

# Längsschnittuntersuchung der Persönlichkeit-Beruf- Kongruenz über die Berufslaufbahn

**Claudia Schellenberg, Annette Krauss und Achim Hättich**

*Erstaunlich wenig Forschung wurde bisher zu Persönlichkeit-Beruf-Kongruenz über die Laufbahn betrieben. Ziel der Studie war, die Kongruenz nach Holland bei einer für die Deutschschweizer Bevölkerung repräsentativen Stichprobe (N=805) über die Laufbahn zu untersuchen. Kongruenz wurde nach rohwertbasierten Profil-Korrelationen und klassischen Dreibuchstabenvergleichen (Zener-Schnuelle-Index) berechnet, die Persönlichkeit durch Persönlichkeitseigenschaften und Interessen operationalisiert. Die Ergebnisse zeigen, dass zwischen Persönlichkeit und Beruf signifikante Korrelationen über 36 Jahre bestehen. Die Kongruenz steht mit Zufriedenheit in verschiedenen Lebensbereichen in einem Zusammenhang.*

## Einleitung

In der Berufs- und Laufbahnpsychologie wurden verschiedene Karrieremodelle entwickelt, welche sich mit der Beschreibung und Erklärung von beruflichen Entwicklungsverläufen befassen. Es gibt dabei keine umfassende Theorie des beruflichen Werdegangs, sondern jede Theorie widmet sich anderen Aspekten: Berufswahl ist gemäss Entwicklungstheorien kein punktuelles Ereignis, sondern erstreckt sich über die ganze Laufbahn und berücksichtigt verschiedene Lebenspläne (Mitchell & Krumboltz, 1994; Super, 1993). Aus ökopyschologischer Perspektive ist die berufliche Entwicklung ein dynamischer Verlauf, welcher mit Anpassungsleistungen und Kompromissbildungen verbunden ist (Eccles, 2004; Golisch, 2002). Die Passungstheorien betonen, dass ein gewisses Gleichgewicht bzw. eine Kongruenz zwischen dem, was eine Person an Fähigkeiten, Interessen und Einstellungen mitbringt, und dem, was beruflich erwartet wird, essentiell ist für Erfolg und Zufriedenheit im Beruf (Holland, 1997; Lent, Brown & Hackett, 1994). Der vorliegende Artikel legt den Fokus auf die Passung als zentrales Element bei der beruflichen Entwicklung.

Eine Vielzahl von Studien hat sich in den letzten Jahren mit der Kongruenz-Hypothese befasst. Am meisten Studien gibt es dabei über die Beziehung

zwischen Kongruenz und verschiedenen Outcomes wie Zufriedenheit (Tsabari, Tziner & Meir, 2005) und Leistung (Nye, Su, Rounds & Drasgow, 2012). Demgegenüber wurde viel seltener der Frage nachgegangen, wie sich die Kongruenz über den zeitlichen Verlauf verändert (Arnold, 2004). Holland (1997) beschreibt die Kongruenz als einen langzeitlichen und interaktiven Prozess mit gegenseitiger Beeinflussung von Interessen und Berufstätigkeit. Die Annahme der Gravitationshypothese (Wilk, Desmarais & Sackett, 1995), dass die Persönlichkeit-Beruf-Kongruenz über die Zeit zunimmt und dies mit positiven Auswirkungen für das Wohlbefinden verbunden ist, wurde nur vereinzelt untersucht (Tracey & Robbins, 2006; Judge, Heller & Mount, 2002).

Wenig Forschung widmete sich bisher folgenden fundamentalen Fragen: Wie stabil ist die Passung einer Person mit ihrer Berufstätigkeit? Nimmt die Passung über die Zeit zu, nimmt sie ab oder bleibt sie unverändert? Wie hängt die Persönlichkeit-Beruf-Kongruenz mit Zufriedenheit und Wohlbefinden zusammen? Die vorliegende Längsschnittstudie befasst sich mit diesen Fragen, indem sie bei einer Deutschschweizer Kohorte von Personen mit Jahrgang 1963 die Person-Beruf Kongruenz über 36 Jahre untersucht.

## Theoretische und empirische Hintergründe

### Theoretische Ansätze zur Persönlichkeit-Beruf-Kongruenz

Verschiedene theoretische Ansätze befassen sich mit der Kongruenz zwischen Persönlichkeit und Berufstätigkeit. Kongruenz beschreibt ein Mensch-Umwelt-Verhältnis, das aufgrund der Veränderungen des Menschen und der Arbeitssituation immer wieder neu hergestellt werden muss (Busshoff, 1984; Kristof-Brown, Zimmermann & Johnson, 2005). Unter den Passungstheorien dominiert die Theorie von Holland in der Forschungslandschaft. Weitere Theorien haben sich ebenso als massgebliche Konzepte durchgesetzt, wie beispielweise der Karriereanker (Schein, 1996), Selbstkonzept-Ansätze (Super, 1993) oder die *social cognitive theory of career development* (Lent et al., 1994). Die meisten Passungstheorien untersuchen die Kongruenz zwischen Person und Beruf. Weitere Forschungsrichtungen berücksichtigen die Passung zwischen Person-Job, Person-Organisation und Person-Vorgesetzten (Kristof-Brown et al., 2005).

Die vorliegende Studie untersucht die Passung nach dem Ansatz von Holland, der Persönlichkeitstypen aus differentialpsychologischer Sicht unterscheidet und postuliert, dass sich diese in Bezug auf Interessen, Fähigkeiten, Bedürfnisse und Werte unterscheiden. Es gibt über 150 empirische Studien zu seiner Theorie (Spokane, Meir & Catalano, 2000), und in der Berufs- und Laufbahnberatung ist er mit seinen psychologischen Berufstypen und Interessensinstrumenten ebenfalls sehr populär. Die Theorie von Holland ermöglicht eine parallele

Beschreibung von Person und Umwelt (Nauta, 2010). Nachteile sind, dass eine solche Typologie naturgemäss nur jeweils einen Teil der Person und der Umwelt und nicht alle Einflussgrössen abbildet (Arnold, 2004; Spokane et al., 2000).

**Messen der Persönlichkeit–Beruf–Kongruenz nach Holland**  
 Holland beschreibt sechs Persönlichkeitstypen und symmetrisch dazu sechs Typen von Arbeitsumgebungen. Beide sind durch bestimmte Eigenschaften oder Merkmale charakterisiert (vgl. Tabelle 1). Die Abkürzungen der Typen sind R (*Realistic*), I (*Investigative*), A (*Artistic*), S (*Social*), E (*Enterprising*), C (*Conventional*), aus dem sich RIASEC ergibt.

