CE01_06	Informationen über Arbeitgeber/innen, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten oder den Arbeitsmarkt in Ihrem Wunschbereich gesammelt?	2,61	1,270	0,679

CE01_07	Kontakte zu Personen, die Ihnen beruflich weiterhelfen können, aufgenommen oder gepflegt?	2,70	1,309	0,729
CE01_08	freiwillig an Weiterbildungen, Trainings oder anderen Veranstaltungen zur Förderung Ihrer Karriere teilgenommen?	2,38	1,379	0,581
CE01_09	Aufgaben oder Positionen übernommen, die Sie beruflich weiterbringen?	2,68	1,414	0,732
Skala		M	SD	Alpha
<b>Karriere Engagement</b>		<b>2,97</b>	<b>0,928</b>	<b>0,880</b>

Alle neun Items zu Karriere Engagement laden auf einen Faktor. Zur Festlegung der Anzahl an Faktoren wurde das Kaiser-Guttman Kriterium herangezogen. Ein weiterer Faktor würde somit weniger Varianz erklären, als es eine einzelne Variable tun würde. Mit Hilfe des Faktors können 51,82 % der Gesamtvarianz erklärt werden. Die Skala Karriere Engagement weist einen Skalenmittelwert von  $M=2,97$  ( $SD=0,928$ ) und einen Reliabilitätswert Cronbach Alpha von 0,880 ( $k=9$ ,  $N=138$ ) auf, womit die Konsistenz der Items angenommen werden kann. Tabelle 1 stellt die Werte der Items und der Skala Karriere Engagement im Detail dar. Die Trennschärfe der Items liegt zwischen 0,491 und 0,738. Eine Löschung von Items hätte zu keiner Verbesserung des Wertes beigetragen.

#### 3.2.2.4 Messung des Konstrukts kritische Faktoren bei Karriereentscheidungen

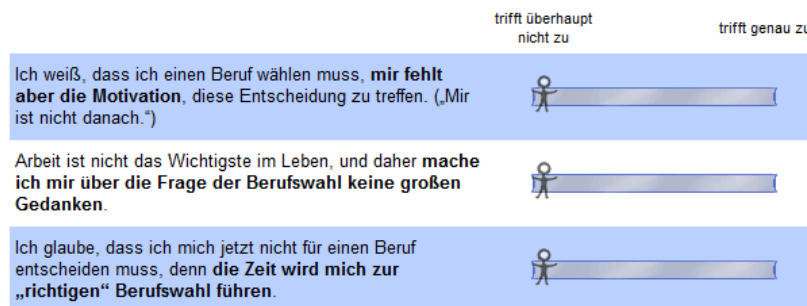
Die kritischen Faktoren bei Karriereentscheidungen von Studierenden und damit einhergehend eine Unentschiedenheit in der Karrierewahl wurde anhand des von Gati et al. (1996) entwickelten Career Decision Difficulties Questionnaire (in deutscher Übersetzung „Karrierewahl: Schwierigkeiten und Probleme bei der Entscheidungsfindung“ von Hillebrandt und Gulba [2001]) erhoben. Der Career Decision Difficulties Questionnaire (CDDQ) hat sich empirisch bewährt und wurde unter anderen im Hochschulbereich (Lancaster, Rudolph, Perkins und Patten, 1999), an Jugendlichen und Erwachsenen (Albion und Fogarty, 2002), im Zusammenhang mit der Nutzung von Karriereservices für College-Student/innen (Fouad et al., 2006) sowie im Zusammenhang mit kulturellen Dimensionen bei der Karrierewahl (Mau, 2004) getestet.

Im CDDQ – wie er auch in der vorliegenden Studie verwendet wurde – werden zu Beginn allgemeine Hintergrundinformationen, wie das Alter, Geschlecht und die Anzahl der Ausbildungsjahre, erfragt. Diese Items wurden in der vorliegenden Befragung im soziodemografischen Teil erhoben. Als nächstes erfolgte eine generelle Abfrage der Entschiedenheit/Unentschiedenheit für einen Beruf. Lag bereits eine Entscheidung für

eine Karriere oder einen Beruf vor, so wurde nach der subjektiven Sicherheit mit dieser Entscheidung gefragt.

Anhand von 34 Items wurden kritische Faktoren bei der Karrierewahl erfasst. Die Fragen spiegeln die in Kapitel 2.1.3 dargestellte hierarchische Systematik von Gati et al. (1996) wider. Es werden die drei Kategorien von kritischen Faktoren, mangelnde Bereitschaft zur Entscheidungsfindung, mangelnde Information und inkonsistente Informationen abgefragt. Mangelnde Bereitschaft teilt sich weiter in die Kategorien mangelnde Motivation (drei Items), generelle Unentschiedenheit (drei Items) und dysfunktionale Mythen und Meinungen (vier Items) auf. Abbildung 5 zeigt exemplarisch die einzelnen Items zur Erfassung mangelnder Bereitschaft bei der Karrierewahl.

**Abbildung 5: Beispielitems zur Erfassung von kritischen Faktoren bei Karriereentscheidungen**



Die zweite Kategorie stellt der Mangel an Informationen über den Prozess der Karrierewahl (drei Items), das Individuum selbst (vier Items), Berufe und Karrieren (drei Items) und Möglichkeiten Zugang zu zusätzlichen Informationen über sich selbst oder mögliche Berufe und Karrierewege zu erhalten (zwei Items) dar. In der dritten Kategorie werden Schwierigkeiten aufgrund inkonsistenter Informationen anhand unzuverlässiger Informationen (drei Items), internen (fünf Items) und externen Konflikten (zwei Items) erfasst. Weiters sind im Fragebogen zwei Items als Validitätsitems enthalten: „Ich erledige Dinge auf meine Art.“ und „Ich tue immer das, was mir gesagt wird, selbst wenn es sich gegen meinen eigenen Willen richtet.“.

Die Befragten nahmen anhand einer neun-stufigen Likertskala eine Selbsteinschätzung bezüglich der 34 Aussagen vor. Die Antwortskala reichte dabei von 1 „trifft überhaupt nicht zu“ bis zu 9 „trifft genau zu“. Damit die Einschätzung den Teilnehmer/innen leichter fiel, wurde die Darstellung der Skala anhand eines Schiebereglers in Form einer schematischen Person (siehe dazu Abbildung 5) mit der Angabe der beiden Skalenden vorgenommen. Bei Bewegung des Schiebereglers wurde für die Befragten die

Zahl in der Antwortskala hinterlegt. Zum Abschluss des CDDQ erfolgte noch eine Einschätzung wie schwer es dem/der Teilnehmer/in fällt, eine Berufsentscheidung zu treffen. Bei einer bereits gefällten Karrierewahl sollte die Schwierigkeit rückwirkend bewertet werden.

Im Rahmen der vorbereitenden Analysen wiesen die Items CDDQ\_09 und CDDQ\_33 Werte bei den Maßen Schiefe oder Kurtosis höher +2 auf. Für die beiden Werte kann nicht von einer Normalverteilung ausgegangen werden. Sie wurden daher nicht in die Bildung der Skalen und die weiteren Analysen miteinbezogen. Im CDDQ sind zwei Validitätsitems enthalten. Wie für den Test angenommen, zeigte Item CDDQ\_07 höhere Werte ( $M=6,46$ ) und Item CDDQ\_12 niedrigere Werte ( $M=2,59$ ) an. Diese beiden Items flossen ebenfalls nicht in die Skalenbildung ein.

Die verbleibenden 30 Items zu kritischen Faktoren bei der Karrierewahl wurden einer Faktorenanalyse unterzogen. Da kritische Faktoren bei der Karrierewahl nach Gati et al. (1996) ein mehrdimensionales Konstrukt darstellen, welches sich auf drei zentrale Faktoren stützt, wurde die Anzahl der zu extrahierenden Faktoren ebenfalls mit drei fixiert. Es wurde eine Faktoranalyse nach der Hauptkomponentenanalyse mit obliquen Rotation (Oblimin) durchgeführt. Der Screeplot zeigt nach einem Faktor einen starken Abfall und einen weiteren Knick nach drei Faktoren. Bei Betrachtung der rotierten Faktorenlösung zeigte sich ein komplexes Bild mit Items, welche auf mehrere Faktoren luden als auch Items mit Faktorladungen  $<0,5$  auf allen Faktoren; hier vor allem die Items zu einem Mangel an Motivation. Auf den ersten Faktor luden Items, die in der Literatur dem Faktor Mangel an Information zugeschrieben wurden, als auch Items des Faktors inkonsistente Informationen. Der zweite Faktor bildete sich aus Items zu dysfunktionalen Mythen. Der dritte Faktor wurde aus Items aller drei von Gati et al. (1996) identifizierten Faktoren gebildet.

Als nächstes wurde eine Zwei-Faktoren-Lösung getestet. Bei der Rotation zweier Faktoren zeigten sich zwei gut interpretierbare Faktoren. Die Items zu einem Mangel an Motivation eine Karrierewahl zu treffen CDDQ\_01, CDDQ\_02 und CDDQ\_03 sowie das Item CDDQ\_04 zu genereller Unentschiedenheit luden auf keine der beiden Faktoren und wurden somit ausgeschlossen; Faktorladungen auf beiden Faktoren  $<0,5$ .

Faktor 1 setzte sich aus Fragen zu einem Mangel an Informationen über Berufe, sich selbst, den Weg zusätzliche Informationen zu erhalten, dem Mangeln an Informationen über den Entscheidungsprozess, unzuverlässigen Informationen und internen sowie externen Konflikten zusammen. In der Taxonomie kritischer Faktoren bei der Karrierewahl von Gati et al. (1996, S. 512) treten alle oben genannten Faktoren während des

Entscheidungsprozesses auf. Alle Items betreffen die Informationsbasis für das Treffen einer Karrierewahl, sei es durch einen Mangel an Informationen oder dem Vorliegen inkonsistenter Informationen. Beides erschwert die Karrierewahl und führt zu einer Verzögerung der Entscheidung.

**Tabelle 2: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Fragen zu Mängeln an der Informationsbasis sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala**

Code	Frage	M	SD	Faktor 1	Faktor 2
	<i>Es fällt mir schwer eine Entscheidung für einen Beruf zu treffen, ...</i>				
CDDQ_13	da ich nicht weiß, welche Schritte ich unternehmen muss.	3,63	2,31	<b>0,729</b>	0,107
CDDQ_14	da ich nicht weiß, welche Faktoren ich berücksichtigen muss.	3,92	2,37	<b>0,771</b>	0,177
CDDQ_15	da ich nicht weiß, wie ich die Informationen, die ich über mich selbst habe, mit den Informationen, die ich über die verschiedenen Berufe habe, verknüpfen soll.	4,11	2,45	<b>0,783</b>	0,337
CDDQ_16	da ich noch immer nicht weiß, welche Beschäftigungen mich interessieren.	3,78	2,62	<b>0,603</b>	0,260
CDDQ_17	da ich mir noch nicht sicher bin, was ich dabei bevorzugen würde (z.B. welche Art von Beziehung ich zu anderen Menschen anstrebe oder in welcher Arbeitsumgebung ich arbeiten möchte).	4,38	2,45	<b>0,739</b>	0,054
CDDQ_18	da ich nicht genügend Informationen über meine Kompetenzen habe (z.B. numerische Fähigkeiten, verbale Fähigkeiten) und/oder über meine Charaktereigenschaften (z.B. Ausdauer, Unternehmungsgeist, Geduld).	4,12	2,64	<b>0,684</b>	0,396
CDDQ_19	da ich nicht weiß, wie meine Fähigkeiten und/oder Charaktereigenschaften in der Zukunft sein werden.	3,92	2,44	<b>0,685</b>	0,267
CDDQ_20	da ich nicht genügend Informationen über die Vielfalt an vorhandenen Tätigkeiten oder Ausbildungsprogrammen habe.	4,33	2,63	<b>0,786</b>	0,059
CDDQ_21	da ich nicht genügend Informationen über die Besonderheiten der Tätigkeiten und/oder Trainingsprogramme, die mich interessieren, habe (z.B. Nachfrage am Markt, marktkonformes Einkommen, Aufstiegsmöglichkeiten oder Vergünstigungen bei Ausbildungsprogrammen).	4,47	2,61	<b>0,728</b>	0,111
CDDQ_22	da ich nicht weiß, wie Berufe in Zukunft sein werden.	4,51	2,43	<b>0,665</b>	0,110
CDDQ_23	da ich nicht weiß, wie ich zusätzliche Informationen über mich erhalten kann (z.B. über meine Fähigkeiten oder meine Charaktereigenschaften).	3,75	2,55	<b>0,731</b>	0,390
CDDQ_24	da ich nicht weiß, wie ich genaue und aktuelle Informationen über vorhandene Tätigkeiten und Ausbildungsprogramme oder ihre Besonderheiten erhalten kann.	3,91	2,49	<b>0,753</b>	0,074
CDDQ_25	da sich meine Berufswünsche ständig ändern (z.B. möchte ich manchmal als Selbständige/r arbeiten, manchmal als Angestellte/r).	3,71	2,44	<b>0,640</b>	0,118
CDDQ_26	da ich widersprüchliche Angaben zu meinen Fähigkeiten und/oder Charaktereigenschaften habe (z.B. glau-	3,27	2,13	<b>0,630</b>	0,495

	be ich, dass ich gegenüber anderen Menschen geduldig bin, andere sagen mir aber, dass ich ungeduldig bin.)				
CDDQ_27	da ich widersprüchliche Angaben zum Angebot oder zu Besonderheit von einer bestimmten Tätigkeit oder einem Ausbildungsprogramm habe.	3,20	2,04	<b>0,665</b>	0,317
CDDQ_28	da ich mehrere Berufe gleichermaßen reizvoll finde und es mir schwerfällt, mich für einen zu entscheiden.	5,49	2,73	<b>0,606</b>	0,057
CDDQ_29	da mir keine der Tätigkeiten oder Ausbildungsprogramme zusagt.	2,55	1,98	<b>0,558</b>	0,300
CDDQ_30	da die Tätigkeit, die mich interessiert etwas beinhaltet, das mich stört (z.B. bin ich an Medizin interessiert, möchte aber nicht so viele Jahre studieren).	4,46	2,57	<b>0,527</b>	0,460
CDDQ_31	da ich meine Wünsche nicht in einer Tätigkeit verbinden kann und ich keinen Wunsch aufgeben will (z.B. möchte ich gerne als Freischaffende/r arbeiten, wünsche mir aber auch ein geregeltes Einkommen).	4,32	2,51	<b>0,613</b>	0,301
CDDQ_32	da meine Qualifikationen und Fähigkeiten nicht den Anforderungen der Tätigkeit genügen, die mich interessiert.	3,93	2,47	<b>0,680</b>	0,443
CDDQ_34	da es Widersprüche gibt zwischen den Empfehlungen, die mir verschiedene Menschen, die mir wichtig sind, geben zu dem für mich geeigneten Beruf oder dazu, welche beruflichen Besonderheiten ich für meine Entscheidungen berücksichtigen sollte.	3,14	2,34	<b>0,556</b>	0,440
Skala		M	SD	Alpha	
<b>Mängel an der Informationsbasis</b>		<b>3,95</b>	<b>1,66</b>	<b>0,942</b>	

Mit Hilfe des Faktors können 35,60 % der Gesamtvarianz erklärt werden. Die Skala Mängel an der Informationsbasis weist einen Skalenmittelwert von  $M=3,95$  ( $SD=1,66$ ) und einen Reliabilitätswert Cronbach Alpha von 0,942 ( $k=21$ ,  $N=138$ ) auf, womit die Konsistenz der Items angenommen werden kann. Tabelle 2 zeigt die Items, welche auf den 1. Faktor laden und die statistischen Werte der Skala. Die Trennschärfe der Items liegt zwischen 0,556 und 0,786. Eine Löschung von Items hätte zu keiner Verbesserung des Wertes beigetragen.

Der zweite Faktor besteht aus Items zu genereller Unentschiedenheit und dysfunktionalen Mythen aus dem CDDQ. Beide Faktoren beeinflussen nach Gati et al. (1996) die Bereitschaft eine Wahl zu treffen und treten vor dem Entscheidungsprozess auf.

**Tabelle 3: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Fragen zu Mangel an Bereitschaft sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala**

Code	Frage	M	SD	Faktor 1	Faktor 2
CDDQ_05	Für meine Entscheidungen brauche ich normalerweise die Bestätigung und Unterstützung einer kompetenten Person.	4,36	2,725	0,257	<b>0,611</b>
CDDQ_06	Gewöhnlich habe ich Angst vor einem Misserfolg.	5,31	2,717	0,303	<b>0,619</b>

CDDQ_08	Ich erwarte, dass sich mit dem Eintritt in den Beruf meiner Wahl auch meine persönlichen Probleme lösen.	2,82	2,312	0,234	<b>0,661</b>
CDDQ_10	Ich erwarte, dass ich durch meine Berufswahl all meine Hoffnungen erfüllen kann.	4,06	2,490	0,038	<b>0,553</b>
CDDQ_11	Ich glaube, dass die Berufswahl eine einmalige Wahl und eine langfristige Verpflichtung darstellt.	3,22	2,401	-0,039	<b>0,691</b>
Skala		M	SD	Alpha	
<b>Mangel an Bereitschaft</b>		<b>3,95</b>	<b>1,70</b>	<b>0,695</b>	

Der zweite Faktor kann weitere 8,55 % der Gesamtvarianz erklären. Gemeinsam erklären die beiden extrahierten Faktoren 44,15 % der Gesamtvarianz. Tabelle 3 stellt die einzelnen Items, welche auf den Faktor Mangel an Bereitschaft laden, dar. Die Skala weist einen Mittelwert von  $M=3,95$  ( $SD=1,7$ ) und einen Reliabilitätswert Cronbach Alpha von 0,695 ( $k=5$ ,  $N=138$ ) auf, womit die Konsistenz der Items angenommen werden kann. Die Trennschärfe der Items liegt zwischen 0,381 und 0,545. Eine Löschung von Items hätte zu keiner Verbesserung des Wertes beigetragen.

