

Susanne Stehling:

Erfolgsfaktoren der Karriere. Eine Analyse objektiv erfassbarer Prädiktoren des beruflichen Erfolgs bei deutschen Akademikern

ISBN 978-3-86618-427-5, ISBN 978-3-86618-527-2 (e-book pdf),

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2009, 462 S., € 39.80

Welche Faktoren bestimmen die Karriere? Was kann man tun, um möglichst erfolgreich zu sein? Gibt es Faktoren, die die beruflichen Chancen erhöhen? Worauf muss an bestimmten Punkten der Laufbahn geachtet werden? Inwiefern ist der Karriereerfolg tatsächlich prognostizierbar? Diese Fragen und damit die Auseinandersetzung mit den Ursachen des beruflichen Erfolgs und den Möglichkeiten, diesen zu beeinflussen, gehören für Arbeitnehmer sicherlich zu den meistgestellten. Ziel dieser Arbeit ist es aufzuzeigen, welche Faktoren einen nachweisbaren Einfluss auf die Karriere von Akademikern besitzen, und daraus praktische Handlungsempfehlungen abzuleiten. Darüber hinaus liefert die Arbeit Hinweise für Arbeitnehmer und Personalverantwortliche, auf welche Aspekte im Rahmen von Bewerbungs- und Beförderungsentscheidungen zu achten ist. Die Arbeit erlaubt ergänzend eine Auseinandersetzung mit der Frage, welche wissenschaftlichen Theorien geeignet sind, den Berufserfolg zu prognostizieren.

Die Relevanz soziodemographischer, ausbildungsbezogener, beruflicher, motivationaler und unternehmensspezifischer Faktoren auf den Berufserfolg (erfasst über Einkommen, hierarchische Position sowie Führungs- und Umsatzverantwortung) wurde in einer Stichprobe von 739 Akademikern anhand von 80 Hypothesen empirisch ausgewertet. Das untersuchte Spektrum deckt dabei ein breites, heterogenes und objektiv erfassbares Set an Faktoren wie soziale Herkunft, Geschwisterposition, Geschlecht, Körpergröße, Berufsausbildung, Fremdsprachenkenntnisse, Abiturnote, Studienfach, -dauer, -note, Reputation des Arbeitgebers, Anzahl von Stellen- und Unternehmenswechseln, Internationalität der Laufbahn bis hin zu Branche und Unternehmensgröße ab. Damit leistet die Arbeit einen Beitrag zu einer differenzierteren Diskussion von geschlechts-, karrierephasen- und erfolgsartspezifischen Determinanten des Berufserfolgs.

Schlüsselwörter: Berufserfolg, Karriere, Erfolgsfaktoren, Einkommen, Führungsverantwortung, deutsche Akademiker, Soziodemographie, Humankapital, Prognose, Prädiktoren, Empirie

Susanne Stehling studierte Psychologie und Betriebswirtschaftslehre an der Georg-August-Universität Göttingen und der University of California at San Diego und absolvierte ihre Promotion an der RWTH Aachen. Seit 2003 ist sie als Unternehmensberaterin tätig.

Susanne Stehling

Erfolgsfaktoren der Karriere

Eine Analyse objektiv erfassbarer Prädiktoren
des beruflichen Erfolgs bei deutschen Akademikern

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-86618-427-5 (print)

ISBN 978-3-86618-527-2 (e-book)

DOI 10.1688/9783866185272

1. Auflage, 2009

D 82 (Diss. RWTH Aachen University, 2009)

© 2009 Rainer Hampp Verlag München und Mering
Marktplatz 5 D – 86415 Mering
www.Hampp-Verlag.de

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

∞ *Dieses Buch ist auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.*

Liebe Leserinnen und Leser!

Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.