*Tabelle 1: Charakterisierung der Holland-Dimensionen in Anlehnung an Jörin Fux (2005)*

Dimensionen	Interessen (womit möchte ich arbeiten?)	Persönlichkeitseigenschaften	Berufliches Umfeld
Realistic	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mit den Händen, mit Körperkraft/Maschinen, Fahrzeugen arbeiten</li> <li>Im Freien arbeiten</li> <li>Praktische, konkrete, reale Tätigkeiten und sichtbares Produkt</li> </ul>	naturverbunden, unkompliziert, gradlinig, körperlich robust, handwerklich geschickt, technisch begabt, «mit beiden Füßen auf dem Boden»	Handwerkliche, technische und landwirtschaftliche Berufe
Investigative	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mit dem Kopf</li> <li>forschen, analysieren, beobachten, heraustüfteln, intellektuelle Probleme lösen</li> </ul>	scharfsinnig, analytisch, experimentierfreudig, wissenschaftlich interessiert, lernfreudig, geistreich, gebildet, rational, intellektuell	Forschung, Wissenschaft, Labor
Artistic	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mit Kunst/Kultur</li> <li>künstlerische, kreative, gestalterische (Selbst-)darstellung</li> </ul>	fantasievoll, schöpferisch, intuitiv, künstlerisch, ausdrucksstark, idealistisch, gefühlsbetont, originell, eigenwillig	Theater, Film, Mode, Musik, Literatur, Journalismus, Grafik/Design
Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mit Menschen/sozial</li> <li>helfen, beraten, therapieren, heilen, pflegen, erziehen, lehren, bilden, unterrichten</li> </ul>	hilfsbereit, warmherzig, gesellig, mitteilend, fürsorglich, selbstlos, treu, menschen- und beziehungsorientiert	Bildungswesen, Soziale Beratung, Gesundheitswesen
Enterprising	<ul style="list-style-type: none"> <li>mit Menschen/wirtschaftlich</li> <li>führen, managen, organisieren, lenken, leiten, überzeugen, beeinflussen, verkaufen</li> </ul>	aktiv, draufgängerisch, zielstrebig, dynamisch, leistungswillig, tonangebend, kontaktfreudig, geschäftstüchtig, verantwortungsbereit, führungsfähig	Management, Verkauf, Werbung, PR Unternehmen, Wirtschaft
Conventional	<ul style="list-style-type: none"> <li>mit Daten, Zahlen, Infos, Texten, Korrespondenz</li> <li>Büroarbeiten</li> </ul>	sorgfältig, genau, ordentlich, pflichtbewusst, angepasst, gewissenhaft, diszipliniert, vorsichtig	Dienstleistungsbetriebe, Verwaltung, Büro, Sekretariat

Persönlichkeitsstrukturen bestehen definitionsgemäss aus einem dominanten Typ (Primärtyp), ergänzt durch zwei weitere vorherrschende Typentsprechungen. Die auf diese Weise gewonnenen Profile werden als Drei-Buchstaben-Codes bezeichnet (Joerin Fux, 2005).

**Bestimmen der Persönlichkeit-Beruf-Kongruenz.** Es gibt unterschiedliche Methoden zur Bestimmung der Kongruenz zwischen Persönlichkeit und Berufstätigkeit (Brown & Gore, 1994, Joerin Fux, 2005; Young, Tokar & Subich, 1998). Die Indizes lassen sich anhand folgender Kriterien unterscheiden: Die erste Gruppe von Indizes geht davon aus, dass sich gewisse Dimensionen ähnlicher sind als andere (z.B. C-Index von Brown & Gore, 1994). Die zweite Gruppe berücksichtigt die Position, wobei die erste Position am stärksten gewichtet wird, die zweite Position am zweistärksten, etc. (z.B. Z-S-Index von Zener & Schnuelle, 1976). Die letzte Gruppe berücksichtigt Rohwerte der Interessensausprägung als Grundlage der Berechnung (Rolfs & Schuler, 2002).

#### Empirische Studien zur Veränderung der Persönlichkeit-Beruf-Kongruenz über die Berufslaufbahn

Die Gravitationshypothese geht von einer Zunahme der Kongruenz über die Laufbahn aus: Personen gelangen über ihre Berufslaufbahn immer häufiger in passendere berufliche Umwelten (Wilk et al., 1995). Dabei wird vorausgesetzt, dass sich einerseits Personen Umwelten aussuchen, die zu ihnen passen («Selektionshypothese»), und andererseits aber auch die Möglichkeit besteht, dass sich Personen ihren beruflichen Umwelten zunehmend anpassen («Sozialisationshypothese»). Um die Dynamik der Kongruenz zu verstehen, ist es notwendig, dass Stabilität und Wechsel des beruflichen Umfeldes und der Persönlichkeit berücksichtigt werden. Es gibt Belege dafür, dass Interessen in der Jugendzeit zwar eine hohe Stabilität aufweisen, dass jedoch auch Raum für Veränderungen besteht (Low, Yoon, Roberts & Rounds, 2005).

**Studien zu Persönlichkeit-Beruf-Kongruenz über die Laufbahn:** Längsschnittstudien zeigen, dass signifikante Beziehungen zwischen Persönlichkeitseigenschaften und Interessen und beruflichen Tätigkeiten zu einem späteren Zeitpunkt bestehen (Fruyt & Mervielde, 1999; Woods & Hampson, 2010). Es gibt weiter einzelne Studien, welche die Gravitationshypothese direkt überprüfen. Eine Studie stammt von Judge, Higgins, Thoresen und Barrick (1999), welche die Passung zwischen Big Five-Persönlichkeitsdimensionen und Berufstätigkeit untersuchten. Die Gravitationshypothese konnte teilweise bestätigt werden, allerdings blieben die Ergebnisse im Bereich kleinerer bis mittlerer statistischer Bedeutsamkeit (Varianzaufklärung:  $R^2 = .09$ ). Wille, Tracey, Feys und De Fruyt (2014) untersuchten 167 Hochschulabsolventinnen und -absolventen und deren Interessen-Beruf-Kongruenz nach Holland während 15 Jahren. Die Resultate zeigen, dass die Kongruenz während der ganzen

untersuchten Laufbahn durchaus besteht, jedoch keine Zunahme der Kongruenz belegt werden kann.

**Studien zu Outcomes von Persönlichkeit-Beruf-Kongruenz:** Verschiedene Studien befassen sich direkt mit den Steuermechanismen der Selektion resp. Gravitation: Wieso werden Berufstätigkeiten gesucht, die zur Persönlichkeit passen? Ausschlaggebend sind hier vor allem zwei Steuermechanismen: Die Zufriedenheit (auch «subjektiver Erfolg» genannt) und die Leistung (auch «objektiver Erfolg» genannt) (Ng, Eby, Sorensen & Feldman, 2005). Grundannahme dabei ist, dass eine persönlichkeitskongruente Tätigkeit zu Zufriedenheit und Status bzw. Einkommen führe. In einer Reihe von Studien wurde untersucht, ob der Grad der Person-Umwelt-Passung tatsächlich das Ausmass an Berufserfolg voraussagt und es fanden sich Belege dafür (Korrelationen zwischen  $r = -.01$  und  $.5$ ; Gottfredson & Holland, 1990; Meir & Navon, 1992). Weitere Auswirkungen der Person-Beruf Kongruenz auf die akademische Leistung und Ausdauer, auf die Stabilität der Berufswahl und die wahrgenommene Kongruenz wurden festgestellt (Spokane et al., 2000). Volodina, Nagy und Köller (2015) zeigen, dass eine interessenskongruente Berufswahl positive Effekte auf Ausbildungsabschlüsse hat. Eine hohe Kongruenz könne auch Persönlichkeitseinflüsse, wie beispielsweise hohe Werte in Neurotizismus, abschwächen.

## Methodisches Vorgehen

### Untersuchungsteilnehmende

Als Datenbasis fungiert die Zürcher Längsschnittstudie «Von der Schulzeit bis zum mittleren Erwachsenenalter» (ZLSE). Dabei handelt es sich um eine Längsschnittstudie, die bisher elf Erhebungen (B1 bis B11) vom 15. bis zum 52. Lebensjahr umfasst und verschiedene Aspekte der beruflichen und persönlichen Entwicklung erfragte (Schallberger & Spiess Huldi, 2001; Schmaeh, Häfeli, Schellenberg & Hättich, 2015). Für die Basiserhebung im Jahr 1978 wurden zufällig Klassen ausgewählt, die sich im letzten Schuljahr befanden.