### 3.2.3 Stichprobe

Die Umfrage wurde unter Studierenden mit einem aktiven Bachelor-, Master- oder Diplomstudium an der Universität Wien durchgeführt. Insgesamt haben 216 Personen begonnen den Fragebogen auszufüllen. Die Befragung vollständig abgeschlossen haben 136 Personen. Am häufigsten wurde der Fragebogen nach Seite zwei abgebrochen (15 %).

Das Alter der Teilnehmer/innen reichte von 18 bis 39 Jahre ( $M=24,12$ ;  $SD=4,65$ ). 14,71 % der befragten Studierenden waren männlich und 85,29 % weiblich. Zum Zeitpunkt der Befragung betrieben 47,37 % der Teilnehmer/innen ein Bachelorstudium, 30,08 % ein Masterstudium und 22,56 % eines der beiden noch angebotenen Diplomstudien oder schlossen ein auslaufendes Diplomstudium ab. 72,18 % der befragten Personen stufen sich nach Beendigung des Studiums als Berufseinsteiger/in ein. Lediglich 6,02 % der Teilnehmer/innen absolvierten das Studium, um in einem neuen Beruf quereinzusteigen. 21,80 % der Befragten strebten durch das Studium einen Aufstieg in eine höhere Position an. Tabelle 4 zeigt die Aufschlüsselung der Stichprobe nach den Kriterien Geschlecht, Art des Studiums sowie des künftigen Karrierelevels im Detail. Die größte Gruppe unter den Befragten stellten weibliche Bachelorstudentinnen vor Einstieg in das Berufsleben dar. Unter den männlichen Befragten gab es keine Person, die das Studium für den Umstieg in ein neues berufliches Feld nutzte.

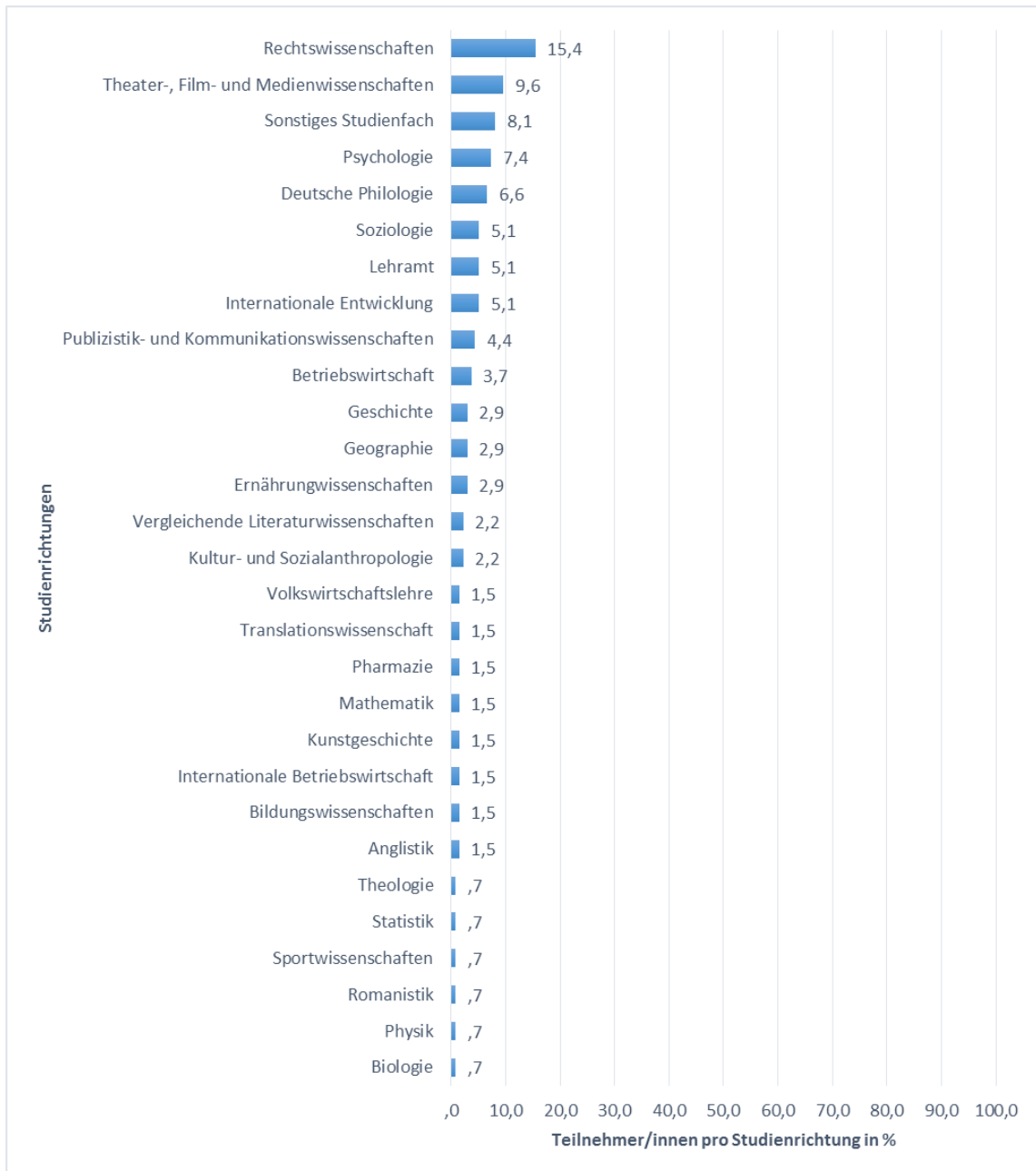
**Tabelle 4: Stichprobe der Untersuchung nach Geschlecht, künftigem Karrierelevel und Art des Studiums**

	Männlich						Weiblich						Gesamt	
	Bachelor		Master		Diplom		Bachelor		Master		Diplom			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Berufseinsteiger/innen	6	4,51	2	1,50	7	5,26	43	32,33	21	15,79	17	12,78	96	72,18
Quereinsteiger/innen	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	2,26	4	3,01	1	0,08	8	6,02
Wechsel in eine Managementposition (Aufsteiger/innen)	1	0,08	0	0,00	3	2,26	10	7,52	13	9,77	2	1,50	29	21,80
Gesamt	7	5,26	2	1,50	10	7,52	56	42,11	38	28,57	20	15,04	N=133, 3 Fehlend	

In der Stichprobe ist ein großer Teil, der an der Universität Wien angebotenen Studienrichtungen vertreten. Diese reichen von Anglistik, Betriebswirtschaft, Soziologie, Theater-, Film- und Medienwissenschaften über Psychologie hin zu Rechtswissenschaften. Die Kategorie „Sonstiges Studienfach“ umfasst Studienrichtungen wie z.B. Ägyptologie, Orientalistik, Politikwissenschaft oder individuelle Fächerkombinationen. Abbildung 6 zeigt die Zusammensetzung der Stichprobe nach Studienrichtungen. In der Umfrage stellten die Studierenden der Rechtswissenschaften mit 15,40 % (21 Personen) die größte Gruppe dar, gefolgt von Studierenden der Theater-, Film- und Medienwissenschaften mit 13 % und Psychologie mit 10 % der Befragten.



**Abbildung 6: Befragte nach Studienrichtung**



Rund 69 % der befragten Studierenden ging neben dem Studium einer beruflichen Tätigkeit nach. 32,1 % arbeiteten in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis, 26,3 % gingen einer Teilzeittätigkeit nach. 10,2 % betrieben ihr Studium neben einer Vollzeitbeschäftigung. Bei ca. einem Drittel (32,3 %) stand die Berufstätigkeit in Zusammenhang mit dem zum Zeitpunkt der Befragung aktiv betriebenen Studium.

### **3.2.4 Durchführung der empirischen Untersuchung**

Der Link zum Online-Fragebogen wurde von UNIPORT am 03.11.2015 in den alle zwei Wochen erscheinenden Newsletter aufgenommen. Abonnent/innen des Newsletters hatten so die Möglichkeit an der Umfrage teilzunehmen. Eine Woche nach Aussendung des Links durch UNIPORT wurde der Link zur Befragung in mehr als 30 Facebook-Gruppen der Universität Wien gepostet. Die Gruppen reichten von allgemeinen Gruppierungen, wie Studierende der Universität Wien, hin zu Gemeinschaften der unterschiedlichen Studienrichtungen wie Anglistik, Betriebswirtschaftslehre, Germanistik, Psychologie, Rechtswissenschaften. In den Facebook-Gruppen wurden im Abstand von eineinhalb und einer Woche die Aufrufe zur Beteiligung an der Umfrage wiederholt. Zusätzlich zu den Postings auf Facebook wurden auch Aushänge an häufig frequentierten Plätzen der Universität Wien angebracht, wie dem Eingangsbereich der Hauptbibliothek der Universität Wien und den diversen Fachbereichsbibliotheken, dem Hörsaalzentrum am Campus der Universität Wien sowie bei der Österreichischen Hochschüler/innenschaft am Campus. Die Befragung wurde im Zeitraum vom 2.11. bis 6.12.2015 durchgeführt. Für die Beantwortung des Fragebogens wurde die Dauer von fünfzehn Minuten veranschlagt.

## 4 Ergebnisse

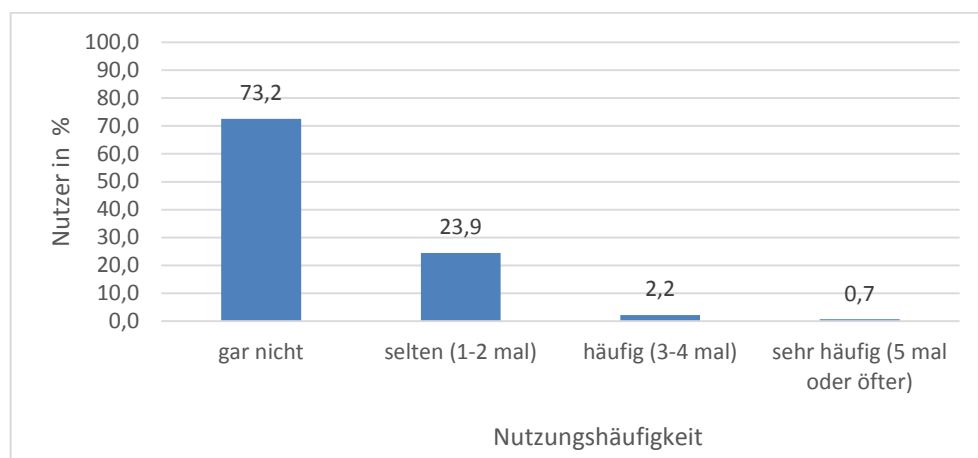
In diesem Kapitel wird auf die Ergebnisse der empirischen Erhebung eingegangen. Zu Beginn erfolgt eine Darstellung der Häufigkeit der Nutzung der Services von UNIPORT dem Karrierecenter an der Universität Wien. Anschließend werden die zu Beginn aufgestellten Hypothesen getestet.

### 4.1 Häufigkeit der Nutzung des Karrierecenters und der angebotenen Leistungen

Im Rahmen der Erhebung hat die Nutzung der Services von UNIPORT insgesamt und der einzelnen angebotenen Leistungen sowie deren Bekanntheit interessiert.

23,9 % der befragten Studierenden nahmen im Zeitraum der letzten sechs Monate die Services von UNIPORT ein bis zwei Mal in Anspruch. Öfter nutzen nur 2,9 % der Befragten die Serviceleistungen. Eine Person (0,7 %) hat das Karrierecenter sogar sehr häufig genutzt. Wie in Abbildung 7 dargestellt, hatten 73,2 % der befragten Studierenden das Karrierecenter und die angebotenen Services in den letzten sechs Monaten gar nicht genutzt.

**Abbildung 7: Häufigkeit der Nutzung von UNIPORT dem Karrierecenter an der Universität Wien**



UNIPORT bietet Services rund um die Bereiche Karriereberatung und Information, Jobangebote und Recruiting, Messen und Networking sowie Weiterbildung an. Im Bereich der Information und Karriereberatung zeigte sich, dass Leistungen, die für Studierende online abrufbar sind und keine persönliche Interaktion erfordern oder in den Be-

reich Veranstaltungen fallen, am meisten genutzt wurden und auch den größten Bekanntheitsgrad aufwiesen. Die Website von UNIPORT wurde von 27,5 % der befragten Studierenden genutzt. Den vierzehn-tägigen Newsletter des Career Service nutzten 28,3 % der Teilnehmer/innen. Beide Services waren den Studienteilnehmer/innen auch deutlich mehr bekannt als die anderen Leistungen im Bereich der Karriereberatung und Information. Seminare und Vorträge zu karriererelevanten Themen wurden von 12,9 % der Befragten besucht. Im Rahmen der individuellen Karriereberatung wurden die Angebote rund um das Thema „wie bewerbe ich mich richtig“, hier vor allem der Lebenslauf-Check mit 7,9 %, am häufigsten genutzt. In Tabelle 5 werden die Nutzungshäufigkeiten der einzelnen Leistungen im Bereich Karriereberatung und Information umfassend dargestellt.

**Tabelle 5: Nutzung der Services im Bereich Karriereberatung und Information**

Service	Nutzungshäufigkeit in %				Service nicht bekannt
	gar nicht	selten (1-2 Mal)	häufig (3-4 Mal)	sehr häufig (5 Mal oder öfter)	
Individuelle Karriereberatung und Coaching zu ...					
... - Berufsorientierung und Berufszielfindung	57,2	4,3	1,4	-	37,0
... - Bewerbungsgespräch	55,1	3,6	1,4	0,7	39,1
... - CV-Check	54,3	6,5	1,4	-	37,7
... - Jobsuchstrategien	52,2	5,1	0,7	-	42,0
... - Leitfaden Assessment Center	52,2	2,2	1,4	-	44,2
... - Motivationsschreiben	57,2	2,9	1,4	0,7	37,7
... - Potentialfindung und Kompetenzanalyse	52,2	2,9	1,4	-	43,5
... - Weiterbildung	55,8	4,3	0,7	-	39,1
... - Sonstiges Thema	58,0	0,7	1,5	-	39,1
Persönlichkeitsanalyse	50,7	4,3	2,9		42,0
Job Start Trainingsprogramm	52,2	2,9	0,7	0,7	43,5
Seminare und Vorträge zu karriererelevanten Themen	50,07	7,2	4,3	1,4	36,2
Links und Tipps zu karriererelevanten Themen auf der Website von UNIPORT	38,4	15,9	8,0	3,6	34,1
UNIPORT Newsletter	42,0	13,8	9,4	5,1	29,7

Der zweite große Bereich im Leistungsangebot von UNIPOINT stellen Jobangebote und Recruiting dar. Unternehmen können über das Karrierecenter Stellenanzeigen schalten und so nach geeigneten Absolvent/innen suchen, als auch Studierende und Absolvent/innen haben die Möglichkeit eigene Job-Profile anzulegen und so Unternehmen auf sich aufmerksam zu machen. Die online Job- und Praktikumsbörse von UNIPOINT wurde in der Studie von 41,3 % der Teilnehmer/innen in den letzten sechs Monaten genutzt. Von 8,0 % der Studierenden sogar sehr häufig. Die Möglichkeit ein eigenes Job-Profil im UNIPOINT Bewerber/innenpool anzulegen, haben 13,7 % der Teilnehmer/innen genutzt. Dieses Angebot war 41,3 % der befragten Studierenden nicht bekannt. Tabelle 6 zeigt die Daten zur Nutzung der Services im Bereich Jobangebote und Recruiting durch die Studienteilnehmer/innen.

**Tabelle 6: Nutzung der Services im Bereich Jobangebote und Recruiting**

Service	Nutzungshäufigkeit in %				Service nicht bekannt
	gar nicht	selten (1-2 Mal)	häufig (3-4 Mal)	sehr häufig (5 Mal oder öfter)	
Online Job- und Praktikumsbörse	30,4	23,2	10,1	8,0	27,5
UNIPOINT Bewerber/innenpool	44,2	9,4	3,6	0,7	41,3

Messen und Networking Veranstaltungen stellen einen weiteren Bereich im Leistungsspektrum von UNIPOINT dar. Studierende der Universität Wien können bei diesen Veranstaltungen z.B. mit potentiellen Arbeitgeber/innen in Kontakt kommen oder Erfahrungen von erfolgreichen Berufseinsteiger/innen einholen und aktuelle Informationen zu bestimmten Berufsbildern erlangen. Zu den großen Karrieremessen an der Universität Wien gehören, die von UNIPOINT veranstalteten Messen UNI SUCCESS und JUS SUCCESS. 29,7 % der befragten Teilnehmer/innen besuchten die Berufs- und Karrieremessen. 23,2 % der Studienteilnehmer/innen war diese Leistung nicht bekannt. Die veranstalteten Job Talks wurden von 13,0 % der Befragten besucht. Die Dialogveranstaltungen wurden von 6,5 % und die Unternehmenspräsentationen von 10,2 % der befragten Studierenden genutzt. Tabelle 7 gibt einen Überblick über die Nutzungshäufigkeit der Leistungen des Karrierecenters im Bereich Messen und Networking.