Die elfte Befragung fand im Sommer 2015 statt. Befragt wurden dabei alle Personen aus der letzten Erhebung (B10). Weiter wurde eine Vollerhebung der 1982 befragten Personen durchgeführt. Dank einem Rücklauf von 70% haben 807 Personen teilgenommen, welche für die Gruppe der 1963 Geborenen (Deutschschweiz) in Bezug auf das Geschlecht, die soziale Herkunft und den absolvierten Schultyp mit 15 Jahren repräsentativ sind. Die Stichprobe umfasst aktuell 47% Männer (vgl. Tabelle 2); damit sind die Geschlechtsverhältnisse in etwa ausgeglichen. Mit 36 Jahren standen 76% der Personen im Arbeitsleben, mit 52 Jahren sind es nun 88%. 78% der Männer und 21% der Frauen arbeiten Vollzeit.

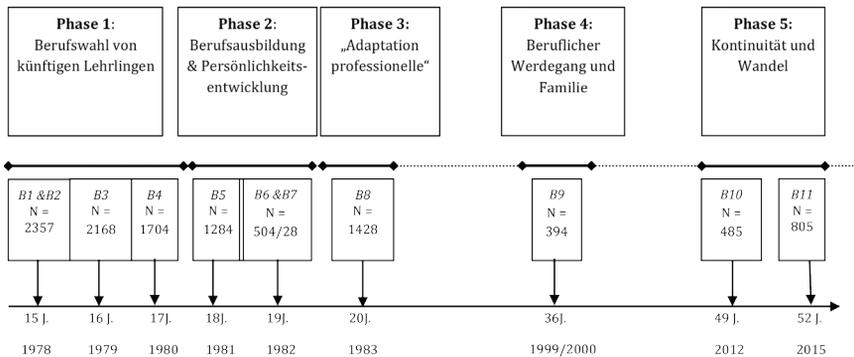


Abbildung 1: Studiendesign der Zürcher Längsschnittstudie «Von der Schulzeit bis zum mittleren Erwachsenenalter» (ZLSE)

Tabelle 2: Soziodemographische Merkmale der Stichprobe

	Erhebung B1 (N = 1706) (deutschspr.)	Erhebung B11 (N = 805)
Geschlecht		
männlich	47%	47%
weiblich	53%	53%
Soziale Herkunft		
tiefere	22%	22%
mittlere	60%	62%
höhere	9%	10%
nicht einteilbar	9%	6%
Besucher Schultyp mit 15 Jahren		
Grundansprüche	53%	47%
Erweiterte Ansprüche	47%	53%

### Untersuchungsdesign

Wie in der Literatur empfohlen, werden zwei unterschiedliche Masse zur Bestimmung der Kongruenz verwendet (vgl. Kapitel 3.4). Zudem wird die Persönlichkeit auf zwei Arten operationalisiert, nämlich nach persönlichkeitsbeschreibenden Adjektiven (Kap. 3.3.1) und nach beruflichen Interessen (Kap. 3.3.2). Die Kongruenz zwischen Persönlichkeit und Berufstätigkeit wird zu drei Messzeitpunkten gemessen: mit 15, 34 und 52 Jahren.

Durch diese unterschiedlichen Herangehensweisen zur Bestimmung der Kongruenz kann der Untersuchungsgegenstand differenziert angegangen und können Befunde abgesichert werden. Die Darlegung der Ergebnisse ist dadurch jedoch umfangreich, so dass neben Berechnungen zu den Kongruenzen (anhand

von Korrelationsanalysen) auf weiterführende multivariate Modelle mit z.B. Berücksichtigung möglicher Drittvariablen verzichtet werden musste.

### Instrumente

**Persönlichkeitstyp nach J. Holland.** Zur Messung der Persönlichkeit wurde zum ersten und elften Messzeitpunkt (bei den 15- sowie 52-Jährigen) die Kurzversion mit 155 Adjektiven der Adjective Check List (ACL) von Gough und Heilbrun (1980) verwendet, aus welchen die Probanden die für sie zutreffenden Adjektive (Persönlichkeitseigenschaften) ankreuzen können. Bei der Bildung der Persönlichkeitsskalen stützen wir uns auf die Auswahl von Gendreau (1975) sowie Schellenberg (2008), bei welcher die Items den RIASEC-Typen zugeordnet wurden. Um das Problem der Ankreuztendenz (viele vs. wenig Ankreuzungen) zu kontrollieren, wurde die intraindividuelle Zentrierung vorgenommen. Die Skalen enthalten 5-29 Items und befriedigende bis gute interne Konsistenzen zwischen .50 (*Artistic*) bis .77 (*Social*).

Die Persönlichkeit wurde zudem zu zwei Messzeitpunkten erhoben (mit 15 und 52 Jahren): Eine Frage befasst sich nun damit, welche Zusammenhänge beim mit 15 Jahren erhobenen Persönlichkeitstyp und bei der Berufstätigkeit über die Laufbahn bestehen («longitudinale Korrelationen»). Ausserdem ermöglicht die Wiederholungsmessung des Persönlichkeitstyps mit 52 Jahren die Überprüfung der Frage, wie stark dieser mit dem zeitgleich gemessenen Berufstyp zusammenhängt («zeitgleiche Korrelationen»).

**Interessentyp nach Holland.** Diese Skala wurde auf der Basis der «beruflichen Interessen» von Gamper (1977) entwickelt. Dort musste das Interesse für 120 Berufe angegeben werden, die anschliessend nach der Berufssystematik nach Holland klassifiziert wurden. Für die RIASEC-Interessentypen konnten Skalen (mit je 5 bis 50 Items) mit brauchbaren bis guten Konsistenzen zwischen .45 (*Artistic*) bis .91 (*Social*) gebildet werden.

**Berufstätigkeit.** Anhand eines Life-Graphs beschrieben die Teilnehmenden in der aktuellen Erhebung der Studie ihre gesamte Berufslaufbahn vom 19. bis zum 52. Lebensjahr. Ebenso liegen bei den meisten der elf Erhebungswellen Beschreibungen zur jeweilig aktuellen Berufstätigkeit vor. Aus all diesen Angaben wurden folgende Zeitpunkte für die Analyse ausgewählt: T1 (1982, 19-Jährige), T2 (1997, 34-Jährige), T3 (2015, 52-Jährige). Bei Personen, die mit 52 Jahren keinen Beruf angaben oder arbeitslos waren, wurde die Berufsangabe mit 49 Jahren verwendet. Wenn mit 34 Jahren keine Angabe vorlag, wurde die Angabe bei der Erhebung zwei Jahre später (B9, 1999) berücksichtigt. Die von den Studienteilnehmern angegebenen Berufe mit 19, 34 sowie 52 Jahren wurde anhand des Explorix-Berufsregisters, Version 2013, kodiert (Joerin Fux, Stoll, Bergmann & Eder, 2013). Es handelt sich dabei um eine Schweizer Adaption der *Self Directed Search* von Holland (1994).