**Tabelle 7: Nutzung der Services im Bereich Messen und Networking**

Service	Nutzungshäufigkeit in %				Service nicht bekannt
	gar nicht	selten (1-2 Mal)	häufig (3-4 Mal)	sehr häufig (5 Mal oder öfter)	
Berufs- und Karrieremessen: z.B. UNI SUCCESS für alle Studienrichtungen oder JUS SUCCESS für Rechtswissenschaften	47,1	25,4	2,9	1,4	23,2
Job Talks: Podiumsdiskussionen zu Berufsbildern und Arbeitsmarkttrends	58,7	9,4	2,9	0,7	27,5
Dialogveranstaltungen: z.B. Living Book Day – Wie wurde ich was ich bin	58,7	4,3	2,2	-	34,8
Unternehmenspräsentationen: z.B. Job Shadowing bei der UNO etc.	51,4	8,0	2,2	-	38,4

Der vierte Bereich von Services für Studierende im Leistungsangebot von UNIPORT liegt im Bereich Skills und Weiterbildung. Trainingsangebote im Bereich der Personal Skills wurden von 7,2 % der Studienteilnehmer/innen genutzt. Im Bereich der Professional Skills gaben 5,0 % der Befragten an, die Leistungen in den letzten sechs Monaten genutzt zu haben. Die angebotenen Services im Bereich der Verbesserung der eigenen Fertigkeiten und der Weiterbildung waren rund 40 % der Studierenden in der Untersuchung – wie in Tabelle 8 dargestellt – nicht bekannt.

**Tabelle 8: Nutzung der Services im Bereich Skills und Weiterbildung**

Service	Nutzungshäufigkeit in %				Service nicht bekannt
	gar nicht	selten 1-2 Mal	häufig 3-4 Mal	sehr häufig 5 Mal oder öfter	
Personal Skills – Trainingsangebote im Bereich Persönlichkeit und Kommunikation z.B. JobStart Trainingsprogramm	55,8	5,8	1,4	-	37,0
Professional Skills – Angebote im Bereich berufsqualifizierendes Fachwissen z.B. EBC*L – Der internationale Wirtschaftsführerschein	56,5	3,6	1,4	-	38,4

Im Rahmen der Erhebung wurde bei keiner oder geringer Nutzung des Karrierecenters nach gewünschten Angeboten für eine Erhöhung der Nutzung gefragt. Auf der einen Seite liegt der Wunsch nach besserer Information über die Leistungen von UNIPORT und das Karrierecenter selbst:

*„ist mir leider nicht bekannt, sollten werbung machen damit man das service kennenlernt“ (Fragebogen Nummer/Datensatz: 279) oder*

*„bessere Information gleich am Anfang, besserer Zugang zu Praktika, bzw. bessere Infos dazu, welche Skills von Arbeitgebern verlangt werden, um sich diese vor dem Abschluss des Studiums anzueignen.“ (Fragebogen Nummer/Datensatz: 587)*

Auf der anderen Seite wurden auch konkrete Aussagen und Wünsche zu den Angeboten gemacht:

- Zusammenarbeit auch mit kleineren Unternehmen
- Angebote im Bereich Kunst und Kultur sowie im Gesundheitsbereich
- mehr Networking Veranstaltungen
- Angebot von Eignungstests
- mehr Informationen zu juristischen Berufen und Daten zu den einzelnen Berufssparten
- Automatische Zusendung von Job-Angeboten nach zuvor festgelegten Kriterien
- Angebot von kostenfreien Serviceleistungen im Rahmen der Erstellung von Bewerbungsunterlagen
- Unterstützung beim Verfassen von Initiativbewerbungen
- Informationen zu Trends am Arbeitsmarkt und künftigen neuen Jobs

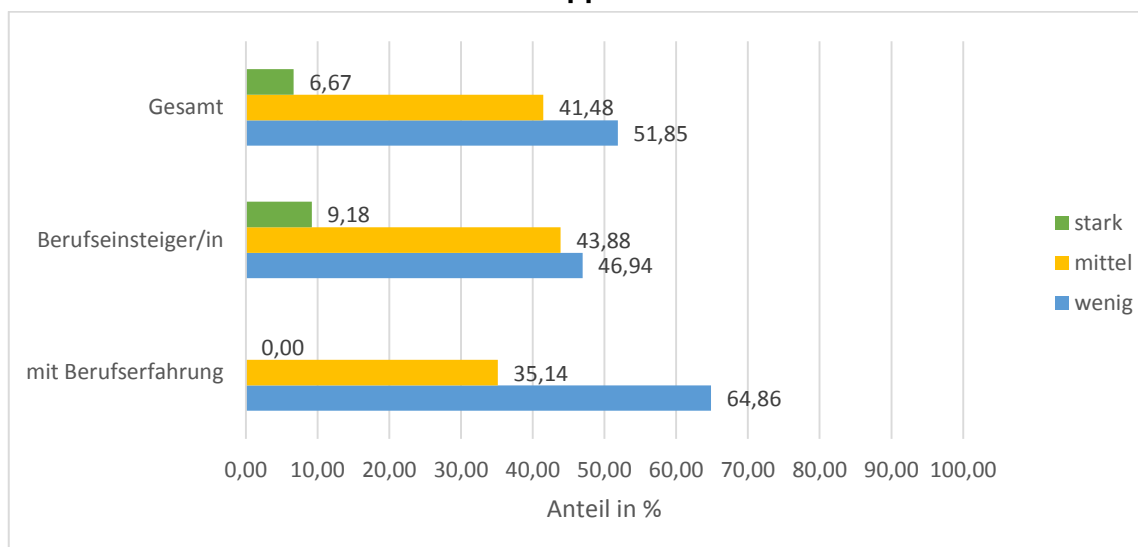
Hier ist zu prüfen, inwieweit das Karrierecenter die gewünschten Angebote bereits im Leistungsspektrum abdeckt und wo das Angebot erweitert werden kann. So bestehen mit den beiden Absolvent/innenmessen und anderen Firmenveranstaltungen zahlreiche Möglichkeiten mit Unternehmensvertreter/innen in Kontakt zu kommen. Im Rahmen eines individuellen Karriereberatungstermins kann auch das Thema Initiativbewerbungen behandelt werden.

## **4.2 Karriere Engagement, Karrierewahl und Vorliegen kritischer Faktoren**

In der Studie gaben Zweidrittel der Teilnehmer/innen an, bereits eine Karrierewahl getroffen zu haben. Ein Drittel war noch unentschlossen. Jene Befragten, die sich schon für eine bestimmte Karriere oder einen Beruf entschieden hatten, gaben an mittelmäßig sicher bei ihrer Entscheidung zu sein ( $M=6,24$ ;  $SD=2,47$ ). Den Studierenden in der vorliegenden Befragung fiel die Karrierewahl mittelmäßig schwer ( $M=5,01$ ;  $SD=2,35$ ). Unter den Berufseinsteiger/innen in der Umfrage zeigte sich ein ähnliches Bild. Auch hier hatten knapp Zweidrittel (64,29 %) der Befragten schon eine Karrierewahl getroffen.

Im Rahmen der Karrierewahl lag bei 6,67 % der befragten Studierenden eine starke Ausprägung eines Mangels an Bereitschaft eine Wahl zu treffen vor. 41,48 % der Teilnehmer/innen zeigten ein mittleres Ausmaß an mangelnder Bereitschaft. Mehr als die Hälfte der Befragten hatte niedrige Werte bei diesem kritischen Faktor bei der Entscheidung für eine Karriere oder für einen Beruf. Studierende, die bereits über Berufserfahrung verfügten, zeigten in der Studie weniger starke Ausprägungen beim kritischen Faktor mangelnde Bereitschaft. Bei der Gruppe der Berufseinsteiger/innen zeigten 9,8 % der Teilnehmer/innen eine starke Ausprägung von mangelnder Bereitschaft bei der Karrierewahl. Knapp Zweidrittel (64,86 %) der Teilnehmer/innen mit Berufserfahrung zeigte wenig mangelnde Bereitschaft in der Karrierewahl. Der Rest (35,14 %) erreichte eine mittlere Ausprägung in Bezug auf den Faktor. Bei den Berufseinsteiger/innen zeigten mehr als 40 % der befragten Studierenden wenig als auch mittlere Werte bei mangelnder Bereitschaft in der Karrierewahl. Abbildung 8 zeigt das Vorliegen mangelnder Bereitschaft bei der Karrierewahl im Gesamten als auch nach den Gruppen Berufseinsteiger/innen und Teilnehmer/innen mit Berufserfahrung, d.h. alle jene Teilnehmer/innen, die sich selbst als Quereinsteiger/innen eingeordnet haben oder in ihrem Beruf aufsteigen möchten.

**Abbildung 8: Vorliegen mangelnder Bereitschaft bei der Karrierewahl nach Gruppen**

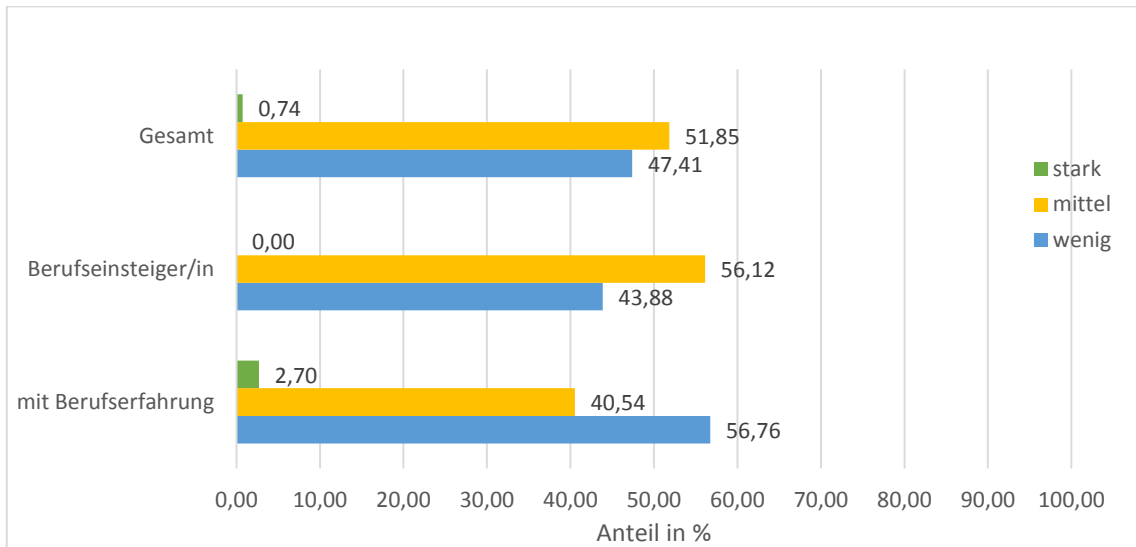


Bei der Karrierewahl beeinflussen auch Mängel an der Informationsbasis die Entscheidungsfindung kritisch. Im Rahmen der Befragung erreichte ein/e Teilnehmer/in mit Berufserfahrung eine starke Ausprägung bei Mängeln an der Informationsbasis. 51,85 % erreichten mittlere Werte und 47,41 % der Befragten verzeichneten eine schwache



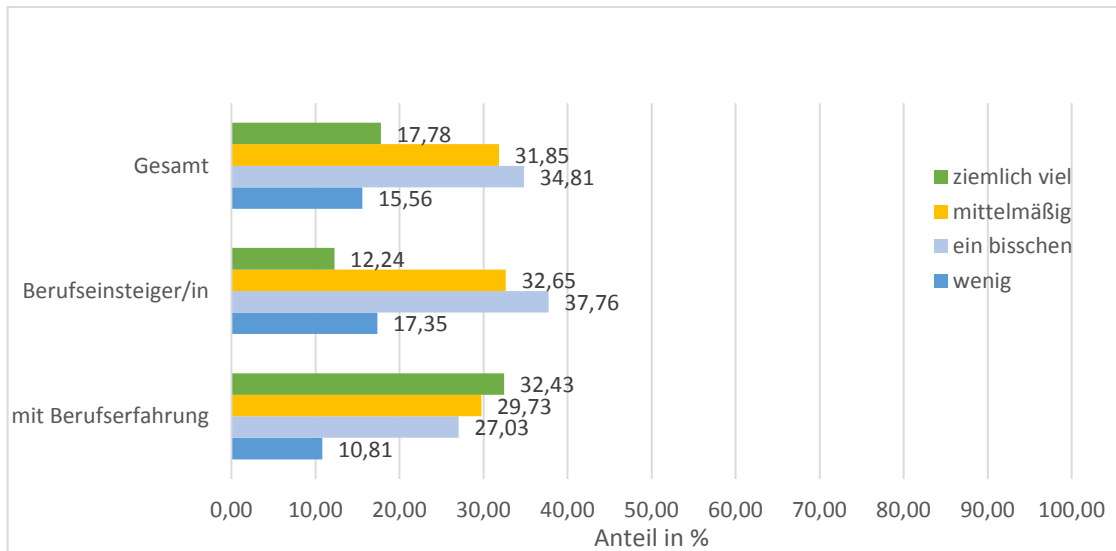
Ausprägung. Bei mehr als der Hälfte der Berufseinsteiger/innen liegt ein mittleres Maß an Mängeln in der Informationsbasis bei der Karrierewahl vor. Bei den Befragten mit Berufserfahrung zeigen 40,54 % mittlere Werte bei diesem kritischen Faktor im Rahmen der Karrierewahl. Abbildung 9 stellt das Vorliegen des Faktors im Rahmen der Untersuchung dar.

**Abbildung 9: Vorliegen von Mängeln an der Informationsbasis bei der Karrierewahl**



In Bezug auf die eigene Karriere ist es auch wichtig Engagement in Form von Planungen für die Zukunft, das Reflektieren der eigenen Stärken und Schwächen oder von Networking zu zeigen. Zweidrittel der Befragten zeigte ein bisschen bis mittleres Karriere Engagement. Insgesamt 17,78 % der Teilnehmer/innen gaben an, ziemlich viel proaktives Verhalten in Bezug auf die eigene Karriere zu setzen. Die Berufseinsteiger/innen zeigten eine ähnliche Bilanz wie auch die Gesamtgruppe. Sie engagierten sich größtenteils ein bisschen bis mittelmäßig für ihre Karriere. Bei den Teilnehmer/innen mit Berufserfahrung gaben 32,43 % der Befragten an, ziemlich viel Engagement für ihre Karriere zu setzen. In Abbildung 10 ist das Karriere Engagement der teilnehmenden Studierenden der Universität Wien dargestellt.

**Abbildung 10: Karriere Engagement nach Gruppen**



Im nächsten Schritt werden die eingangs aufgestellten Hypothesen untersucht.

### 4.3 Testung der aufgestellten Hypothesen

Zu Beginn wurden die Interkorrelationen der untersuchten Variablen betrachtet. Im Zusammenhang mit kritischen Faktoren bei der Karrierewahl wurde auch pauschal nach der Schwierigkeit des Treffens einer Entscheidung als auch die Sicherheit mit einer bereits getroffenen Wahl erfragt. Zwischen den beiden Variablen besteht ein negativer Zusammenhang ( $r=-0,466$ ;  $p<0,01$ ). Stellt sich die Karrierewahl für das Individuum schwierig dar, desto weniger Sicherheit besteht mit dem Ergebnis der Entscheidung. Umgekehrt kann auch gelten, dass eine geringere Sicherheit mit der bereits getroffenen Karrierewahl in Zusammenhang mit einer für das Individuum schwierigen Karrierewahl steht. Für Karriere Engagement liegt in der Studie ein positiver Zusammenhang mit der Sicherheit in der Karrierewahl vor ( $r=0,209$ ;  $p<0,05$ ). Die beiden kritischen Faktoren mangelnde Bereitschaft und Mängel an der Informationsbasis korrelieren untereinander positiv ( $r=0,334$ ;  $p<0,01$ ). Bei der Betrachtung von Sicherheit in der Karrierewahl und den kritischen Faktoren bei der Karrierewahl zeigt sich in der Studie ein signifikanter negativer Zusammenhang mit Mängeln an der Informationsbasis ( $r=-0,382$ ;  $p<0,01$ ). Eine starke positive Korrelation liegt für Mängel an der Informationsbasis und Schwierigkeiten vor ( $r=0,541$ ;  $p<0,01$ ). Für Karriere Engagement und Mängel an der Informationsbasis zeigt sich ein schwacher negativer Zusammenhang ( $r=-0,169$ ;  $p<0,05$ ). Ansonsten liegen keine weiteren signifikanten Zusammenhänge

vor. In Tabelle 9 sind alle Korrelationen der untersuchten Variablen im Detail dargestellt.

**Tabelle 9: Interkorrelationen der untersuchten Variablen**

	1	2	3	4	5	6
1 Schwierigkeiten Karrierewahl	-					
2 Sicherheit Karrierewahl	-0,466**	-				
3 Karriere Engagement	-0,158	0,209*	-			
4 Mangelnde Bereitschaft	0,135	0,085	-0,085	-		
5 Mängel an der Informationsbasis	0,541**	-0,382**	-0,169*	0,334**	-	
6 Nutzungshäufigkeit Karrierecenter	0,023	-0,063	0,100	-0,082	-0,033	-
7 Alter	-0,065	0,171	0,103	-0,115	-0,077	0,126

Anmerkung: \*\*  $p < .01$  \*  $p < .05$

Zur Testung der im Rahmen der Studie formulierten Zusammenhangshypothesen werden Regressionsanalysen durchgeführt. Mit diesem Analyseverfahren lassen sich Beziehungen zwischen einer abhängigen und einer oder mehreren unabhängigen Variablen untersuchen. Es können Zusammenhänge quantitativ beschrieben sowie Werte der abhängigen Variable geschätzt werden (Backhaus, Erichson, Plinke und Weibler, 2011, S. 56).

Wie in Abschnitt 2.1.3 dargestellt beeinflussen das Alter, Geschlecht und Berufserfahrung Unentschiedenheit bei der Karrierewahl und somit auch das Vorliegen von kritischen Faktoren bei der Karrierewahl. Daher wurden das Alter, Geschlecht, Berufstätigkeit und die Variable Berufseinsteiger/in als Kontrollvariablen in die Analyse aufgenommen. Die Variable Geschlecht musste aufgrund der Codierung 1 = weiblich; 2 = männlich einer Dummy-Codierung mit 1 = weiblich; 0 = männlich unterzogen werden. Auch die Variable Berufstätigkeit (1 = Ja, Vollzeit; 2 = Ja, Teilzeit; 3 = Ja, geringfügig; 4 = Nein, ich bin derzeit nicht berufstätig; 5 = Ja, aber derzeit in Karenz) wurde umcodiert in die Dummy-Variable Berufstätigkeit 1 = berufstätig; 0 = nicht berufstätig. Wobei die Codierung 5 = Ja, aber derzeit in Karenz ebenfalls zu nicht berufstätig gezählt wurde, da die betreffende Person aktuell neben dem Studium keiner Beschäftigung nachgeht. Für die Dummy-Variable Berufseinsteiger/in wurde die Variable Karrierelevel Future (1 = Berufseinsteiger/in; 2 = Quereinsteiger/in; 3 = strebe ich höheres Karrierelevel an [Aufstieg]; 4 = Sonstiges) in 1 = Berufseinsteiger/in; 0 = nicht Berufseinsteiger/in

umcodiert. Bei der Berechnung der linearen Regressionen mittels schrittweiser Einführung der Variablen zeigte sich für die Kontrollvariablen kein signifikanter Effekt. Sie wurden bei der Testung aller drei Hypothesen ausgeschlossen. Im Rahmen einer schrittweisen Regression werden die unabhängigen Variablen nacheinander einbezogen. Ausgewählt werden jene Variablen, die dabei ein bestimmtes Gütekriterium maximieren (Bachkaus et al., 2011, S. 108).

In Hypothese H1 wurde aufgrund der Literatur ein negativer Zusammenhang zwischen Karriere Engagement und den kritischen Faktoren bei der Karrierewahl angenommen. Im Rahmen der Faktorenanalyse wurden für die vorliegende Studie die kritischen Faktoren mangelnde Bereitschaft und Mängel an der Informationsbasis identifiziert.

In Hypothese H1a wird von einem negativen Zusammenhang zwischen der Prädiktorvariable Karriere Engagement und dem kritischen Faktor mangelnde Bereitschaft ausgegangen. Es konnte kein signifikanter Zusammenhang zwischen den beiden Variablen bei  $\beta = -0,085$ ,  $t(138) = -0,999$ ,  $p = 0,320$  nachgewiesen werden. Tabelle 10 zeigt die Ergebnisse der Regressionsanalyse von mangelnder Bereitschaft und Karriere Engagement. Die Hypothese H1a muss somit verworfen werden.

**Tabelle 10: Ergebnisse der Regressionsanalyse von mangelnder Bereitschaft und Karriere Engagement**

Prädiktor	$\beta$	t (df)	p	R <sup>2</sup>
Karriere Engagement	-0,085	-0,999	0,320	0,007

Anmerkung: N=138, \*\* p < .01\* p < .05

Die in der Literatur identifizierten kritischen Faktoren Mangel an Informationen sowie inkonsistente Informationen, bildeten in der vorliegenden Studie einen gemeinsamen Faktor, der als Mängel an der Informationsbasis benannt werden kann (siehe zuvor S. 32 ff.). Zur Beantwortung der zu Beginn aufgestellten Forschungsfragen werden die Hypothesen H1b und H1c zusammengefasst. H1b<sub>neu</sub> lautet daher: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Karriere Engagement und Mängel an der Informationsbasis.

**Tabelle 11: Ergebnisse der Regressionsanalyse von Mängeln an der Informationsbasis und Karriere Engagement**

Prädiktor	$\beta$	t (df)	p	R <sup>2</sup>
Karriere Engagement	-0,169	-1,999	0,048	0,029

Anmerkung: N=138, \*\* p < .01\* p < .05

Karriere Engagement konnte als Prädiktor für Mängel an der Informationsbasis identifiziert werden,  $\beta = -0,169$ ,  $t(138) = -1,999$ ,  $p < 0,05$ . Karriere Engagement erklärt einen signifikanten Anteil von 2,9 % der Varianz von Mängel an der Informationsbasis,  $R^2 = 0,029$ . Tabelle 11 stellt die Ergebnisse der Regressionsanalyse dar. Es konnte ein signifikanter leicht negativer Zusammenhang zwischen Karriere Engagement und Mängel an der Informationsbasis nachgewiesen werden. Je mehr Karriere Engagement eine Person zeigt, desto geringer sind die Mängel an der Informationsbasis bei der Karrierewahl. Hypothese H1b<sub>neu</sub> kann mit einer 5 % Irrtumswahrscheinlichkeit angenommen werden.

Der Zusammenhang zwischen Karriere Engagement und der Nutzung der Services von Karrierecentern wurde in Hypothese H2 untersucht.

**Tabelle 12: Ergebnisse der Regressionsanalyse von Karriere Engagement und der Nutzungshäufigkeit von Karrierecentern**

Prädiktor	$\beta$	t (df)	p	R <sup>2</sup>
Karriere Engagement	0,100	-1,178	0,214	0,010

Anmerkung: N=138, \*\* p < .01\* p < .05

Im Rahmen der Regressionsanalyse konnte kein Zusammenhang zwischen Karriere Engagement und der Nutzungshäufigkeit von Karrierecentern identifiziert werden. Karriere Engagement kann in der vorliegenden Studie keinen Beitrag zur Erklärung der Varianz der abhängigen Variable leisten,  $\beta = -0,55$ ,  $t(138) = -0,512$ ,  $p < 0,610$ . Tabelle 12 zeigt die Ergebnisse der Regressionsanalyse zum Zusammenhang von mangelnder Bereitschaft bei der Karrierewahl durch Karriere Engagement. Hypothese H2 kann somit nicht bestätigt werden. Es gilt weiterhin H2<sub>0</sub>.

In Hypothese 3 wurde der Zusammenhang der Nutzungshäufigkeit von Karrierecentern mit den kritischen Faktoren bei der Karrierewahl untersucht. Hypothese H3a geht von

einem negativen Zusammenhang zwischen der Nutzungshäufigkeit von Karrierecentern und mangelnder Bereitschaft aus.

**Tabelle 13: Regressionsanalyse von Nutzungshäufigkeit von Karrierecentern und mangelnder Bereitschaft**

Prädiktor	$\beta$	t (df)	p	R <sup>2</sup>
Nutzungshäufigkeit von Karrierecentern	-0,082	-0,956	0,341	0,007

Anmerkung: N=138, \*\* p < .01\* p < .05

Die Regressionsanalyse zeigt keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der Nutzungshäufigkeit von Karrierecentern und mangelnder Bereitschaft eine Karrierewahl zu treffen an. Mittels der Nutzungshäufigkeit von Karrierecentern durch Studierende kann kein Beitrag zur Erklärung der Varianz mangelnder Bereitschaft geleistet werden,  $\beta=-0,82$ ,  $t(136)=-0,956$ ,  $p<0,341$ . Die statistischen Kennzahlen der Regressionsanalyse sind in Tabelle 13 dargestellt. Hypothese H3a muss verworfen werden.

Ebenso wie Hypothese H1b muss auch Hypothese H3b durch die Zusammenfassung der beiden kritischen Faktoren mangelnde Information und inkonsistente Information zur Einflussgröße Mängel an der Informationsbasis neu formuliert werden. In Hypothese H3b<sub>neu</sub> wird von einem negativen Zusammenhang der Nutzungshäufigkeit von Karrierecentern und Mängeln an der Informationsbasis bei der Karrierewahl ausgegangen.

**Tabelle 14: Regressionsanalyse von Nutzungshäufigkeit von Karrierecentern und Mängeln an der Informationsbasis**

Prädiktor	$\beta$	t (df)	p	R <sup>2</sup>
Nutzungshäufigkeit von Karrierecentern	-0,033	-0,381	0,704	0,001

Anmerkung: N=138, \*\* p < .01\* p < .05

Auch hier konnte – wie in Tabelle 14 an den Ergebnissen der Regressionsanalyse aufgezeigt wird – kein signifikanter Zusammenhang zwischen den beiden Variablen festgestellt werden,  $\beta=-0,82$ ,  $t(136)=-0,956$ ,  $p<0,341$ . Hypothese H3b<sub>neu</sub> muss ebenfalls verworfen werden.

## 5 Diskussion

Abschließend sollen noch einmal die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit zusammenfasst und auf die eingangs gestellten Forschungsfragen Bezug genommen werden. Die Einschränkungen der Untersuchungen werden diskutiert und es werden Implikationen für das Karrierecenter abgeleitet.

### 5.1 Zusammenfassung

Die Ergebnisse der Studie zeigen einen geringen Nutzungsgrad des Karrierecenters unter den befragten Studierenden der Universität Wien. Insgesamt wurden die Services von UNIPORT von 27,8 % der befragten Teilnehmer/innen genutzt. Die am häufigsten in Anspruch genommenen Services waren die beiden Karrieremessen UNI SUCCESS und JUS SUCCESS sowie die Online Job- und Praktikumsbörse. Vielen Teilnehmer/innen, die das Angebot des Karrierecenters nicht nutzten, waren große Teile des Leistungsspektrums nicht bekannt. Einige Teilnehmer/innen gaben in den freien Kommentaren an, erst durch die Beteiligung an der Befragung auf UNIPORT aufmerksam geworden zu sein. Das individuelle Karriereberatungsangebot wurde von den befragten Studierenden mit Nutzungshäufigkeiten unter 10 % kaum genutzt. Betrachtet man die Werte der Studienteilnehmer/innen bei den beiden kritischen Faktoren der Karrierewahl – mangelnde Bereitschaft und Mängel an der Informationsbasis –, so besteht durchaus ein Bedarf an Karriereberatung. 41,48 % der befragten Studierenden zeigten mittlere Ausprägungen bei mangelnder Bereitschaft zur Karrierewahl. Bei Mängeln an der Informationsbasis lagen bei 51,85 % mittel hohe Werte vor. Ähnliche Ergebnisse zur Nutzung von Karrierecentern und dem Vorliegen kritischer Faktoren bei der Karrierewahl zeigten sich in einer Untersuchung von Fouad et al. (2006, S. 413ff.). Nur ca. ein Drittel der Studierenden in der Studie kannte die Website des Karrierecenters und nur 40 % der Teilnehmer/innen war bewusst, dass das Karrierecenter Informationen über Jobangebote und Unterstützung in der Jobsuche anbietet (S. 416f.). Generell zeigten die Ergebnisse, dass die Teilnehmer/innen Hilfe bei der Karrierewahl benötigten, vor allem fühlten sich die Studierenden nicht bereit eine Karriereentscheidung zu treffen und verfügten über wenige Informationen zu möglichen Berufen (S. 414).

Neben der Erhebung der Nutzungshäufigkeit des Karrierecenters und des Bedarfs an Karriereberatung anhand dem Vorliegen kritischer Faktoren bei der Karrierewahl war es ein Ziel der vorliegenden Studie, den Zusammenhang zwischen Karriere Engage-

ment (nach Hirschi et al., 2014) und kritischen Faktoren bei Karriereentscheidungen (nach Gati et al., 1996) von Studierenden zu untersuchen. Die teilnehmenden Studierenden gaben in der Befragung ein mittel hohes Ausmaß an Karriere Engagement an. Für proaktives Karriereverhalten konnte ein positiver Zusammenhang mit der Sicherheit in der Wahl einer Karriere oder eines Berufs festgestellt werden. Dies kann dahingehend interpretiert werden, dass Studierende, die Karriere Engagement zeigen, mit dem Ergebnis ihrer Entscheidung für eine bestimmte Karriere oder einen Beruf sicherer sind. Auch Cox et al. (2015, S. 113f.) kamen in ihrer Studie zu einem ähnlichen Ergebnis. Je mehr Karriere Engagement die Studienteilnehmer/innen zeigten, desto zufriedener waren sie auch mit dem Ergebnis der Entscheidung.

In der vorliegenden Untersuchung konnte ein schwacher Zusammenhang zwischen Karriere Engagement und dem kritischen Faktor Mängel an der Informationsbasis bei der Karrierewahl beobachtet werden. Je mehr Studierende Aktivitäten, wie die Beschäftigung mit den eigenen Interessen, Werten und Zielen sowie Networking, setzen und sich über potentielle Arbeitgeber/innen und den Arbeitsmarkt informieren, desto weniger liegen bei der Karrierewahl Mängel an der Informationsbasis vor. Dies bestätigt sich auch bei Krieshok et al. (2009, S. 284f.), die Karriere Engagement als Verhalten zum Erhalt von Informationen und Erfahrungen sehen, um darauf aufbauend Entscheidungen treffen zu können. Karriere Engagement konnte in der vorliegenden Studie nur einen kleinen Teil der Varianz des kritischen Faktors erklären. Mängel an der Informationsbasis werden noch durch andere Größen beeinflusst, welche näher untersucht werden sollten. Beim kritischen Faktor mangelnde Bereitschaft bei der Karrierewahl konnte kein Zusammenhang mit Karriere Engagement festgestellt werden.

Für die Nutzung von Karrierecentern wurde kein Zusammenhang mit Karriere Engagement gefunden. Ebenso konnte keine Bestätigung für den Zusammenhang der Nutzungshäufigkeit von Karrierecentern, genauer dem Ausmaß der Nutzung des Leistungsangebots und mangelnder Bereitschaft bei der Karrierewahl sowie Mängeln an der Informationsbasis, gefunden werden. Eine Erklärung hierfür könnte in der geringen Nutzung des Karrierecenters liegen. 73,2 % der Befragten haben die Leistungen gar nicht in Anspruch genommen. Wurden Services genutzt, dann nur in einem geringen Ausmaß von ein bis zwei Mal in den letzten sechs Monaten.

## **5.2 Limitationen und methodische Diskussion**

Aus methodischer Sicht muss auf die Zusammenstellung der Stichprobe näher eingegangen werden. Ursprünglich wurde ein stratifiziertes Sample angestrebt, aufgegliedert



nach den Schichten Geschlecht, Art des aktiv betriebenen Studiums und dem angestrebten künftigen Karrierelevel. Der Großteil der Teilnehmer/innen wurde aus von Studierenden gegründeten Facebook-Gruppen an der Universität Wien gewonnen. Bei diesen Gruppierungen handelte es sich meist um geschlossene Gruppen, bei denen eine Mitgliedsfreigabe durch eine/n Administrator/in zu erfolgen hatte. Dies machte die Steuerung der Aufrufe zur Teilnahme an der Befragung schwierig. In einigen Gruppen wurde der Eintrag zur Befragung aufgrund des fehlenden Sachbezugs sofort gelöscht oder es erfolgte der Ausschluss aus der Gruppe nach mehrmaligem Aufruf zur Teilnahme an der Befragung. Für künftige Umfragen in diesem Bereich wäre ein stärkeres Bekenntnis des Karrierecenters und der Hochschule zum Projekt von Vorteil. Dies würde die Aussendung des Fragebogens per E-Mail an die Studierenden über Verteiler der beiden Institutionen ermöglichen.

Die Stichprobe setzte sich sehr heterogen zusammen. Es sind sehr viele unterschiedliche Studienrichtungen vertreten, welche auch mit unterschiedlichen Berufsaussichten und Anforderungen korrespondieren (Schomburg et al., 2010, S. 40ff.). Die Befragten unterscheiden sich hinsichtlich des Ausmaßes an Berufstätigkeit und den später angestrebten Karrierelevels. Diese Heterogenität kann zu Abweichungen von der Normalverteilung führen (Bortz, 2006, S. 145). Jedoch spiegelt diese Vielfalt die Zusammensetzung der Studierenden der Universität Wien und auch der Kund/innen des dortigen Karrierecenters wider. Doktorand/innen und PhD-Studierenden wurden nicht in die Zielgruppe der Befragung aufgenommen. Ein Grund liegt darin, dass Uneinigkeit darüber besteht, ob die Phase der Promotion noch zur Ausbildung dazugezählt werden soll oder doch schon eine Beschäftigung im wissenschaftlichen Bereich darstellt. Die überwiegende Mehrheit geht einer Erwerbstätigkeit nach, wobei Hochschulen einen wichtigen Arbeitgeber für Doktorand/innen und PhD-Studierende ausmachen (Flöther, 2015, S. 112). Weiters wurden für Studierende in Doktoratsprogrammen andere Bedürfnisse im Rahmen der Karriereberatung und der Unterstützung beim Berufseinstieg ausgemacht. Sie benötigen zum Beispiel Beratung in Richtung akademischer Karrieren und Karrieren außerhalb des wissenschaftlichen Bereichs (Lekher und Furlong, 2006, S. 78f.).