**Zufriedenheit.** Die Zufriedenheit mit 52 Jahren mit verschiedenen Lebensbereichen wie Beruf, Partnerschaft, Familie, finanzielle Situation, Freizeit, Gesundheit wurde in die Analyse einbezogen: 10-stufige Skalen (von 0 = «überhaupt nicht zufrieden» bis 10 = «vollumfänglich zufrieden») standen zur Verfügung. Ausserdem wurde die allgemeine Lebenszufriedenheit mit der Satisfaction with Life Scale (SWLS) (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985) in die Berechnungen aufgenommen. Die SWLS besteht aus fünf Items mit 7-stufigem Antwortformat (1 = «trifft überhaupt nicht zu»; 7 = «trifft völlig zu»). Die interne Konsistenz liegt bei .88.

#### Verwendete Kongruenzindizes

**Z-S-Index (Zener & Schnuelle, 1976).** Der Z-S-Index eignet sich gemäss Literatur gut zu Forschungszwecken (Joerin Fux, 2005). Beim Z-S-Index fliessen alle drei Dimensionen des Drei-Buchstaben-Codes mit abnehmendem Gewicht in die Berechnung der Kongruenz ein. Zur Bestimmung des Index werden folgende Regeln befolgt: exakte Übereinstimmung (6), erste zwei Buchstaben gleich, gleiche Reihenfolge (5), drei gleiche Buchstaben, ungleiche Reihenfolge (4), erster Buchstabe gleich (3), erste zwei Buchstaben gleich, ungleiche Reihenfolge (2), erster Buchstabe an beliebiger Stelle im anderen Code (1), erster Buchstaben nicht im anderen Code enthalten (0).

**Profil-Korrelationen.** Der Profil-Korrelationsindex arbeitet mit den Rohwerten der befragten Personen und kann so die Varianz zwischen ihnen bestmöglich aufzeigen (Rolfs & Schuler, 2002; Tracey, Allen & Robbins, 2012). Zur Bestimmung dieses Index wurden die Werte bei den Persönlichkeitsskalen (ACL und Interessenskalen) mit dem RIASEC-Berufstyp korreliert. Der Berufstyp wurde in eine numerische Variable umgewandelt, indem die Position eines Buchstabens beim Dreibuchstabencode mitberücksichtigt wurde (Buchstaben an erster Stelle: 3, zweiter Stelle: 2, an dritter Stelle: 1). Höhere Werte beim Profilindex bedeuten eine grössere Kongruenz und tiefe Werte eine tiefere Kongruenz.

## Ergebnisse

### Stabilität und Wechsel der Berufs- und Persönlichkeitstypen

Tabelle 3 zeigt, dass die ausgeübte Berufstätigkeit von 19 und 34 Jahren mit  $r=.21$  (*Enterprising*,  $p<.01$ ) bis  $r=.63$  (*Realistic*,  $p<.01$ ) merklich bis sehr hoch zusammenhängt (Cohen & Manion, 1980). Beim Vergleich zwischen 34 und 52 Jahren sind die Zusammenhänge noch höher, nämlich zwischen  $r=.50$  (*Enterprising*,  $p<.01$ ) und  $r=.63$  (*Realistic*;  $p<.01$ ). Werden die Mittelwerte der Korrelationen über die Zeit («Mean Changes») untersucht, zeigt sich, dass es Abnahmen

bei den Berufstypen *Realistic* ( $d=-.23$  bis  $-.25$ ) und *Conventional* ( $d=.06$  bis  $-.37$ ) und Zunahmen beim Berufstyp *Enterprising* ( $d=.15$  bis  $.78$ ) gibt.

Tabelle 3: Test-Retest-Korrelationen der Berufstypen

	B1/B2	B1/B2	B2/B3	B2/B3	B1/B3	B1/B3
	<i>r</i>	Mean change	<i>r</i>	Mean change	<i>r</i>	Mean change
Realistic	.54**	-.25**	.63**	-.25**	.41**	-.23**
Investigative	.40**	.13	.51**	-.14	.31**	-.16
Artistic	.42**	.05	.54**	-.07	.32**	-.03
Social	.59**	-.06	.60**	.19	.48**	.12
Enterprising	.21**	.61**	.50**	.15	.08	.78**
Conventional	.41**	-.37**	.56**	.06	.34**	-.30**

Anmerkungen: \*  $p < .05$  / \*\*  $p < .01$ .  $d$  = Cohen's  $d$  (Mittelwert T2-Mittelwert T1/pooled standard deviation); B1=Berufstyp 1982, B2= Berufstyp 1997, B3= Berufstyp 2015

Tabelle 4 zeigt, dass der Persönlichkeitstyp (nach ACL) gemessen mit 15 Jahren mit demjenigen im 52. Lebensjahr merklich zusammenhängt: Die Test-Retest-Korrelationen bewegen sich zwischen  $r=.11$  (*Realistic*,  $p<.01$ ) und  $r=.28$  (*Enterprising*,  $p<.01$ ). Bei den Persönlichkeitstypen *Realistic* ( $d=.95$ ), *Conventional* ( $d=.70$ ), *Investigative* ( $d=.52$ ) und *Enterprising* ( $d=.26$ ) gibt es signifikante Zunahmen über die beiden Messzeitpunkte.

Tabelle 4: Test-Retest Korrelationen der Persönlichkeitstypen

	P1/P2	
	<i>r</i>	Mean Change
Realistic	.11*	.95**
Investigative	.22**	.52**
Artistic	.23**	.15
Social	.26**	.01
Enterprising	.28**	.26**
Conventional	.24**	.70**

Anmerkungen: \*  $p < .05$  / \*\*  $p < .01$ .  $d$  = Cohen's  $d$  (Mittelwert T2-Mittelwert T1/pooled standard deviation), P1=Persönlichkeitstyp 1978, P2=Persönlichkeitstyp 2015

### Kongruenz zwischen Persönlichkeit und Berufstätigkeit über die Zeit

Die nächsten Analysen befassen sich mit der Frage über die Grösse der Kongruenz zwischen Persönlichkeit und Berufstätigkeit (vgl. Tab. 5). Bei der

Analyse wurden nur identische RIASEC-Typen untersucht (vgl. «Diagonale» in der Korrelationsmatrix). Die Werte für die Kongruenz liegen beim ersten Messzeitpunkt mit 19 Jahren zwischen  $r=.10$  ( $p<.05$ ) bei *Investigative* und  $r=.27$  ( $p<.01$ ) bei *Realistic*. Bei den Typen *Enterprising* und *Conventional* werden die Zusammenhänge nicht signifikant ( $r=.02$  resp.  $-.02$ , ns). Beim Messzeitpunkt B2 (34 Jahre) und B3 (52 Jahre) bewegen sich die Korrelationen zwischen  $r=.07$  bei *Investigative* und  $r=.22$  bei *Realistic* (beide  $p<.01$ ). Mit 52 Jahren sind bei vier Holland-Dimensionen immer noch signifikante Zusammenhänge zwischen Persönlichkeits- und Berufstyp zu erkennen ( $r=.08$  bis  $.20$ ,  $p<.01$ ). Die Zusammenhänge sind dabei bei der zeitgleich gemessenen Persönlichkeit (mit 52 Jahren) stärker als bei der Persönlichkeit erhoben in der Jugendzeit.

Wie verändert sich die Kongruenz über die Zeit? Werden die Korrelationen auf signifikante Unterschiede hin geprüft, können nur bei zwei Holland-Dimensionen signifikante Veränderungen festgestellt werden: Bei *Realistic* ( $Z=2.118$ ;  $p<.05$ ) und *Investigative* ( $Z=-1.687$ ;  $p<.05$ ) sind die Korrelationen mit 52 Jahren tiefer geworden. Bei *Social* und *Artistic* bleiben die Korrelationen über alle drei Messzeitpunkte vergleichbar hoch. Bei *Enterprising* zeigen sich erst mit 52 Jahren signifikante Zusammenhänge zwischen Persönlichkeits- und Berufstyp.

Tabelle 5: Korrelationen zwischen Persönlichkeit (ACL) und Berufstätigkeit

	Persönlichkeit, P1		Persönlichkeit, P2	
	B1	B2	B3	B3
	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>
Realistic	.27**	.18**	.22**	.08**
Investigative	.10*	.18**	.07	.01
Artistic	.15**	.13**	.12**	.20**
Social	.22**	.22**	.18**	.15**
Enterprising	.02	.08	.11**	.16**
Conventional	-.02	-.03	.00	.03

Anmerkungen: \*  $p < .05$  / \*\*  $p < .01$ . P1=Persönlichkeit 1978, P2=Persönlichkeit 2015, B1=Berufstyp 1982, B1=Berufstyp 1997, B3=Berufstyp 2015

Werden anstelle von Persönlichkeitseigenschaften (nach ACL) die Berufsinteressen untersucht, lassen sich die deutlich stärkeren Zusammenhänge finden (vgl. Tab. 6). Die Korrelationen gemessen mit 19 Jahren reichen von  $r=.14$  bei *Artistic* bis  $r=.67$  bei *Realistic* (alle  $p<.01$ ). Die Zusammenhänge mit 52 Jahren sind insgesamt tiefer und bewegen sich zwischen  $r=.13$  bei *Conventional* und  $r=.50$  bei *Social* (alle  $p<.01$ ). *Enterprising* zeigt überraschenderweise eine negative Korrelation ( $r=-.12$ ;  $p<.01$ ) mit 52 Jahren. Während mit 19 Jahren die höchsten Zusammenhänge bei *Realistic* zu finden sind, weist *Social* mit 52 Jahren die höchsten Korrelationen auf.

Wird wiederum geprüft, ob sich die Stärke der Korrelationen zu den drei Messzeitpunkten signifikant unterscheiden, zeigt sich, dass dies bei *Realistic* ( $Z=7.802$ ;  $P<.01$ ), *Social* ( $Z=4.22$ ;  $p<.01$ ), *Conventional* ( $Z=3.571$ ;  $p<.01$ ) und *Enterprising* ( $Z=4.816$ ,  $p<.01$ ) der Fall ist und alle Werte tiefer geworden sind. Bei *Investigative* und *Artistic* sind die Korrelationen mit 52 Jahren vergleichbar hoch wie bei den anderen beiden Messzeitpunkten.

Tabelle 6: Korrelationen zwischen Interessen und Berufstätigkeit

	Interessen, erfasst 1978		
	B1	B2	B3
	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>
Realistic	.67**	.43**	.34**
Investigative	.23**	.18**	.17**
Artistic	.14**	.14**	.16**
Social	.61**	.49**	.50**
Enterprising	.25**	.00	-.12**
Conventional	.30**	.14**	.13**

Anmerkungen: \*\*  $p < .01$ . B1=Berufstyp 1982, B1=Berufstyp 1997, B3=Berufstyp 2015

Tabelle 7 stellt die Ergebnisse nach dem Z-S-Index (nach ACL) dar. Der Mittelwert des Z-S-Index liegt mit 19 Jahren bei 1.46 mit 34 Jahren bei 1.40 und mit 52 Jahren bei 1.8 resp. 1.93. Bergmann und Eder (2005) weisen darauf hin, dass ein Wert ab 3 eine hohe Kongruenz abbildet. Mit 19 Jahren weisen 26% eine hohe Kongruenz auf, mit 34 Jahren 28% und mit 52 Jahren 36%. Der Anteil an Personen mit hoher Kongruenz nimmt im Verlaufe der Zeit also tendenziell zu. Wird als Persönlichkeitsmass der Interessentyp verwendet, ergibt sich ein etwas anderes Bild (vgl. Tab. 8): Mit 19 Jahren zeigt sich ein grösserer Anteil an Personen mit hoher Kongruenz (33%), der dann über den zeitlichen Verlauf vergleichbar hoch bleibt (30%).

Tabelle 7: Kongruenz zwischen Persönlichkeit (ACL) und Berufstätigkeit nach Z-S-Index: Mittelwert und Prozentangabe von hoher Übereinstimmung

	Persönlichkeit, P1		Persönlichkeit, P2	
	B1	B2	B3	B3
Mittelwert	1.46	1.40	1.80	1.93
% hohe Übereinstimmung	26%	28%	36%	30%

Anmerkungen: Hohe Übereinstimmung = Werte 3,4,5,6 beim Z-S-Index (Bergmann & Eder, 2005). B1=Berufstyp 1982, B1=Berufstyp 1997, B3=Berufstyp 2015

*Tabelle 8: Kongruenz zwischen Interessen und Berufstätigkeit nach Z-S-Index: Mittelwert und Prozentangabe von hoher Übereinstimmung*

	Interessenstyp 1978		
	B1	B2	B3
Mittelwert	1.65	1.63	1.57
% hohe Übereinstimmung	33%	34%	30%

Anmerkungen: Hohe Übereinstimmung = Werte 3,4,5,6 beim Z-S-Index (Bergmann & Eder, 2005). B1=Berufstyp 1982, B2=Berufstyp 1997, B3=Berufstyp 2015

**Kongruenz zwischen Persönlichkeit und Berufstätigkeit und Zufriedenheit**

Tabelle 9 zeigt, dass es beim ersten Messzeitpunkt mit 19 Jahren signifikante Korrelationen zwischen Kongruenz zum Beruf und dem Ausmass an Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt ( $r=.12, p<.01$ ), der Gesundheit ( $r=.10, p<.05$ ) und der Partnerschaft ( $r=.09, p<.05$ ) gibt. Über den Laufbahnverlauf bleibt nur die Korrelation bei der Dimension «Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt» bestehen ( $r=.12, p<.01$ ). Wird die Persönlichkeit erneut im 52. Lebensjahr gemessen, sind die Zusammenhänge noch stärker und liegen bei  $r=.28$  ( $p<.01$ ) für die Dimension «Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt». Die Kongruenz hängt auch mit der Zufriedenheit mit anderen Lebensbereichen – Familie, Freizeit, Gesundheit und Partnerschaft – zusammen ( $r=.16$  bis  $.19, p<.01$ ).

*Tabelle 9: Korrelationen zwischen Persönlichkeit-Berufs-Kongruenz (gemessen nach Profil-Korrelationen) und Zufriedenheit*

	Kongruenz Persönlichkeit-Beruf (Profil-Korrelation)			
	P1/B1	P1/B2	P1/B3	P2/B3
Zufriedenheit	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>
Leben allgemein	.12**	.11*	.12**	.28**
Beruf	.06	.01	.05	.18**
Familie	.08	.01	.06	.19**
Finanzen	.02	.03	.02	.05
Freizeit	.04	.03	.02	.19**
Gesundheit	.10*	.04	.05	.19**
Partnerschaft	.09*	.05*	.07*	.16**

Anmerkungen: P1=Persönlichkeit 1978 (15 Jahre), P2=Persönlichkeit 2015, B1=Berufstätigkeit 1982, B2=Berufstätigkeit 1997, B3=Berufstätigkeit 2015. \*  $p < .05$  / \*\*  $p < .01$ .