Der hohe Anteil an abgebrochenen Fragebögen, insgesamt haben 80 Personen den Fragebogen frühzeitig beendet, setzt sich wie folgt zusammen. Davon haben 42,50 % auf der zweiten Seite die Befragung verlassen. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass die Personen nicht der Zielgruppe entsprachen und kein zum Zeitpunkt der Umfrage aktives Studium an der Universität Wien betrieben haben. Im Einleitungstext

des Fragebogens wurde explizit darauf hingewiesen. Jeweils 17,50 % der Personen beendeten die Befragung nach Seite drei, Beginn der Fragen zum Karrierecenter und seinem Leistungsangebot, sowie nach Seite fünf, dem Start der Fragen zu den kritischen Faktoren der Karrierewahl. Beide Themengebiete umfassten mehrere Seiten im Fragebogen. Die Fragen aus dem Career Decision Difficulties Questionnaire wurden in einer deutschen Übersetzung abgefragt. Der Fragenblock umfasste 34 Items und verlangte bei der Beantwortung viel Aufmerksamkeit. Wahrscheinlich wäre in Hinblick auf die Komplexität und Länge des Fragebogens eine Konzentration auf einen Teilaspekt der kritischen Faktoren bei der Karrierewahl idealer gewesen. Zur Erhöhung des Antwortanteils wurde ein Gewinnspiel veranstaltet. Etwa Zweidrittel der Befragten hat an der Verlosung der Gutscheine teilgenommen.

Bei der Analyse der kritischen Faktoren bei der Karrierewahl nach Gati et al. (1996) konnten in der vorliegenden Untersuchung nicht alle drei Faktoren identifiziert werden. Es wurde stattdessen, ähnlich wie in den Untersuchungen von Creed und Yin (2006, S. 54f.) bei der Testung einer chinesischen Version des Fragebogens und der Studie von Vahedi, Farrokhi, Mahdavi und Moradi (2012, S. 76ff.), eine Zwei-Faktorenlösung auf die Daten angewendet. In beiden Untersuchungen wies die Subskala mangelnde Bereitschaft schlechte Werte bei der internen Reliabilität auf. (Creed und Yin, 2006, S. 59; Vahedi et al., 2012, S. 78). Anders in der vorliegenden Studie, hier konnte der Faktor mangelnde Bereitschaft extrahiert werden. Jedoch konnten die Items zu mangelnder Motivation aufgrund schiefer Verteilung nicht in die Analyse miteinbezogen werden. Der Faktor umfasst mit genereller Unsicherheit und dysfunktionalen Annahmen, Einflussgrößen, die sich in der Sphäre des Individuums befinden. Nach Gati et al. (1996) stellen der Mangel an Informationen und inkonsistente Informationen zwei getrennte Faktoren dar. In der vorliegenden Untersuchung bilden diese beiden Faktoren eine Einflussgröße. Der Faktor Mängel an der Informationsbasis bei der Karrierewahl beinhaltet Komponenten, die außerhalb des Individuums liegen und während des Entscheidungsprozesses auftreten.

### **5.3 Ausblick und Implikationen**

Mit Bezug auf die kritischen Faktoren bei Karriereentscheidungen nach Gati et al. (1996) lag der Fokus bei der Untersuchung bei der Karrierewahl und damit verbundener Hindernisse auf kognitiven Faktoren. Emotionale Aspekte wurden als Einflussfaktoren nicht miteinbezogen (Kelly und Lee, 2002, S. 305f.) Für künftige Untersuchungen

der Karrierewahl von Studierenden sollten affektive Einflussgrößen mitberücksichtigt werden. Unentschlossenheit bei der Karrierewahl lässt sich in zwei Teile aufgliedern. In eine Unentschiedenheit, die entwicklungsbedingt bei der Wahl einer Karriere vorkommt, und einen Bereich, der beständiger im Zeitverlauf ist (Gati, 2013, S. 191f.; Germeijs und De Boeck, 2003, S. 15). Mit zwei Items zu genereller Unentschiedenheit war dieser beständige Teil von Unentschiedenheit in der vorliegenden Studie zwar vertreten, doch bedarf dieser Bereich noch weiterer Untersuchungen und seinem Zusammenhang mit der Wahl einer Karriere und Karriere Engagement.

Mittels des Career Decision Difficulties Questionnaire wurde neben dem Vorliegen kritischer Faktoren bei der Karrierewahl auch auf den Bedarf an Karriereberatung der Studierenden geschlossen. Die Erfassung des Bedürfnisses an Beratung könnte auch anhand weiterer Instrumente, wie z.B. dem Career Search Self-Efficacy Scale (Solberg, 1998), der die eigene Einschätzung der Selbstwirksamkeit bei der Jobsuche, bei Interviews, bei Networking und der Erkundung der eigenen Persönlichkeit misst, untersucht werden.

In Folgeuntersuchungen empfiehlt es sich neben der Nutzungshäufigkeit auch die Zufriedenheit mit dem Leistungsangebot des Karrierecenters zu erfassen, um konkretes Feedback zum Leistungsspektrum zu erhalten. Aufgrund des geringen Nutzungsgrades der Einrichtung sollte in künftigen Arbeiten Faktoren, die die Inanspruchnahme der Services von Karrierecentern bedingen aber auch hindern, untersucht werden. Eine Wirkungsanalyse der Leistungen von Karrierecentern bedürfte einer umfassenden Untersuchung mit einer Kontrollgruppe und der Verfolgung des Berufserfolgs beider Gruppen nach Abschluss der Hochschule und einiger Jahre danach (Eimer, 2014, S. 80). Dies würde den Rahmen einer Masterarbeit weit übersteigen. Auch sollte der Kreis der Absolvent/innen, die zur Zielgruppe des Leistungsangebots von Karriereservices gehören, in künftigen Befragungen einbezogen werden.

Für die Arbeit des Karrierecenters kann aus der vorliegenden Studie abgeleitet werden, dass Bedarf an Karriereberatung unter den Studierenden gegeben ist. Das Leistungsangebot rund um die individuelle Karriereberatung und Coaching sollte besser hervorgehoben werden. Diese Angebote sind vor allem für Studierende bei denen kritische Faktoren bei der Karrierewahl vorliegen geeignet. Im Rahmen der Karriereberatung kann individuell auf die jeweiligen Bedürfnisse und die Situation eingegangen werden. Im Bereich der Stellenvermittlung ist das Karrierecenter gut etabliert. Für den Erfolg im Berufsleben sind aber auch Fertigkeiten der Karriereplanung und Karriere Engagement erforderlich. Das Karrierecenter sollte das Leistungsspektrum in diese Richtung stärker in den Fokus der Studierenden rücken. Insgesamt sollte die Sichtbarkeit des Karriere-

centers an der Hochschule verbessert werden, um als Anlaufstelle für den Berufseinstieg bei den Studierenden verankert zu sein.

Auch sollte das Karrierecenter schon zu Beginn des Studiums auf die angebotenen Leistungen aufmerksam machen, um Studienbeginner/innen für das Thema Karrierewahl und Berufseinstieg zu sensibilisieren und um die Karriereplanung zu fördern. So könnte in den Welcome-Paketen der Universität auch schon eine Informationsbroschüre über das Karrierecenter der Hochschule enthalten sein.

Studierende können selbst mittels Karriere Engagement die eigene Informationsbasis für Karriereentscheidungen verbessern und somit kritische Faktoren bei der Karrierewahl vermindern.

## Literaturverzeichnis

- Abele-Brehm, Andrea (1994). Karriereorientierungen angehender Akademikerinnen und Akademiker, 1. Auflage. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Albion, Majella/Fogarty, Gerald (2002). Factors Influencing Career Decision Making in Adolescents and Adults. *Journal of Career Assessment*, 10, 91-126.
- Arthur, Michael/Hall, Douglas/Lawrence, Barbara (1989). Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach. In Arthur, Michael/Hall, Douglas/Lawrence, Barbara (Ed.): *Handbook of career theory*, 1. Auflage (S. 7-25). Cambridge: Cambridge University Press.
- Arthur, Michael/Hall, Douglas/Lawrence, Barbara (Ed.): *Handbook of career theory*, 1. Auflage. Cambridge: Cambridge University Press.
- Atteslander, Peter (2010). *Methoden der empirischen Sozialforschung*, 13. Auflage. Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Backhaus, Klaus/Erichson, Bernd/Plinke, Wulff/Weiber, Ralf (2011). *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung*, 13. überarbeitete Auflage. Heidelberg: Springer.
- Bauer, Nina/Blasius, Jörg (Hrsg.). *Handbuch der Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 135-151). Wiesbaden: Springer.
- Bell, David/Raiffa, Howard/Tversky, Amos (1988). *Decision Making. Descriptive, normative, and prescriptive interactions*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bell, David/Raiffa, Howard/Tversky, Amos (1988). Descriptive, normative, and prescriptive interactions in decision making. In Bell, David/Raiffa, Howard/Tversky, Amos (Eds.). *Decision Making. Descriptive, normative, and prescriptive interactions* (S. 9-30). Cambridge: Cambridge University Press.
- Bergmann, Christian (2007). Berufliche Interessen und Berufswahl. In Schuler, Heinz/Sonntag, Karlheinz (Hrsg.). *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 413-421). Göttingen: Hogrefe.
- Bortz, Jürgen/Döring, Nicola (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*, 4. überarbeitete Auflage. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Brandl, Krischan/Polenova, Elena/Savoca, Marianna (2011). American vs. German Tradition: Different Approaches in Career Counseling and Career Services. In Ca-

- reer Service Netzwerk Deutschland e. V. (csnd) (Hrsg.). Career Service Papers. Nummer 9 (S. 55-60). Berlin: W. Bertelsmann Verlag.
- Brown, Duane and Associates (Eds.) (2002). Career Choice and Development. 4th Ed.. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Brown, Duane (1994). Entscheidungstheoretische Modelle. In Brown, Duane/Brooks, Linda ua. (Hrsg.) (1994). Karriere-Entwicklung (S. 425-453). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Brown, Duane/Brooks, Linda ua. (Hrsg.) (1994). Karriere-Entwicklung. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Brown, Duane/Brooks, Linda (1994). Einführung in die Berufsentwicklung: Ursprung, Evolution und gegenwärtige Theorieansätze. In Brown, Duane/Brooks, Linda ua. (Hrsg.). Karriere-Entwicklung (S. 1-16). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Brown, Douglas/Cober, Richard/Kane, Kevin/Levy, Paul/Shalhoop, Jarrett (2006). Proactive Personality and the Successful Job Search: A Field Investigation with College Students. *Journal of Applied Psychology*, 91, 717-726.
- Brüggemann, Tim/Rahn, Sylvia (Hrsg.) (2013). Berufsorientierung – Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster: Waxmann Studium.
- Career Service Netzwerk Deutschland e. V. (csnd) (Hrsg.) (2011). Career Service Papers, Nummer 9. Berlin: W. Bertelsmann Verlag.
- Career Service Netzwerk Deutschland e. V. (csnd) (Hrsg.) (2010). Career Service Papers, Nummer 8. Berlin: W. Bertelsmann Verlag.
- Career Service Netzwerk Deutschland e. V. (csnd) (Hrsg.) (2006). Career Service Papers, Nummer 4. Berlin: W. Bertelsmann Verlag.
- Chartrand, Judy/Robbins, Steven/Morrill, Weston/Boggs, Kathleen (1990). Development and validation of the Career Factors Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 1990, 491-501.
- Claes, Rita/Ruiz-Quintanilla, S. Antonio (1998). Influences of Early Career Experiences, Occupational Group and National Culture on Proactive Career Behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 357-378.
- Cox, Daniel/Krieschok, Thomas/Bjornsen, Abby/Zumbo, Bruno (2015). Occupational Engagement Scale-Student: Development and Initial Validation. *Journal of Career Assessment*, 23, 107-116.
- Crant, J. Michael (2000). Proactive Behavior in organizations. *Journal of Management*, 26, 435-462.

- Creed, Peter/Yin, Wong Oi (2006). Reliability and Validity of a Chinese Version of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6, 47-63.
- De Vos, Ans/De Clippeleer, Inge/Dewilde, Thomas (2009). Proactive career behaviors and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 761-777.
- Earl, Joanne/Bright, Jim (2007). The relationship between career decision status and important work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 233-246.
- Eimer, Andreas (2014). Konzeptionelle Grundlagen und Arbeitspraxis von Career Services an deutschen Hochschulen. *Zeitschrift für Beratung und Studium – Handlungsfelder, Praxisbeispiele und Lösungskonzepte*, 9, 77-80.
- Flöther, Choni (2015). At the top? Die berufliche Situation promovierter Absolventinnen und Absolventen. In Flöther, Choni/Krücken, Georg (Hrsg.). *Generation Hochschulabschluss: Vielfältige Perspektiven auf Studium und Berufseinstieg. Analysen aus der Absolventenforschung* (S. 107-130). Münster: Waxmann Verlag.
- Flöther, Choni/Krücken, Georg (Hrsg.) (2015). *Generation Hochschulabschluss: Vielfältige Perspektiven auf Studium und Berufseinstieg. Analysen aus der Absolventenforschung*. Münster: Waxmann Verlag.
- Foley, Pamela/Kelly, Mary/Hartman, Bruce (2006). Career Indecision. In Greenhaus, Jeffrey/Callanan, Gerard (Eds.) *Encyclopedia of Career Development, Volume 1* (S. 75-76). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Fouad, Nadya (2007). Work and Vocational Psychology: Theory, Research, and Applications. *Annual Review of Psychology*, 58, 543-564.
- Fouad, Nadya/Cotter, Elizabeth/Kantamneni, Neeta (2009). The effectiveness of a career decision-making course. *Journal of Career Assessment*, 19, 21-34.
- Fouad, Nadya/Guillen, Amy/Harris-Hodge, Elizabeht/Henry, Caronline/Novakovic, Alexandra/Terry, Sarah/Kantamneni, Neeta (2006). Need, awareness, and use of career services for college students. *Journal of Career Assessment*, 14, 407-420.
- Garis, Jeff/Reardon, Robert/Lenz, Janet (2012). Current Status and Future Development of Career Centers in the United States. *Asian Journal of Counselling*, 19, 5-26.
- Garver, Michael/Spralls, Samuel/Divine, Richard (2009). Need-Based Segmentation Analysis of University Career Services: Implications for Increasing Student Participation. *Research in Higher Education Journal*, 3, 1-27.

- Gasteiger, Rosina (2014). Laufbahnentwicklung und –beratung. Berufliche Entwicklung begleiten und fördern. Praxis der Personalpsychologie, Human Resource Management kompakt, Band 29. Göttingen: Hogrefe.
- Gati, Itamar (2013). Advances in Career Decision Making. In Walsh, Bruce/Savickas, Mark/Hartung, Paul (Eds.) Handbook of Vocational Psychology – Theory, Research and Practice, 4th Edition (S. 183-216). New York: Routledge.
- Gati, Itamar/Asher, Itay (2001). Prescreening, In-Depth Exploration, and Choice: From Decision Theory to Career Counseling Practice. The Career Development Quarterly, 50, 140-157.
- Gati, Itamar/Krausz, Mina/Osipow, Samuel (1996). A Taxonomy of Difficulties in Career Decision Making. Journal of Counseling Psychology, 43, 510-526.
- Germeijs, Veerle/De Boeck, Paul (2003). Career indecision: Three factors from decision theory. Journal of Vocational Behavior, 62, 11-25.
- Greenhaus, Jeffrey/Callanan, Gerard (Eds.) (2006). Encyclopedia of Career Development, Volume 1. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Gunz, Hugh/Peiperl, Maury (Eds.) (2007). Handbook of Career Studies (S. 79-96). Los Angeles: SAGE Publications.
- Hall, Douglas (2002). Careers in and out of organizations. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hirschi, Andreas (2010). Career Services zur Steigerung von Karriere-Ressourcen. Das Hochschulwesen, 6, 193-197.
- Hirschi, Andreas/Niles, Spencer/Akos, Patrick (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decid-edness and congruence. Journal of Adolescence, 34, 173-182.
- Hirschi, Andreas (2012). The Career Resources Model: An Integrative Framework for Career Counsellors. British Journal of Guidance und Counselling, 40, 369-383.
- Hirschi, Andreas (2013). Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion. In Brüggemann, Tim/Rahn, Sylvia (Hrsg.). Berufsorientierung – Ein Lehr- und Arbeitsbuch (S. 27-41). Münster: Waxmann Studium.
- Hirschi, Andreas/Lee, Bora/Porfeli, Erik/Vondracek, Fred (2013). Proactive motivation and engagement in career behaviors: Investigating direct, mediated and moderated effects. Journal of Vocational Behavior, 83, 31-40.