Wird die Analyse nach dem Z-S-Index (mit der ACL) durchgeführt, zeigt sich ein ähnliches Bild (Tabelle 10): Zu allen Messzeitpunkten hängt das Ausmass

an Kongruenz mit der Dimension «Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt» zusammen (je nach Messzeitpunkt zwischen  $r = .11$  und  $r = .13$ ;  $p < .05$  bzw.  $.01$ ). Wird der Z-S-Index nach Berufsinteressen gemessen, lassen sich keine signifikanten Zusammenhänge zwischen Kongruenz und Zufriedenheit feststellen.

*Tabelle 10: Korrelationen zwischen Persönlichkeit-Berufs-Kongruenz (gemessen nach Zener-Schnuelle-Index) und Zufriedenheit*

	Kongruenz Persönlichkeit-Beruf (Z-S-Index)			
	P1/B1	P1/B2	P1/B3	P2/B3
Zufriedenheit	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>
mit Leben allgemein	.12**	.13**	.11*	.13**
mit dem Beruf	.06	.03	.07	.07
mit den Finanzen	.08*	.11*	.08	.15**

Anmerkungen: P1=Persönlichkeit 1978 (15 Jahre), P2=Persönlichkeit 2015, B1=Berufstätigkeit 1982, B2=Berufstätigkeit 1997, B3=Berufstätigkeit 2015. \*  $p < .05$  / \*\*  $p < .01$ .

## Diskussion

### Zusammenfassung und Diskussion der zentralen Ergebnisse

Es gibt wenig Studien, welche sich mit Stabilität und Wechsel der Persönlichkeit-Beruf-Kongruenz vom Ausbildungsberuf bis ins mittlere Erwachsenenalter befassen. Das Ziel der vorliegenden Studie war darum, Prozesse der Kongruenz auf der Basis der Typologie von Holland (1997) bei einer Deutschschweizer Kohorte von Personen mit Jahrgang 1963 über einen längeren Zeitraum zu untersuchen. Bei den Berufstätigkeiten wird offenbar, dass die Korrelationen zwischen Berufstypen über die Zeit zunehmen. Zwischen 19 und 34 Jahren gibt es demnach mehr Berufswechsel als zwischen 34 und 52 Jahren. Berufliche Mobilität findet ab 34 Jahren also oft in der gleichen Kategorie von Berufen statt («within class changers»; Holland, Sorensen, Clark, Nafziger & Blum, 1973). In unserer Studie, wie auch bei McLaughlin und Tiedeman (1974), verlaufen die meisten Berufswechsel in Richtung unternehmerische oder auch handwerkliche Berufstypen. Unsere Ergebnisse geben einen Hinweis darauf, dass – bei der Generation der heute 50-Jährigen – schon unmittelbar nach der Schule oft eine passende Anschlusslösung (bzw. passendes Berufsfeld nach Holland) im Schweizer Berufsbildungssystem gefunden wurde, welche eine gute Basis für die weitere berufliche Entwicklung darstellt. Diese Bild widerspricht dem Bild von «Zick-Zack-Karrieren», welche von lebenslänglichen Diskontinuitäten durchzogen sind (Mayrhofer & Schiffinger, 2004).

Bei der Untersuchung der Persönlichkeit-Beruf-Kongruenz sollten auch Veränderungen der Persönlichkeit berücksichtigt werden. Die Ergebnisse

unserer Studie zeigen, dass die Holland-Persönlichkeitstypen zwischen 15 und 52 Jahren mehrheitlich positiv zusammenhängen und auf eine mittlere Stabilität hindeuten. Wir fanden bei einzelnen Persönlichkeitstypen auch Veränderungen über den zeitlichen Verlauf: Eine signifikante Zunahme des Mittelwertes fanden wir bei den Persönlichkeitstypen *Realistic*, *Investigative* und *Conventional*. Personen unserer Stichprobe beschreiben sich mit 52 Jahren häufiger als praktisch veranlagt, logisch denkend, intelligent und zuverlässig oder gewissenhaft als noch mit 15 Jahren. Die Persönlichkeit ändert sich gemäss Literatur stärker als Berufsinteressen (Tracey & Robbins, 2006); letztere bleiben über die Zeit relativ stabil (Rounds & Tracey, 1990).

Wie gross ist die Kongruenz zwischen Persönlichkeitstyp und Berufstyp bei den drei Messzeitpunkten? Die Untersuchung zeigte, dass bei drei Hollandtypen merkbliche Zusammenhänge vorliegen, welche bei allen Messzeitpunkten bestehen bleiben (bei *Realistic*, *Social*, *Artistic*). Auch beim anderen Mass der Persönlichkeit, nämlich bei den Interessen, bleibt die Kongruenz mit den korrespondierenden Berufstypen bis zum 52. Lebensjahr vergleichbar hoch (bei *Realistic*, *Investigative*, *Social*, *Artistic*, *Conventional*). Insgesamt wies die Interessen-Beruf-Kongruenz stärkere Zusammenhänge auf als die Persönlichkeit-Beruf-Kongruenz. Befunde aus der Literatur berichten ebenfalls über grössere Zusammenhänge zwischen Interessen und Berufstätigkeit als zwischen Persönlichkeit (im Sinne von «Traits») und Berufstätigkeit (vgl. Lucy, 1976; Joerin Fux, 2005).

Wird nun die Veränderung der Kongruenz zwischen Persönlichkeit und Berufstätigkeit betrachtet, ergeben sich vereinzelt Belege für die Gravitationshypothese, welche von einer Zunahme der Passung über die Zeit ausgeht. Beim Kongruenz-Index nach Zener und Schnuelle (Z-S Index, gemessen nach der ACL) wird der Anteil von Personen mit hoher Kongruenz grösser über die drei Messzeitpunkte. Betrachtet man jedoch die einzelnen Holland-Dimensionen separat, bleiben die Zusammenhänge entweder bestehen oder sie nehmen bis zum 52. Lebensjahr ab. Beim führend-verkaufenden Typ (*Enterprising*) werden die Korrelationen erst im 52. Lebensjahr signifikant. Beim Typ *Artistic* und *Social* sind die Zusammenhänge mit der zeitgleich gemessenen Persönlichkeit stärker als mit der Persönlichkeit aus der Jugendzeit. Ob hier nun Anpassungsprozesse an den Beruf stattgefunden haben (Sozialisationshypothese) oder sich die Personen zur Persönlichkeit passendere Umwelten gesucht haben (Selektionshypothese), kann nicht beantwortet werden. Es ist davon auszugehen, dass beide Prozesse eine Rolle gespielt haben (Wilk et al., 1995).

Als weiteres Ergebnis zeigte sich, dass Persönlichkeit-Beruf-Kongruenz mit der Zufriedenheit mit dem Leben zusammenhängt, was bestehende Erkenntnisse aus der Forschung stützt (Tracey, 2007; Volodina et al., 2015). Eine mit der Persönlichkeit kongruente Berufstätigkeit wirkt sich dabei auf das Wohlbefinden in verschiedenen Lebensbereichen aus (z.B. auch Freizeit, Gesundheit und Familie) und steigert damit nicht nur die berufsbezogene Zufriedenheit. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass das Konzept der Passung zwischen

Person und Umwelt auch für Untersuchungen rund um das Wohlbefinden und die Work-Life Balance von Bedeutung ist.

### Limitationen

Als eine Einschränkung der Studie kann aufgeführt werden, dass gewisse Messinstrumente der ZLSE, die nicht von Anfang an als Längsschnittstudie angelegt wurde, inzwischen veraltet und überholt sind (v.a. die ACL). Ausserdem umfassen die Messinstrumente zu Persönlichkeit und Berufsinteressen ausschliesslich Selbstbeurteilungsdaten. Der Z-S-Index ist ebenfalls ein etwas älteres Verfahren. Er wurde trotzdem verwendet, da er sich gut zu Forschungszwecken eignet (Joerin Fux, 2005). Als weitere Einschränkung muss berücksichtigt werden, dass es sich bei der untersuchten Stichprobe um eine spezifische Kohorte handelt. Die Resultate können also nicht ohne Weiteres auf jüngere Generationen übertragen werden.

Die Studie hat sich nur auf einen Aspekt der Passung zwischen Persönlichkeit und Berufstätigkeit fokussiert. Um berufliche Laufbahnen zu untersuchen, sind weitere Studien notwendig, welche auch soziologische, entwicklungspsychologische und qualitative Ansätze berücksichtigen. Gerade mit qualitativen Studien könnten Anpassungsprozesse und könnte z.B. auch die Frage geklärt werden, in welchem Mass äussere Zwänge für einen Wechsel der Arbeitstätigkeit verantwortlich waren. Transaktionsmodelle, welche neben Persönlichkeit und Interessen auch Entscheidungsprozesse, Lernprozesse, Leistungsvariablen und Makrokontexte beziehen, könnten weitere wichtige Prozesse bei Berufswechseln beleuchten (Multidimensionale Ansätze mit verschiedenen Fit-Dimensionen, Resick, Baltes & Shantz, 2007).

### Implikationen für Theorie und Praxis

Bei der Systematik nach Holland werden Berufe im Sinne von Berufsverwandtschaften in Berufsfelder eingeteilt, was eine interessante psychologische Perspektive auf die Berufswelt eröffnet. Die Befunde deuten darauf hin, dass oftmals eine Passung des Berufsfeldes mit Persönlichkeitseigenschaften und Interessen bis zum 52. Lebensjahr besteht. Die erste Berufswahl hat unter diesem Aspekt eine wichtige Bedeutung für die längerfristige Laufbahn und so sind sorgfältige Massnahmen zur Abklärung der Persönlichkeit, der Interessen und der Berufswahlreife der Jugendlichen zu treffen. Die Ergebnisse der Studie zeigen jedoch auch, dass sich die einzelnen Holland-Typen auch voneinander unterscheiden: Während bei den Berufsfeldern *Social und Artistic* die Kongruenzen zwischen Persönlichkeit und Beruf über die Laufbahn bestehen bleiben, nehmen diese bei den Berufstypen *Realistic* und *Investigative* ab. Vielfältige Gründe könnten für diese Unterschiede verantwortlich sein; oftmals sind es auch logische Karriereschritte, indem sich beispielsweise jemand selbständig macht (z.B. beim Typ *Realistic*) und damit in eine führend-verkaufende Tätigkeit (*Enterprising*) wechselt.

In der Berufs- und Laufbahnberatung werden oft Tests eingesetzt, welche auf der Typologie von Holland basieren. Auch wenn es sich bei einer solchen Typologie naturgemäß auch immer um eine Vereinfachung der Realität handelt, ist sie dennoch hilfreich bei der Frage, welche Berufe zu der eigenen Persönlichkeit passen. In der Laufbahnberatung sollten jedoch neben der Frage nach der Passung auch weiterführende Fragen diskutiert werden, wie z.B.: Welche Mechanismen spielen eine Rolle, dass man trotz tiefer Passung in einem Beruf bleibt? Hier gibt es eine Reihe von Theorien und diagnostischen Tests, welche weitere Aspekte der persönlichen Situation (Familie, Wertevorstellungen, usw.) und aktuelle Arbeitsbedingungen analysieren und das Gesamtbild der Passung ergänzen.

### Literaturverzeichnis

- Arnold, J. (2004). The congruence problem in John Holland's theory of vocational decisions. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77, 95–113.
- Bergmann, C. & Eder, F. (2005). *Allgemeiner Interessen-Struktur-Test mit Umwelt-Struktur-Test (UST-R): AIST-R Manual*. Göttingen: Beltz-Test.
- Brown, S. P. & Gore, P. A. (1994). An evaluation of interest congruence indices: Distribution characteristics and measurement properties. *Journal of vocational behavior*, 45, 310–327.
- Bußhoff, L. (1984). *Berufswahl: Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Cohen, L. & Manion, L. (1980). *Research Methods in Education*. London: Croom Helm.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49, (1), 71-75.
- Eccles, J. S. (2004). Schools, academic motivation, and stage-environment fit. In R. M. Lerner & L. Steinberg (Ed.), *Handbook of adolescent psychology* (pp. 125-153). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Fruyt, F. & Mervielde, I. (1999). RIASEC types and Big Five traits as predictors of employment status and nature of employment. *Personnel psychology*, 52, (3), 701-727.
- Gamper, M. (1977). *Notes pour la mesure des valeurs professionnelles*. Lausanne: IPAUL.
- Gendre, F. (1975). Etude des relations entre l'inventaire personnel de J. L. Holland et l'adjective check list de H. Gough. *Le travail humain*, 38, 265-278.
- Golisch, B. (2002). *Wirkfaktoren der Berufswahl Jugendlicher: eine Literaturstudie*. (Europäische Hochschulschriften, Reihe 22, Soziologie; Bd. 370). Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Gottfredson, G. D. & Holland, J. L. (1990). A longitudinal test of the influence of congruence: Job satisfaction, competency utilization, and counterproductive behavior. *Journal of counseling psychology*, 37, (4), 389.
- Gough, H. G. & Heilbrun, A. B. (1980). *The Adjective Check List bibliography*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Holland, J. L. (1994). *SDS – Self directed search*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3<sup>e</sup> éd.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L., Sorensen, A. B., Clark, J. P., Nafziger, D. H. & Blum, Z. D. (1973). Applying on occupational classification to a representative sample of work histories. *Journal of applied psychology*, 58, 34-41.
- Joerin Fux, S. J. (2005). *Persönlichkeit und Berufstätigkeit: Theorie und Instrumente von John Holland im deutschsprachigen Raum, unter Adaptation und Weiterentwicklung von Self-directed Search (SDS) und Position Classification Inventory (PCI)*. Göttingen: Cuvillier Verlag.