- Hirschi, Andreas/Freund, Philipp/Herrmann, Anne (2014). The Career Engagement Scale: Development and Validation of a Measure of Proactive Career Behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22, 575-594.
- Holland, John (1997). Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments. 3rd edition. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Inkson, Kerr (2007). Understanding Careers. The Metaphors of Working Lives. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Jäger, Wolfgang/Hormann, Katrin (2006). Karrierecenter an Hochschulen. *Personal*, 37.
- Jörns, Susanne (2002). Berufsvorbereitung durch Career Services im Rahmen der universitären Ausbildung. Rekonstruktion und Analyse der Institutionalisierung eines neuen Dienstleistungsangebots an deutschen Universitäten. Dissertation. Göttingen.
- Jungermann, Helmut/Pfister, Hans-Rüdiger/Fischer, Katrin (2010). Die Psychologie der Entscheidung. Eine Einführung, 3. Auflage. Heidelberg: Spektrum Akademischer Verlag.
- Kahnemann, Daniel (2003). A perspective on judgement and choice. Mapping bounded rationality. *American Psychologist*, 58, 697-720.
- Kaiser, Michael (2006). Career Service-Arbeit in der Schweiz und in Österreich. Im Interview mit Bettina Deckart. In Career Service Netzwerk Deutschland e. V. (csnd) (Hrsg.). Career Service Papers, Nummer 4 (S. 67-70) Berlin: W. Bertelsmann Verlag.
- Kelly, Kevin/Lee, Wei-Chien (2002). Mapping the Domain of Career Decision Problems. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 302-326.
- Kirchler, Erich (2011). Wirtschaftspsychologie. Individuen, Gruppen, Märkte, Staat. 4., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Kriehok, Thomas/Black, Michael/McKay, Robyn (2009). Career decision making: The limits of rationality and the abundance of non-conscious processes. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 275-290.
- Krumboltz, John (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17, 135-154.

- Lancaster, Brian/Rudolph, Charles/Perkins, Scott/Patten, Thomas (1999). The Reliability and Validity of the Career Decision Difficulties Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 7, 393-413.
- Lange, Thekla/Vanden Hoeck, Martina/Vollstedt, Marina (2010). Career-Service-Arbeit in Europa – Einblicke und Ausblicke. In Career Service Netzwerk Deutschland e. V. (csnd) (Hrsg.). *Career Service Papers*. Nummer 8 (S. 78-85). Berlin: W. Bertelsmann Verlag.
- Lekher, Tom/Furlong, Jennifer (2006). Career Services for Graduate and Professional Students. *New Directions for Student Services*, 115, 73-84.
- Lent, Robert/Brown, Steven/Hacekt, Gail (2002). Social Cognitive Career Theory. In Brown, Duane and Associates (Eds.). *Career Choice and Development*. 4th Ed. (S. 149-205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mau, Wei-Cheng (2004). Cultural dimensions of career decision making difficulties: A cross-cultural study. *The Career Development Quarterly*, 53, 67-78.
- McKeown, Tui/Lindorff, Margaret (2011). The graduate job search process – a lesson in persistence rather than good career management?. *Education + Training*, 53, 310-320.
- Middendorff, Elke/Weber, Steffen (2006). Studentischer Bedarf an Service- und Beratungsangeboten – Ausgewählte empirische Befunde. *Zeitschrift für Beratung und Studium – Handlungsfelder, Praxisbeispiele und Lösungskonzepte*, 1, 53-57.
- Miles, Jeremy/Shevlin, Mark (2001). *Applying Regression und Correlation – A Guide for Students and Researchers*. SAGE Publications, London.
- Mosberger, Brigitte/Schneeweiß, Sandra/Sturm, René (2013). Trends in der Bildungs- und Berufsberatung für den Hochschulbereich. Rückblick und Vorausschau anhand internationaler Good-Practice-Beispiele aus dem europäischen Hochschulraum. AMS Report 97. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.
- National Association of Colleges and Employers (Eds.) (2014). *The Class of 2014 Student Survey Report – Results from NACE’s Annual Survey of College Students*. Online: <http://career.sa.ucsb.edu/files/docs/handouts/2014-student-survey.pdf> [Abruf am 28.2.2015].
- Olbert-Bock, Sibylle/Wigger, Annegret/Graf, Ursula/Martin, Roger/Schöne, Mandy (2012). *Handbuch Karrierekonzeption*. Forschungsprojekt der Fachhochschule Ostschweiz an der FHS St.Gallen, Hochschule für Angewandte Wissenschaften.

Online: [gender-diversity.ch/index.php/download\\_file/view/70/104/](http://gender-diversity.ch/index.php/download_file/view/70/104/) [Abruf am 20.2.2016].

o.V. (2015). Volles Haus bei der Uni Success 2015. In Der Standard, 13./14.06.2015, K14.

o.V. (2012). Best Practices in Career Services for Graduating Students. Hanover Research Report. Online: <http://www.hanoverresearch.com/wp-content/uploads/2012/04/Best-Practices-in-Career-Services-for-Graduating-Students-Membership.pdf> [Abruf am 02.09.2014].

Orndorff, Robert/Herr, Edwin (1996). A Comparative Study of Declared and Undeclared College Students on Career Uncertainty and Involvement in Career Development Activities. *Journal of Counseling and Development*, 74, 632-639.

Osipow, Samuel/Carney, Clarke/Barak, Azy (1976). A scale of educational-vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 233-243.

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

Peterson, Gary/Sampson, James/Lenz, Janet/Reardon, Robert (2002). A Cognitive Information Processing Approach to Career Problem Solving and Decision Making. In Brown, Duane and Associates (Eds.). *Career Choice and Development*. 4th Ed. (S. 312-369). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Philipps, Susan/Jome, LaRae (2006). Career Decision-Making Styles. In Greenhaus, Jeffrey/Callanan, Gerard (Eds.). *Encyclopedia of Career Development*, Volume 1 (S. 75-76). Thousand Oaks: SAGE Publications.

Pitz, Gordon/Harren, Vincent (1980). An Analysis of Career Decision Making from the Point of View of Information Processing and Decision Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 320-346.

Rayman, Jack (2006). Career Centers. In Greenhaus, Jeffrey/Callanan, Gerard (Eds.). *Encyclopedia of Career Development*, Volume 1 (S. 75-76). Thousand Oaks: SAGE Publications.

Sauermann, Henry (2005). Vocational choice: A decision making perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 273-303.

Savickas, Mark/Nota, Laura/Rossier, Jerome/Dauwalder, Jean-Pierre/Duarte, Maria/Guichard, Jean/Soresi, Salvatore/Van Esbroeck, Raoul/van Vianen, Annelies (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.

- Savickas, Mark (2007). Occupational Choice. In Gunz, Hugh/Peiperl, Maury (Eds). Handbook of Career Studies (S. 79-96). Los Angeles: SAGE Publications.
- Savcikas, Mark (2002). Career Construction: A developmental theory of vocational behavior. In Brown, Duane and Associates (Eds.). Career Choice and Development. 4th Ed. (S. 149-205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Schaub, Michael (2012). The Profession of College Career Service Delivery: What College Counselors Should Know About Career Centers. Journal of College Student Psychotherapy, 26, 201-215.
- Schomburg/Harald/Flöther, Choni/Wolf, Vera/Kolb, Karolin/Guggenberger, Helmut (2010). Arbeitssituation von Universitäts- und FachhochschulabsolventInnen. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung. INCHER-Kassel, Internationales Zentrum für Hochschulforschung Kassel. Online: [http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2011\\_ARUFA\\_Endbericht\\_Maerz\\_2011.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2011_ARUFA_Endbericht_Maerz_2011.pdf) [Abrufa am 04.01.2015].
- Schuler, Heinz/Sonntag, Karlheinz (2007). Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie. Göttingen: Hogrefe.
- Sidiropoulou-Dimakakou, Despina/Mylonas, Kostas/Argyropoulou, Katerina/Tampouri, Sofia (2012). Career Decision-making Difficulties, Dysfunctional Thinking and Generalized Self-Efficacy of University Students in Greece. World Journal of Education, 2, 117-130.
- Solberg, Scott (1998). Assessing career search self-efficacy: Construct evidence and developmental antecedents. Journal of Career Assessment, 6, 181-193.
- Statistik Austria (2015a). Bildung in Zahlen 2013/14. Schlüsselindikatoren und Analysen. Wien: Statistik Austria.
- Statistik Austria (2015b). Hochschulstatistik. Ordentliche Studierende an öffentlichen Universitäten 2014/15 nach Universitäten. Online: [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bildung\\_und\\_kultur/formales\\_bildungswesen/universitaeten\\_studium/021634.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/universitaeten_studium/021634.html) [Abruf am 27.12.2015].
- Statistik Austria (2014). Hochschulstatistik. Online: [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/bildung\\_und\\_kultur/formales\\_bildungswesen/universitaeten\\_studium/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/universitaeten_studium/index.html) [Abruf am 02.10.2014].

- Stein, Petra (2014). Forschungsdesigns für die quantitative Sozialforschung. In Bauer, Nina/Blasius, Jörg (Hrsg.). Handbuch der Methoden der empirischen Sozialforschung (S. 135-151). Wiesbaden: Springer.
- Stringer, Kate/Kerpleman, Jennifer/Skorivkov, Vladimir (2011). Career Preparation: A longitudinal, process-oriented examination. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 158-169.
- Super, Donald (1994). Der Lebenszeit-, Lebensraumansatz der Laufbahnenentwicklung. In Brown, Duane/Brooks, Linda ua. (Hrsg.). *Karriere-Entwicklung* (S. 211-280). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Universität Wien (2015). Leistungsbericht und Wissensbilanz 2014. Online: [https://www.univie.ac.at/uploads/media/Leistungsbericht\\_2014.pdf](https://www.univie.ac.at/uploads/media/Leistungsbericht_2014.pdf) [Abruf am 22.12.2015].
- Vahedi, Shahrum/Farrokhi, Farahman/Mahdavi, Ali/Moradi, Samad (2012). Exploratory and Confirmatory Factor Analysis of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire. *Iranian Journal of Psychiatry*, 7, 74-81.
- Walsh, Bruce/Savickas, Mark/Hartung, Paul (Eds.) *Handbook of Vocational Psychology – Theory, Research and Practice*, 4th Edition. New York: Routledge.

## **Online-Quellen**

<https://www.uniport.at/site/ueberuns> [Abruf am 27.12.2015].



## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Pyramide der laufbahnbezogenen Informationsverarbeitung .....	11
Abbildung 2: Systematik kritischer Faktoren bei Karriereentscheidungen.....	15
Abbildung 3: Idealtypisches Produkt- und Leistungsportfolio von Karrierecentern an Hochschulen .....	19
Abbildung 4: Beispielitems für die Erhebung der Häufigkeit der Nutzung .....	30
Abbildung 5: Beispielitems zur Erfassung von kritischen Faktoren bei Karriereentscheidungen .....	33
Abbildung 6: Befragte nach Studienrichtung.....	39
Abbildung 7: Häufigkeit der Nutzung von UNIPORT dem Karrierecenter an der Universität Wien .....	41
Abbildung 8: Vorliegen mangelnder Bereitschaft bei der Karrierewahl nach Gruppen .	46
Abbildung 9: Vorliegen von Mängeln an der Informationsbasis bei der Karrierewahl ..	47
Abbildung 10: Karriere Engagement nach Gruppen .....	48

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Fragen zu Karriere Engagement sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala.....	31
Tabelle 2: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Fragen zu Mängel an der Informationsbasis sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala .....	35
Tabelle 3: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Fragen zu Mangel an Bereitschaft sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala .....	36
Tabelle 4: Stichprobe der Untersuchung nach Geschlecht, .....	38
Tabelle 5: Nutzung der Services im Bereich Karriereberatung und Information .....	42
Tabelle 6: Nutzung der Services im Bereich Jobangebote und Recruiting.....	43
Tabelle 7: Nutzung der Services im Bereich Messen und Networking .....	44
Tabelle 8: Nutzung der Services im Bereich Skills und Weiterbildung .....	44
Tabelle 9: Interkorrelationen der untersuchten Variablen .....	49
Tabelle 10: Ergebnisse der Regressionsanalyse von mangelnder Bereitschaft und Karriere Engagement .....	50
Tabelle 11: Ergebnisse der Regressionsanalyse von Mängeln an der Informationsbasis und Karriere Engagement.....	51
Tabelle 12: Ergebnisse der Regressionsanalyse von Karriere Engagement und der Nutzungshäufigkeit von Karrierecentern.....	51
Tabelle 13: Regressionsanalyse von Nutzungshäufigkeit von Karrierecentern und mangelnder Bereitschaft .....	52
Tabelle 14: Regressionsanalyse von Nutzungshäufigkeit von Karrierecentern und Mängeln an der Informationsbasis.....	52



# Anhang

## Anhang A: Newsletter UNIPORT



03.11.2015

#15

Sehr geehrte Frau [REDACTED]

bei unserem nächsten **JobTalk** räumen wir mit den häufigsten Mythen auf und präsentieren stattdessen Fakten und Erfahrungsberichte über das **Arbeiten im öffentlichen Dienst**. Den **Europäischen Wirtschaftsführerschein (EBC\*L)** können Sie ab sofort bequem auch von zu Hause machen und **Teach For Austria** sucht neue Fellows, die zwei Jahre lang als vollwertige Lehrkraft arbeiten wollen. Außerdem laden wir Sie herzlich ein, an der **Umfrage** für die Studie zum Thema "**Karrierewahl und der Nutzung von Karriereservices an Hochschulen**" teilzunehmen.

.....

---

### Umfrage zu Karrierewahl und Nutzung von Karriereservices

#### STUDIE



UNIPORT unterstützt eine Masterarbeit zum Thema "Karrierewahl und der Nutzung von Karriereservices an Hochschulen". Die Umfrage richtet sich an Studierende, die derzeit ein aktives **Studium an der Universität Wien** betreiben. Als Dankeschön verlost die Verfasserin unter allen TeilnehmerInnen **drei Amazon-Gutscheine** zu je 20 Euro. Bis zum **23.11.2015** können Sie teilnehmen.

[>> Zur Umfrage: jetzt Fragebogen ausfüllen](#)

...

## Anhang B: Beispiel Facebook-Posting zur Befragung



A screenshot of a Facebook post from November 25, 2015. The post is written in German and promotes a survey for a master's thesis. It includes a link to the survey, a request to share the link, and a prize of three 20 Euro Amazon vouchers. Below the text is a graphic for the survey titled 'Fragebogen' (Survey) with a description of the target audience and the website 'SOSCISURVEY.DE'. At the bottom, there are three interaction buttons: 'Gefällt mir' (Like), 'Kommentieren' (Comment), and 'Teilen' (Share).

25. November 2015

Hallo!

Für meine Masterarbeit zum Thema "Karrierewahl und die Nutzung von Karriereservices an Hochschulen" (Fallbeispiel ist die Universität Wien) versuche ich alle Studienrichtungen zu erreichen.

Über Eure Teilnahme würde ich mich sehr freuen:

<https://www.soscisurvey.de/career2015/>

Ihr könnt den Link auch gerne teilen.

Als Dankeschön werden 3 x 20 Euro Gutscheine von Amazon verlost.

Vielen Dank für eure Hilfe! Eure Unterstützung ist sehr wichtig für meine Umfrage.

**Fragebogen**  
Die Umfrage richtet sich an Studierende, die derzeit aktiv ein Studium an der Universität Wien auf Bachelor-, Master- oder Magister-Niveau (Diplomstudium) betreiben.

SOSCISURVEY.DE

👍 Gefällt mir    💬 Kommentieren    ➦ Teilen

## Anhang C: Fragebogen



0% ausgefüllt

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer!

Im Rahmen meiner Masterarbeit im Studium Wirtschaftspsychologie an der Ferdinand Porsche FernFH führe ich eine Studie zum Thema "Karrierewahl und der Nutzung von Karriereservices an Hochschulen" durch. Dafür werden Ihnen einige Fragen zum Karriereservice an Ihrer Hochschule sowie zur Karrierewahl gestellt.

Die Umfrage richtet sich an Studierende, die derzeit **aktiv** ein Studium an der Universität Wien auf Bachelor-, Master- oder Magister-Niveau (Diplomstudium) betreiben.

Bitte beantworten Sie alle Fragen ehrlich. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten, nur Ihre persönliche Meinung ist von Interesse.

Die Beantwortung des Fragebogens wird etwa **15 Minuten** in Anspruch nehmen. Die Umfrage ist selbstverständlich anonym und alle Daten werden streng vertraulich behandelt.

Bei Fragen zur Studie wenden Sie sich bitte an [elisabeth.poelzl@mail.fernfh.ac.at](mailto:elisabeth.poelzl@mail.fernfh.ac.at).

Als **Dankeschön** werden unter allen Teilnehmer/inne/n **3 Gutscheine von Amazon im Wert von jeweils 20,- EUR** verlost. Für die Teilnahme an der Verlosung erhalten Sie am Ende des Fragebogens die Möglichkeit Ihre E-Mail Adresse zu hinterlassen.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Weiter

[Mag. Elisabeth Poelzl](#), Ferdinand Porsche FernFH – 2015

## UNIPOINT - Das Karriereservice an Ihrer Hochschule

UNIPOINT ist das Karriereservice an Ihrer Hochschule und bietet rund um den Berufseinstieg verschiedene Angebote an. Bitte geben Sie an, wie häufig Sie das Karriereservice und welche Angebote Sie **in den letzten sechs Monaten** genutzt haben. Falls Sie eines der Angebote nicht kennen, kreuzen Sie bitte "Angebot ist mir nicht bekannt" an.