- Joerin Fux, S., Stoll, F., Bergmann, C. & Eder, F. (2013). *Explorix. Das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung*. Bern: Hans Huber.
- Judge, T. A., Heller, D. & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87, (3), 530.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J. & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel psychology*, 52, (3), 621-652.
- Kristof Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor-fit. *Personnel psychology*, 58, (2), 281-342.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45, 79-122.
- Low, K. D., Yoon, M., Roberts, B. W. & Rounds, J. (2005). The stability of vocational interests from early adolescence to middle adulthood: a quantitative review of longitudinal studies. *Psychological bulletin*, 131, (5), 713.
- Lucy, W. T. (1976). An adult population reflects the stability of Holland's personality types over time. *Journal of college student personnel*, 17, 76-79.
- Mayrhofer, W., & Schiffinger, M. (2004). Einmal gut, immer gut? Zum Zusammenhang von Studien- und Karriereerfolg. In W. Mayrhofer, J. Steyrer & M. Meyer (Ed.), *Macht erfolgreich glücklich? Einflussfaktoren auf Karrieren* (pp. 132-155). Wien: Linde.
- McLaughlin, D. H. & Tiedeman, D. V. (1974). Eleven-year career stability and change as reflected in Project Talent data through the Flanagan, Holland, and Roe occupational classification systems. *Journal of vocational behavior*, 5, (2), 177-196.
- Meir, E. I. & Navon, M. (1992). A longitudinal examination of congruence hypotheses. *Journal of vocational behavior*, 41, (1), 35-47.
- Mitchell, L. K. & Krumboltz, J. D. (1994). Die berufliche Entscheidungsfindung als sozialer Lernprozess: Krumboltz' Theorie. In D. Brown & L. Brooks (Hrsg.), *Karriere-Entwicklung* (S. 157-210). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Nauta, M. M. (2010). The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology. *Journal of counseling psychology*, 57, (1), 11.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L. & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta analysis. *Personnel psychology*, 58, (2), 367-408.
- Nye, C. D., Su, R., Rounds, J. & Drasgow, F. (2012). Vocational Interests and performance: A quantitative summary of over 60 years of research. *Perspective on psychological science*, 7, 384-403.
- Resick, C. J., Baltes, B. B. & Shantz, C. W. (2007). Person-organization fit and work-related attitudes and decisions: examining interactive effects with job fit and conscientiousness. *Journal of applied psychology*, 92, (5), 1446.
- Rolfs, H. & Schuler, H. (2002). Berufliche Interessenkongruenz und das Erleben im Studium. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 46, (3), 137-149.
- Rounds, J. B. & Tracey, T. J. (1990). From trait-and-factor to person-environment fit counseling: Theory and process. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Ed.), *Career counseling* (pp. 1-44). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Schallberger, U. & Spiess Huldi, C. (2001). Die Zürcher Längsschnittstudie» Von der Schulzeit bis zum mittleren Erwachsenenalter»(ZLSE). Ein Bericht aus der Forschung. *ZSE: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 21, (1), 80-89.
- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *The academy of management executive*, 10, (4), 80-88.
- Schellenberg, C. (2008). *Kontinuität vs. Diskontinuität der beruflichen Entwicklung aus der Sicht von J. Holland: Eine Untersuchung von Berufsverwandtschaften und der Person-*

- Umwelt-Passung in Berufsverläufen*. Dissertation am Psychologischen Institut der Universität Zürich, Zentralbibliothek Zürich. Retrieved from [www.dissertationen.uzh.ch](http://www.dissertationen.uzh.ch).
- Schmaeh, N., Häfeli, K., Schellenberg, C. & Hättich, A. (2015). Zurich Longitudinal Study 'From School to Middle Adulthood'. *Longitudinal and life courses studies*, 6, (4), 435-446.
- Spokane, A. R., Meir, E. I. & Catalano, M. (2000). Person-environment congruence and Holland's theory: A review and reconsideration. *Journal of vocational behavior*, 57, (2), 137-187.
- Super, D. E. (1993). Der Lebenszeit-, Lebensraumansatz der Laufbahnentwicklung. In D. Brown (Hrsg.), *Karriere-Entwicklung* (S. 211-280). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Tracey, T. J. (2007). Moderators of the interest congruence-occupational outcome relation. *International journal for educational and vocational guidance*, 7, (1), 37-45.
- Tracey, T. J. G. & Robbins, S. B. (2006). The interest-major congruence and college success relation: A longitudinal study. *Journal of vocational behavior*, 69, 64-89.
- Tracey, T. J. G., Allen, J. & Robbins, S. B. (2012). Moderation of the relation between person-environment congruence and academic success: Environmental constraint, personal flexibility and method. *Journal of vocational behavior*, 80, 38-49.
- Tsabari, O., Tziner, A. & Meir, E. I. (2005). Updated meta-analysis on the relationship between congruence and satisfaction. *Journal of career assessment*, 13, (2), 216-232.
- Volodina, A., Nagy, G. & Köller, O. (2015). Success in the first phase of the vocational career: The role of cognitive and scholastic abilities, personality factors, and vocational interests. *Journal of vocational behavior*, 91, 11-22.
- Wille, B., Tracey, T. J., Feys, M. & De Fruyt, F. (2014). A longitudinal and multi-method examination of interest-occupation congruence within and across time. *Journal of vocational behavior*, 84, (1), 59-73.
- Wilk, S. L., Desmarais, L. B. & Sackett, P. R. (1995). Gravitation to jobs commensurate with ability: Longitudinal and cross-sectional tests. *Journal of applied psychology*, 80, (1), 79.
- Woods, S. A. & Hampson, S. E. (2010). Predicting adult occupational environments from gender and childhood personality traits. *Journal of applied psychology*, 95, (6), 1045.
- Young, G., Tokar, D. M. & Subich, L. M. (1998). Congruence revisited: Do 11 indices differentially predict job satisfaction and is the relation moderated by person and situation variables? *Journal of vocational behavior*, 52, 208-223.
- Zener, T. B. & Schnuelle, L. (1976). Effects of the self-directed search on high school students. *Journal of counseling psychology*, 23, (4), 353.

**Schlagworte:** Kongruenz, J. Holland, Persönlichkeit, Beruf, Zufriedenheit, Längsschnittstudie

## Une étude longitudinale de la congruence personnalité-profession au cours de la carrière professionnelle

### Résumé

Jusqu'à présent peu de recherches portent sur la congruence entre personnalité et profession en cours de carrière professionnelle. Le but de cette étude est alors d'analyser la congruence, telle que définie par Holland, par un sondage représentatif de la population suisse alémanique (N=805) et mené sur une période de 36 ans. La congruence est calculée par des corrélations entre des profils basés sur des valeurs brutes et la comparaison des trois premières lettres du RIASEC (index de Zener-Schnuelle). La personnalité est mesurée par l'Adjective Check List et les intérêts professionnels. Les résultats montrent qu'au cours de ces 36 ans, on obtient des corrélations significatives entre personnalité et profession, lesquelles sont elles-mêmes liées à la satisfaction dans différents domaines de la vie.

**Mots-clés:** Congruence, J. Holland, personnalité, profession, satisfaction, étude longitudinale

## Una ricerca longitudinale della congruenza personalità-professione nel corso della carriera professionale

### Riassunto

Nell'ambito della congruenza tra personalità e professione nel corso della carriera professionale sono state fatte finora solo poche ricerche. L'obiettivo di questo studio è quindi quello di analizzare la congruenza come definita da Holland su un campione rappresentativo per la Svizzera Tedesca (N=805). La congruenza viene calcolata sulla scorta di correlazioni tra i profili (valori grezzi) e confronti usando le tre prime lettere del RIASEC (indice Zener-Schnuelle). La personalità viene misurata tramite l'Adjective Check List e gli interessi professionali. I risultati mostrano che nell'arco di questi ultimi 36 anni si possono ottenere correlazioni significative tra personalità e professione, che a loro volta stanno in collegamento con il grado di soddisfazione in vari ambiti della vita.

**Parole chiave:** Congruenza, J. Holland, personalità, professione, soddisfazione, analisi longitudinale

## A longitudinal study of personality-occupation congruence on career

### Abstract

There is amazingly few research into personality-occupation congruence in a longitudinal study. Drawing on Holland, our study investigates congruence over 36 years in a representative sample of the German-speaking part of Switzerland (N=805). Two different representations of congruence are examined: Profile-correlations based on raw scores and comparison of the first three letters of the RIASEC (Zener-Schnuelle Index). Personality was measured with the Adjective Check List and occupational interests. Results indicated that there is a significant correlation between personality and occupation over the 36 years. This is associated with life satisfaction and satisfaction in different domains.

**Keywords:** Congruence, J. Holland, personality, occupation, satisfaction, longitudinal study