Wie oft haben Sie die Angebote des Karriereservice in den letzten sechs Monaten genutzt?

gar nicht      selten (1-2 mal)      häufig (3-4 mal)      sehr häufig (5 mal oder öfter)

### Das Angebot von UNIPOINT: Karriereberatung & Info

	gar nicht	selten (1-2 mal)	häufig (3-4 mal)	sehr häufig (5 mal oder öfter)	Angebot ist mir nicht bekannt
Individuelle Karriereberatung und Coaching zu ... - Berufsorientierung und Berufszielfindung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Individuelle Karriereberatung und Coaching zu ... - Bewerbungsgespräch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Individuelle Karriereberatung und Coaching zu ... - CV-Check	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Individuelle Karriereberatung und Coaching zu ... - Jobsuchstrategien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Individuelle Karriereberatung und Coaching zu ... - Leitfaden Assessment Center	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Individuelle Karriereberatung und Coaching zu ... - Motivationsschreiben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Individuelle Karriereberatung und Coaching zu ... - Potentialfindung und Kompetenzanalyse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Individuelle Karriereberatung und Coaching zu ... - Weiterbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Individuelle Karriereberatung und Coaching zu ... - Sonstiges Thema	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persönlichkeitsanalyse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
JobStart Trainingsprogramm	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seminare und Vorträge zu karriererelevanten Themen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Links und Tipps zu karriererelevanten Themen auf der Website von UNIPOINT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
UNIPOINT Newsletter <i>(Bitte geben Sie hier an, wie oft Sie den Newsletter aktiv gelesen haben.)</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

## UNIPOINT - Das Karriereservice an Ihrer Hochschule

UNIPOINT ist das Karriereservice an Ihrer Hochschule und bietet rund um den Berufseinstieg verschiedene Angebote an. Bitte geben Sie an, wie häufig Sie das Karriereservice und welche Angebote Sie **in den letzten sechs Monaten** genutzt haben. Falls Sie eines der Angebote nicht kennen, kreuzen Sie bitte "Angebot ist mir nicht bekannt" an.

### Jobs & Recruiting

	gar nicht	selten (1-2 mal)	häufig (3-4 mal)	sehr häufig (5 mal oder öfter)	Angebot ist mir nicht bekannt
Online Job- und Praktikumsbörse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
UNIPOINT BewerberInnenpool (Erstellung eines eigenen Profils)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Messen und Networking

	gar nicht	selten (1-2 mal)	häufig (3-4 mal)	sehr häufig (5 mal oder öfter)	Angebot ist mir nicht bekannt
Berufs- und Karrieremessen: z.B. UNI SUCCESS für alle Studienrichtungen oder JUS SUCCESS für Rechtswissenschaften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
JobTalks: Podiumsdiskussionen zu Berufsbildern und Arbeitsmarkttrends	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dialogveranstaltungen: z.B. Living Book Day – Wie wurde ich was ich bin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unternehmenspräsentationen: z.B. Job Shadowing bei der UNO etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anderes Networking-Event: <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Skills und Weiterbildung

	gar nicht	selten (1-2 mal)	häufig (3-4 mal)	sehr häufig (5 mal oder öfter)	Angebot ist mir nicht bekannt
Personal Skills – Trainingsangebote im Bereich Persönlichkeit und Kommunikation z.B. JobStart Trainingsprogramm	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Professional Skills – Angebote im Bereich berufsqualifizierendes Fachwissen z.B. EBC*L – Der internationale Wirtschaftsführerschein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Welches Angebot würden Sie sich vom Karriereservice wünschen, um es öfter zu nutzen?

Weiter

## Karrierewahl

Nachfolgend finden Sie eine Reihe von Selbstbeschreibungen zum Entscheidungsfindungsprozess bei der Karrierewahl/Berufswahl. Bitte schätzen Sie ein, in welchem Maße jede Aussage auf Sie zutrifft.

Haben Sie sich schon entschieden in welchem Beruf Sie (später) arbeiten wollen?

ja

nein

Wenn ja: Wie sicher sind Sie mit Ihrer Entscheidung?



	trifft überhaupt nicht zu	trifft genau zu
Ich weiß, dass ich einen Beruf wählen muss, <b>mir fehlt aber die Motivation</b> , diese Entscheidung zu treffen. („Mir ist nicht danach.“)		
Arbeit ist nicht das Wichtigste im Leben, und daher <b>mache ich mir über die Frage der Berufswahl keine großen Gedanken.</b>		
Ich glaube, dass ich mich jetzt nicht für einen Beruf entscheiden muss, denn <b>die Zeit wird mich zur „richtigen“ Berufswahl führen.</b>		
Es fällt mir in der Regel <b>schwer, Entscheidungen zu treffen.</b>		
Für meine Entscheidungen <b>brauche ich normalerweise die Bestätigung und Unterstützung</b> einer kompetenten Person oder von jemandem, dem ich vertraue.		
Gewöhnlich habe ich <b>Angst vor einem Misserfolg.</b>		
Ich erledige <b>Dinge gerne auf meine Art.</b>		
Ich erwarte, dass sich mit dem Eintritt in den Beruf meiner Wahl auch <b>meine persönlichen Probleme lösen.</b>		
Ich glaube, es gibt <b>nur einen Beruf, der für mich geeignet ist.</b>		
Ich erwarte, dass ich durch meine Berufswahl <b>all meine Hoffnungen erfüllen</b> kann.		
Ich glaube, dass die <b>Berufswahl eine einmalige Wahl</b> ist und eine <b>langfristige Verpflichtung</b> darstellt.		
Ich erwarte, dass ich durch meine Berufswahl <b>all meine Hoffnungen erfüllen</b> kann.		
Ich glaube, dass die <b>Berufswahl eine einmalige Wahl</b> ist und eine <b>langfristige Verpflichtung</b> darstellt.		
Ich tue immer das, was mir gesagt wird, selbst wenn es sich <b>gegen meinen eigenen Willen</b> richtet.		





## Karrierewahl

Nachfolgend finden Sie eine Reihe von Selbstbeschreibungen zum Entscheidungsfindungsprozess bei der Karrierewahl/Berufswahl. Bitte schätzen Sie ein, in welchem Maße jede Aussage auf Sie zutrifft.

Es fällt mir schwer, eine Entscheidung für einen Beruf zu treffen, ...

	trifft überhaupt nicht zu	trifft genau zu
da ich nicht weiß, wie ich <b>genaue und aktuelle Informationen über vorhandene Tätigkeiten und Ausbildungsprogramme oder ihre Besonderheiten</b> erhalten kann.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
da sich <b>meine Berufswünsche ständig ändern</b> (z.B. möchte ich manchmal als Selbständige/r arbeiten, manchmal als Angestellte/r).	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
da ich <b>widersprüchliche Angaben zu meinen Fähigkeiten und/oder Charaktereigenschaften</b> habe (z.B. glaube ich, dass ich gegenüber anderen Menschen geduldig bin, andere sagen mir aber, dass ich ungeduldig bin).	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
da ich <b>widersprüchliche Angaben zum Angebot oder zu Besonderheiten von einer bestimmten Tätigkeit oder einem Ausbildungsprogramm</b> habe.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
da ich <b>mehrere Berufe gleichermaßen reizvoll</b> finde und es mir schwer fällt, mich für einen zu entscheiden.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
da mir <b>keine der Tätigkeiten oder Ausbildungsprogramme zusagt</b> .	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
da die <b>Tätigkeit, die mich interessiert etwas beinhaltet, das mich stört</b> (z.B. bin ich an Medizin interessiert, möchte aber nicht so viele Jahre studieren).	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
da ich <b>meine Wünsche nicht in einer Tätigkeit verbinden kann</b> und ich keinen Wunsch aufgeben will (z.B. möchte ich gerne als Freischaffende/r arbeiten, wünsche mir aber auch ein geregeltes Einkommen).	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
da <b>meine Qualifikationen und Fähigkeiten nicht den Anforderungen der Tätigkeit genügen</b> , die mich interessiert.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
da die <b>Menschen, die wichtig für mich sind</b> (wie Eltern oder Freunde) <b>nicht einverstanden sind mit den Berufsmöglichkeiten</b> , die ich in Betracht ziehe und/oder den beruflichen Besonderheiten, die ich mir wünsche.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

da es **Widersprüche** gibt zwischen den **Empfehlungen, die mir verschiedene Menschen, die wichtig für mich sind, zu dem für mich geeigneten Beruf geben** oder dazu, welche beruflichen Besonderheiten ich für meine Entscheidungen berücksichtigen sollte.



Abschließend schätzen Sie bitte ein, wie schwer es Ihnen fällt / wie schwer es Ihnen gefallen ist, eine Berufsentscheidung zu treffen.



(c) 2000 Itamar Gati und Samuel Osipow. Reproduktion mit Erlaubnis der Autoren.  
Deutsche Übersetzung: Hillebrandt & Gulba (2001)

Weiter

[Mag. Elisabeth Poelzl](#), Ferdinand Porsche FernFH – 2015

## Aktivitäten in Bezug auf Ihre Karriere

Inwiefern haben Sie in den vergangenen sechs Monaten ...

	wenig	ein bisschen	mittelmäßig	ziemlich viel	sehr viel
sich aktiv um die Gestaltung Ihrer beruflichen Zukunft bemüht?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dinge unternommen, um Ihre beruflichen Ziele zu verwirklichen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sich um die Weiterentwicklung Ihrer Karriere gekümmert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pläne und Ziele für Ihre berufliche Zukunft erarbeitet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
aufrichtig über persönliche Werte, Interessen, Fähigkeiten und Schwächen nachgedacht?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informationen über Arbeitgeber/innen, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten oder den Arbeitsmarkt in Ihrem Wunschbereich gesammelt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kontakte zu Personen, die Ihnen beruflich weiterhelfen können, aufgenommen oder gepflegt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
freiwillig an Weiterbildungen, Trainings oder anderen Veranstaltungen zur Förderung Ihrer Karriere teilgenommen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufgaben oder Positionen übernommen, die Sie beruflich weiterbringen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

**Bitte geben Sie abschließend noch einige Angaben zu Ihrer Person an**

Ihr Geschlecht:

Sie sind ...  

In welchem Jahr sind Sie geboren?

Geburtsjahr: 

Wie lange befinden/befanden Sie sich insgesamt in Ausbildung?

Bitte geben Sie die Anzahl der Ausbildungsjahre seit Schuleintritt als zweistellige Zahl an. 

Bei einem Doppelstudium geben Sie bitte jenes Studium an, für das Sie anteilig mehr Zeit aufwenden.

Art des Studiums (Niveau):

Bitte beziehen Sie sich auf das zuvor angegebene Studium.

- Bachelorstudium
- Masterstudium
- Diplomstudium (Magisterstudium)

Sind Sie derzeit berufstätig?

- Ja, Vollzeit (ab 38,5 Stunden pro Woche).
- Ja, Teilzeit.
- Ja, geringfügig.
- Ja, aber derzeit in Karenz.
- Nein, ich bin derzeit nicht berufstätig.

Ihre derzeitige Berufstätigkeit steht in Zusammenhang mit ...

- Ihrem derzeitig aktiven Studium.
- einem bereits abgeschlossenen Studium.
- in keinem Zusammenhang zu meinem Studium / meinen Studien.
- Ich bin derzeit nicht berufstätig z.B. arbeitsuchend etc.
- Sonstiges:

In meiner zukünftig angestrebten Tätigkeit bin ich ...

- Berufseinsteiger/in (Einstieg in einen Beruf nach Ende der Ausbildung)
- Quereinsteiger/in (Wechsel in einen neuen Beruf / Bereich)
- strebe ich ein höheres Karrierelevel z.B. im bisherigen Unternehmen an (Aufstieg)
- Sonstiges:

**Möchten Sie an der Verlosung der Amazon-Gutscheine teilnehmen ?**

Wenn ja, klicken Sie bitte unten in das Auswahlfeld. Sie haben dann die Möglichkeit Ihre E-Mail Adresse zu hinterlassen. Möchten Sie nicht am Gewinnspiel teilnehmen, dann klicken Sie bitte sofort auf den „Weiter“ Button.

- Ich möchte an der **Verlosung** der 3 Gutscheine im Wert von 20.- Euro von Amazon teilnehmen. Ich bin damit einverstanden, dass meine E-Mail Adresse bis zur Ziehung der Gewinner/innen gespeichert wird. Meine Angaben in dieser Befragung bleiben weiterhin anonym, meine E-Mail Adresse wird nicht an Dritte weitergegeben und nach der Ziehung am 24.11.2015 wieder gelöscht. Nach Eingabe Ihrer E-Mail Adresse klicken Sie bitte auf den „Weiter“ Button.

E-Mail-Adresse:

Weiter

## Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Bei Fragen zur Studie oder Interesse an den Ergebnissen, wenden Sie sich bitte an [elisabeth.poelzl@mail.fernfh.ac.at](mailto:elisabeth.poelzl@mail.fernfh.ac.at).

Ihre Angaben wurden erfolgreich abgeschickt. Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

### Einladung zum SoSci Panel

Liebe Teilnehmerin,  
lieber Teilnehmer,

das nicht-kommerzielle [SoSci Panel](#) würde Sie gerne zu weiteren wissenschaftlichen Befragungen einladen. Das Panel achtet Ihre Privatsphäre, gibt Ihre E-Mail-Adresse nicht an Dritte weiter und wird Ihnen pro Jahr maximal vier Einladungen zu qualitativ hochwertigen Studien zusenden.

E-Mail:

Sie erhalten eine Bestätigungsmail, bevor Ihre E-Mail-Adresse in das Panel aufgenommen wird (Double Opt-In). So wird sichergestellt, dass niemand außer Ihnen Ihre E-Mail-Adresse einträgt.

**Der Fragebogen, den Sie gerade ausgefüllt haben, wurde gespeichert. Sie können das Browserfenster selbstverständlich auch schließen, ohne am SoSci Panel teilzunehmen.**

## Anhang D: Codebook

Var	Nr.	Frage	Instrument	Konzept	Antwortformat
ND01_01	1	Wie oft haben Sie die Angebote des Karriereservices in den letzten sechs Monaten genutzt?		Nutzungsverhalten Karrierecenter	-9 nicht beantwortet 1 gar nicht 2 selten (1-2 mal) 3 häufig (3-4 mal) 4 sehr häufig (5 mal oder öfter)
ND07	2	Das Angebot von UNIPORT: <b>Karriereberatung &amp; Info</b>		Nutzungsverhalten Karrierecenter	
ND07_01	2a	individuelle Karriereberatung und Coaching zu ... - Berufsorientierung und Berufszielfindung		Nutzungsverhalten Karrierecenter	-9 nicht beantwortet -1 Angebot ist mir nicht bekannt 1 gar nicht 2 selten (1-2 mal) 3 häufig (3-4 mal) 4 sehr häufig (5 mal oder öfter)
ND07_02	2b	individuelle Karriereberatung und Coaching zu ... - Bewerbungsgespräch		Nutzungsverhalten Karrierecenter	siehe ND07_01
ND07_03	2c	individuelle Karriereberatung und Coaching zu ... - CV-Check		Nutzungsverhalten Karrierecenter	siehe ND07_01
ND07_04	2d	individuelle Karriereberatung und Coaching zu ... - Jobsuchstrategien		Nutzungsverhalten Karrierecenter	siehe ND07_01
ND07_05	2e	individuelle Karriereberatung und Coaching zu ... - Leitfaden Assessment Center		Nutzungsverhalten Karrierecenter	siehe ND07_01
ND07_06	2f	individuelle Karriereberatung und Coaching zu ... - Motivationsschreiben		Nutzungsverhalten Karrierecenter	siehe ND07_01
ND07_07	2g	individuelle Karriereberatung und Coaching zu ... - Potentialfindung und Kompetenzanalyse		Nutzungsverhalten Karrierecenter	siehe ND07_01
ND07_08	2h	individuelle Karriereberatung und Coaching zu ... - Weiterbildung		Nutzungsverhalten Karrierecenter	siehe ND07_01
ND07_09	2i	individuelle Karriereberatung und Coaching zu ... - Sonstiges Thema		Nutzungsverhalten Karrierecenter	Offenes Feld zum Befüllen
ND07_10	2j	Persönlichkeitsanalyse		Nutzungsverhalten Karrierecenter	siehe ND07_01
ND07_11	2k	JobStart Trainingsprogramm		Nutzungsverhalten Karrierecenter	siehe ND07_01
ND07_12	2l	Seminare und Vorträge zu karriererelevanten Themen		Nutzungsverhalten Karrierecenter	siehe ND07_01
ND07_13	2m	Links und Tipps zu karriererelevanten Themen auf der Website von UNIPORT		Nutzungsverhalten Karrierecenter	siehe ND07_01

Var	Nr.	Frage	Instrument	Konzept	Antwortformat
ND07_14	2n	UNIPOINT Newsletter		Nutzungsverhalten Karrierecenter	siehe ND07_01
ND08	3	<b>Jobs &amp; Recruiting</b>		Nutzungsverhalten Karrierecenter	siehe ND07_01
ND08_01	3a	Online Job- und Praktikumsbörse		Nutzungsverhalten Karrierecenter	siehe ND07_01
ND08_02	3b	UNIPOINT BewerberInnenpool (Erstellung eines eigenen Profils)		Nutzungsverhalten Karrierecenter	siehe ND07_01
ND09	4	<b>Messen und Networking</b>		Nutzungsverhalten Karrierecenter	siehe ND07_01
ND09_01	4a	Berufs- und Karrieremessen: z.B. UNI SUCCESS für alle Studienrichtungen oder JUS SUCCESS für Rechtswissenschaften		Nutzungsverhalten Karrierecenter	siehe ND07_01
ND09_02	4b	JobTalks: Podiumsdiskussionen zu Berufsbildern und Arbeitsmarkttrends		Nutzungsverhalten Karrierecenter	siehe ND07_01
ND09_03	4c	Dialogveranstaltungen: z.B. Living Book Day – Wie wurde ich was ich bin		Nutzungsverhalten Karrierecenter	siehe ND07_01
ND09_04	4d	Unternehmenspräsentationen: z.B. Job Shadowing bei der UNO etc.		Nutzungsverhalten Karrierecenter	siehe ND07_01
ND09_05	4e	Anderes Networking-Event		Nutzungsverhalten Karrierecenter	Offenes Feld zum Befüllen
ND10	5	<b>Skills und Weiterbildung</b>		Nutzungsverhalten Karrierecenter	
ND10_01	5a	Personal Skills – Trainingsangebote im Bereich Persönlichkeit und Kommunikation z.B. JobStart Trainingsprogramm		Nutzungsverhalten Karrierecenter	siehe ND07_01
ND10_02	5b	Professional Skills – Angebote im Bereich berufsqualifizierendes Fachwissen z.B. EBC*L – Der internationale Wirtschaftsführerschein		Nutzungsverhalten Karrierecenter	siehe ND07_01
ND04	6	Welches Angebot würde Sie sich vom Karriereservice wünschen, um es öfter zu nutzen?		Nutzungsverhalten Karrierecenter	Offenes Feld zum Befüllen
CD05_Dec	7	Haben Sie schon entschieden, in welchem Beruf Sie später arbeiten wollen?	CDDQ	Entscheidenheit pauschal	-9 nicht beantwortet 1 ja 2 nein
CD07_Sec	8	Wenn ja: Wie sicher sind Sie mit Ihrer Entscheidung?	CDDQ	Sicherheit mit Entscheidung	-9 nicht beantwortet 1 gar nicht sicher bis 9 ganz sicher
CDDQ_01	9	Ich weiß, dass ich einen Beruf wählen muss, mir fehlt aber die Motivation, diese Entscheidung jetzt zu treffen. („Mir ist nicht danach.“)	CDDQ	Readiness-m	-9 nicht beantwortet 1 trifft überhaupt nicht zu bis 9 trifft genau zu



Var	Nr.	Frage	Instrument	Konzept	Antwortformat
CDDQ_02	10	Arbeit ist nicht das Wichtigste im Leben, und daher mache ich mir über die Frage der Berufswahl keine großen Gedanken.	CDDQ	Readiness-m	siehe CDDQ_01
CDDQ_03	11	Ich glaube, dass ich mich jetzt nicht für einen Beruf entscheiden muss, denn die Zeit wird mich zur „richtigen“ Berufswahl führen.	CDDQ	Readiness-i	siehe CDDQ_01
CDDQ_04	12	Es fällt mir in der Regel schwer, Entscheidungen zu treffen.	CDDQ	Readiness-i	siehe CDDQ_01
CDDQ_05	13	Für meine Entscheidungen brauche ich normalerweise die Bestätigung und Unterstützung einer kompetenten Person oder von jemandem, dem ich vertraue.	CDDQ	Readiness-i	siehe CDDQ_01
CDDQ_06	14	Gewöhnlich habe ich Angst vor einem Misserfolg.	CDDQ	Readiness-i	siehe CDDQ_01
CDDQ_07	15	Ich erledige Dinge gerne auf meine Art.	CDDQ	Validation	siehe CDDQ_01
CDDQ_08	16	Ich erwarte, dass sich mit dem Eintritt in den Beruf meiner Wahl auch meine persönlichen Probleme lösen.	CDDQ	Readiness-d	siehe CDDQ_01
CDDQ_09	17	Ich glaube, es gibt nur einen Beruf, der für mich geeignet ist.	CDDQ	Readiness-d	siehe CDDQ_01
CDDQ_10	18	Ich erwarte, dass ich durch meine Berufswahl all meine Hoffnungen erfüllen kann.	CDDQ	Readiness-d	siehe CDDQ_01
CDDQ_11	19	Ich glaube, dass die Berufswahl eine einmalige Wahl ist und eine langfristige Verpflichtung darstellt.	CDDQ	Readiness-d	siehe CDDQ_01
CDDQ_12	20	Ich tue immer das, was mir gesagt wird, selbst wenn es sich gegen meinen eigenen Willen richtet.	CDDQ	Validation	siehe CDDQ_01
CDDQ_13	21	Es fällt mir schwer, eine Entscheidung für einen Beruf zu treffen, da ich nicht weiß, welche Schritte ich unternehmen muss.	CDDQ	Lack of Info-Lp	siehe CDDQ_01
CDDQ_14	22	Es fällt mir schwer, eine Entscheidung für einen Beruf zu treffen, da ich nicht weiß, welche Faktoren ich berücksichtigen muss.	CDDQ	Lack of Info-Lp	siehe CDDQ_01
CDDQ_15	23	Es fällt mir schwer, eine Entscheidung für einen Beruf zu treffen, da ich nicht weiß, wie ich die Informationen, die ich über mich selbst habe mit den Informationen, die ich über die verschiedenen Berufe habe, verknüpfen soll.	CDDQ	Lack of Info-Lp	siehe CDDQ_01
CDDQ_16	24	Es fällt mir schwer, eine Entscheidung für einen Beruf zu treffen, da ich noch immer nicht weiß, welche Beschäftigungen mich interessieren.	CDDQ	Lack of Info-Ls	siehe CDDQ_01
CDDQ_17	25	Es fällt mir schwer, eine Entscheidung für einen Beruf zu treffen, da ich mir noch nicht sicher bin, was ich dabei bevorzugen würde (zB welche Art von Beziehung ich zu Menschen anstrebe oder in welcher Arbeitsumgebung ich arbeiten möchte).	CDDQ	Lack of Info-Ls	siehe CDDQ_01

Var	Nr.	Frage	Instrument	Konzept	Antwortformat
CDDQ_18	26	Es fällt mir schwer, eine Entscheidung für einen Beruf zu treffen, da ich nicht genügend Informationen über meine Kompetenzen habe (zB numerische Fähigkeiten, verbale Fähigkeiten) und/oder über meine Charaktereigenschaften (zB Ausdauer, Unternehmungsgeist, Geduld).	CDDQ	Lack of Info-Ls	siehe CDDQ_01
CDDQ_19	27	Es fällt mir schwer, eine Entscheidung für einen Beruf zu treffen, da ich nicht weiß, wie meine Fähigkeiten und/oder Charaktereigenschaften in der Zukunft sein werden.	CDDQ	Lack of Info-Ls	siehe CDDQ_01
CDDQ_20	28	Es fällt mir schwer, eine Entscheidung für einen Beruf zu treffen, da ich nicht genügend Informationen über die Vielfalt an vorhanden Tätigkeiten oder Ausbildungsprogrammen habe.	CDDQ	Lack of Info-Lo	siehe CDDQ_01
CDDQ_21	29	Es fällt mir schwer, eine Entscheidung für einen Beruf zu treffen, da ich nicht genügend Informationen über die Besonderheiten der Tätigkeiten und/oder Trainingsprogramme, die mich interessieren, habe (zB Nachfrage am Markt, typische Einkommen, Aufstiegsmöglichkeiten oder Vergünstigungen bei Ausbildungsprogrammen).	CDDQ	Lack of Info-Lo	siehe CDDQ_01
CDDQ_22	30	Es fällt mir schwer, eine Entscheidung für einen Beruf zu treffen, da ich nicht weiß, wie Berufe in Zukunft sein werden.	CDDQ	Lack of Info-Lo	siehe CDDQ_01
CDDQ_23	31	Es fällt mir schwer, eine Entscheidung für einen Beruf zu treffen, da ich nicht weiß, wie ich zusätzliche Informationen über mich erhalten kann (zB über meine Fähigkeiten oder meine Charaktereigenschaften).	CDDQ	Lack of Info-La	siehe CDDQ_01
CDDQ_24	32	Es fällt mir schwer, eine Entscheidung zu treffen, da ich nicht weiß, wie ich genaue und aktuelle Informationen über vorhandene Tätigkeiten und Ausbildungsprogramme oder ihre Besonderheiten erhalten kann.	CDDQ	Lack of Info-La	siehe CDDQ_01
CDDQ_25	33	Es fällt mir schwer, eine Entscheidung für einen Beruf zu treffen, da sich meine Berufswünsche ständig ändern (zB möchte ich manchmal als Selbständige/r arbeiten, manchmal als Angestellte/r).	CDDQ	Inconsistent Info-lu	siehe CDDQ_01
CDDQ_26	34	Es fällt mir schwer, eine Entscheidung für einen Beruf zu treffen, da ich widersprüchliche Angaben zu meinen Fähigkeiten und/oder Charaktereigenschaften habe (zB ich glaube, dass ich gegenüber anderen Menschen geduldig bin, andere sagen mir aber, dass ich ungeduldig bin).	CDDQ	Inconsistent Info-lu	siehe CDDQ_01

Var	Nr.	Frage	Instrument	Konzept	Antwortformat
CDDQ_27	35	Es fällt mir schwer, eine Entscheidung für einen Beruf zu treffen, da ich widersprüchliche Angaben zum Angebot oder zu Besonderheiten von einer bestimmten Tätigkeit oder einem Ausbildungsprogramm habe.	CDDQ	Inconsistent Info-lu	siehe CDDQ_01
CDDQ_28	36	Es fällt mir schwer, eine Entscheidung für einen Beruf zu treffen, da ich mehrere Berufe gleichermaßen reizvoll finde und es mir schwer fällt, mich für einen zu entscheiden.	CDDQ	Inconsistent Info-li	siehe CDDQ_01
CDDQ_29	37	Es fällt mir schwer, eine Entscheidung für einen Beruf zu treffen, da mir keine der Tätigkeiten oder Ausbildungsprogramme zusagt.	CDDQ	Inconsistent Info-li	siehe CDDQ_01
CDDQ_30	38	Es fällt mir schwer, eine Entscheidung für einen Beruf zu treffen, da die Tätigkeit, die mich interessiert etwas beinhaltet, das mich stört (zB bin ich an Medizin interessiert, möchte aber nicht so viele Jahre studieren).	CDDQ	Inconsistent Info-li	siehe CDDQ_01
CDDQ_31	39	Es fällt mir schwer, eine Entscheidung für einen Beruf zu treffen, da ich meine Wünsche nicht in einer Tätigkeit verbinden kann und ich keinen Wunsch aufgeben will (zB möchte ich gerne als Freischaffende/r arbeiten, wünsche mir aber auch ein geregeltes Einkommen).	CDDQ	Inconsistent Info-li	siehe CDDQ_01
CDDQ_32	40	Es fällt mir schwer, eine Entscheidung für einen Beruf zu treffen, da meine Qualifikationen und Fähigkeiten nicht den Anforderungen der Tätigkeit genügen, die mich interessiert.	CDDQ	Inconsistent Info – li	siehe CDDQ_01
CDDQ_33	41	Es fällt mir schwer, eine Entscheidung für einen Beruf zu treffen, da die Menschen, die wichtig für mich sind (wie Eltern oder Freunde) nicht einverstanden sind mit den Berufsmöglichkeiten, die ich in Betracht ziehe und/oder den beruflichen Besonderheiten, die ich mir wünsche.	CDDQ	Inconsistent Info-le	siehe CDDQ_01
CDDQ_34	42	Es fällt mir schwer, eine Entscheidung für einen Beruf zu treffen, da es Widersprüche gibt zwischen den Empfehlungen, die mir verschiedene Menschen, die wichtig für mich sind, zu dem für mich geeigneten Beruf geben oder dazu, welche beruflichen Besonderheiten ich für meine Entscheidungen berücksichtigen sollte.	CDDQ	Inconsistent Info-le	siehe CDDQ_01
CD06_Diff	43	Abschließend bitten wir Sie, einzuschätzen, wie schwer es Ihnen fällt, eine Berufsentscheidung zu treffen.	CDDQ	Schwierigkeit bei Entscheidung	-9 1 9 nicht beantwortet überhaupt nicht schwer sehr schwer
CE01	44	Inwiefern haben Sie in den vergangenen sechs Monaten ...	Career Engagement Scale	Proactive Career Behavior / Career Engagement	

Var	Nr.	Frage	Instrument	Konzept	Antwortformat
CE01_01	44a	sich aktiv um die Gestaltung Ihrer beruflichen Zukunft bemüht	Career Engagement Scale	Proactive Career Behavior / Career Engagement	-9 nicht beantwortet 1 wenig 2 ein bisschen 3 mittelmäßig 4 ziemlich viel 5 sehr viel
CE01_02	44b	Dinge unternommen, um Ihre beruflichen Ziele zu verwirklichen	Career Engagement Scale	Proactive Career Behavior / Career Engagement	siehe CE01_01
CE01_03	44c	sich um die Weiterentwicklung Ihrer Karriere bemüht	Career Engagement Scale	Proactive Career Behavior / Career Engagement	siehe CE01_01
CE01_04	44d	Pläne und Ziele für Ihre berufliche Zukunft erarbeitet	Career Engagement Scale	Proactive Career Behavior / Career Engagement	siehe CE01_01
CE01_05	44e	aufrichtig über persönliche Werte, Interessen, Fähigkeiten und Schwächen nachgedacht	Career Engagement Scale	Proactive Career Behavior / Career Engagement	siehe CE01_01
CE01_06	44f	Informationen über Arbeitgeber/innen, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten oder den Arbeitsmarkt in Ihrem Wunschbereich gesammelt	Career Engagement Scale	Proactive Career Behavior / Career Engagement	siehe CE01_01
CE01_07	44g	Kontakte zu Personen, die Ihnen beruflich weiterhelfen können, aufgenommen oder gepflegt	Career Engagement Scale	Proactive Career Behavior / Career Engagement	siehe CE01_01
CE01_08	44h	Freiwillig an Weiterbildungen, Trainings oder anderen Veranstaltungen zur Förderung Ihrer Karriere teilgenommen	Career Engagement Scale	Proactive Career Behavior / Career Engagement	siehe CE01_01
CE01_09	44i	Aufgaben oder Positionen übernommen, die Sie beruflich weiterbringen	Career Engagement Scale	Proactive Career Behavior / Career Engagement	siehe CE01_01
SD05	45	Ihr Geschlecht: Sie sind		Soziodemographie	weiblich, männlich
SD04	46	In welchem Jahr sind Sie geboren? Geburtsjahr:		Soziodemographie	Angabe des Geburtsjahrs, Feld zum Eintragen
SD11	47	Wie lange befinden/befanden Sie sich insgesamt in Ausbildung?	CDDQ		Eingabefeld für eine zwei-stellige Zahl

Var	Nr.	Frage	Instrument	Konzept	Antwortformat
SD12	48	Ihr Studienfach: Bei einem Doppelstudium geben Sie bitte jenes Studium an, für das Sie anteilig mehr Zeit aufwenden.		Soziodemographie	1 Anglistik 2 Betriebswirtschaft 3 Bildungswissenschaften 4 Biologie 5 Chemie 6 Deutsche Philologie 7 Ernährungswissenschaften 8 Geographie 9 Geschichte 10 Informatik / Wirtschaftsinformatik 11 Internationale Betriebswirtschaft 12 Kultur- und Sozialanthropologie 13 Kunstgeschichte 14 Mathematik 15 Pharmazie 16 Philosophie 17 Physik 18 Psychologie 19 Publizistik- und Kommunikationswissenschaften 20 Rechtswissenschaften 21 Romanistik 22 Soziologie 23 Sportwissenschaften 24 Statistik 25 Theater-, Film- und Medienwissenschaften 26 Theologie 27 Translationswissenschaft 28 Volkswirtschaftslehre 29 Sonstiges Studienfach: 30 Lehramt 31 Internationale Entwicklung 32 Vergleichende Literaturwissenschaften -9 nicht beantwortet
SD10	49	Art des Studiums (Niveau): Beziehen Sie sich auf das zuvor angegebene Studium. (Frage 48 befindet sich auf der nächsten Seite.)		Soziodemographie	1 Bachelorstudium 2 Masterstudium 3 Diplomstudium (Magisterstudium) -9 nicht beantwortet

Var	Nr.	Frage	Instrument	Konzept	Antwortformat
SD07	50	Sind Sie derzeit berufstätig?		Soziodemographie	1 einem bereits abgeschlossenen Studium. 2 Ihrem derzeitig aktiven Studium. 3 in keinem Zusammenhang zu meinem Studium / meinen Studien. 4 Sonstiges: 5 Ich bin derzeit nicht berufstätig z.B. arbeitsuchend etc. -9 nicht beantwortet
SD08	51	Ihre derzeitige Berufstätigkeit steht in Zusammenhang mit ...		Soziodemographie	1 einem bereits abgeschlossenen Studium. 2 Ihrem derzeitig aktiven Studium. 3 in keinem Zusammenhang zu meinem Studium / Studien. 4 Sonstiges: 5 Ich bin derzeit nicht berufstätig z.B. arbeitsuchend etc. -9 nicht beantwortet
SD09	52	In meiner zukünftig angestrebten Tätigkeit bin ich ...		Soziodemographie	1 Berufseinsteiger/in (Einstieg in einen Beruf nach Ende der Ausbildung) 2 Quereinsteiger/in (Wechsel in einen neuen Beruf / Bereich) 3 strebe ich ein höheres Karrierelevel z.B. im bisherigen Unternehmen an (Aufstieg) 4 Sonstiges: -9 nicht beantwortet