Geleitwort

Für jeden Studierenden ist es sicherlich eine brennende Frage, ob der eingeschlagene akademische Weg nun eine Karriere verspricht oder nicht. So suchen wir wahrscheinlich alle nach Antworten auf die Frage, wie man die eigene Karriere positiv beeinflussen kann und den eigenen „Marktwert“ durch Investition in die richtigen Stellhebel für die Karriere zu erhöhen vermag. Auf der anderen Seite ist es auch für Arbeitgeber wichtig, Bewerber und ihre Lebensläufe möglichst gut einschätzen zu können: Welche Aspekte in der Entwicklung von potenziellen Arbeitnehmern versprechen einen möglichst hohen Nutzen für das eigene Unternehmen? Wie kann ein Unternehmen mit Hilfe möglichst guter Humanressourcen einen nachhaltigen Wettbewerbsvorteil aufbauen? Diese und weitere Fragen zeigen, wie relevant die Betrachtung von Karrieren und ihrer Treiber aus praktischer Sicht ist. Das gilt vor allem für die Gruppe der Akademiker, denn gerade für diese Gruppe stehen einerseits viele Ressourcen, z.B. in Form von Universitäten, zur Verfügung, andererseits spielen sie für Unternehmen eine entscheidende Rolle, wollen diese durch Humanressourcen Wettbewerbsvorteile aufbauen. Doch nicht nur die Praxis auch die Wissenschaft hat Interesse an einer umfangreichen Untersuchung der Erfolgsfaktoren von Karrieren. So gibt es zwar schon eine Vielzahl von Arbeiten zu einzelnen Aspekten vor dem Hintergrund spezieller Wissenschaftsbereiche bzw. Disziplinen, doch fehlt es insbesondere an Untersuchungen, die einen breiteren, wünschenswerterweise einen interdisziplinären Ansatz haben.

Genau an dieser Stelle setzt die vorliegende Arbeit von Susanne Stehling an. Sie liefert Erklärungsbeiträge für den beruflichen Erfolg von Akademikern und stellt diese in ein Verhältnis, um letztlich etwas über die Relevanz der Beiträge zueinander auszusagen.

Eine solche Arbeit trifft natürlich gerade momentan auf breites Interesse. Denn gerade bei größer werdender Konkurrenz um wenige attraktive Stellen, fragt sich jeder Studierende, was er denn tun kann, um optimal für eine Karriere vorbereitet zu sein. Und nicht nur dafür stellt die Arbeit Aussagen bereit, sie betrachtet auch die Zeit vor und nach dem Studium. So kommt beispielsweise – das ist eines der Ergebnisse der Arbeit – dem ersten Arbeitgeber nach dem Studium hohe Relevanz zu. Diese und viele weitere Erkenntnisse machen die vorliegende Arbeit für eine breite Masse interessant. Dabei

schaft es Susanne Stehling mit der von ihr vorgelegten Schrift nicht nur, vielen hoffnungsvollen Akademikern interessante Hinweise zu geben, sie tut das auch in theoretisch sehr fundierter Form und wird damit einem hohen wissenschaftlichen Anspruch vollkommen gerecht. So regt sie auch gleichermaßen die Wissenschaft an, beispielsweise in der Frage, welche theoretische Grundlage für die Erklärung von Karrieren denn nun einen höheren Beitrag liefern kann.

All das macht das vorliegende Buch von Susanne Stehling sehr wertvoll, sowohl für die Wissenschaft als auch für die Praxis. Insofern sei ihr ein breiter Leserkreis und den Lesern viele erfolgreiche Karrieren zu wünschen.

Malte Brettel

Vorwort und Danksagung

Der erfolgreiche Abschluss einer Doktorarbeit hängt für mich von zwei Aspekten ab: dem Thema, mit dem man sich intensiv auseinandersetzt, und den Menschen, die einen während dieser Zeit begleiten. Die Fragestellung meiner Arbeit – Erfolgsfaktoren der Karriere – finde ich selbst nach der mehrjährigen Auseinandersetzung mit dem Thema noch immer spannend. Aber ohne die Unterstützung durch Familie, Freunde und Kollegen kann man wohl selbst mit dem spannendsten Thema auf Dauer nicht glücklich werden. Ich hatte eine glückliche Zeit während meiner Promotion. Den Personen, die dazu beigetragen haben, möchte ich an dieser Stelle meinen Dank aussprechen.

Danken möchte ich meinem Doktorvater Prof. Dr. Malte Brettel, der mir den Freiraum gegeben hat, diese Arbeit nach meinen Vorstellungen umsetzen zu können. Mein Dank gilt Prof. Dr. Lutz Hornke für die Zweitbegutachtung und seine wertvollen Hinweise zur statistischen Auswertung sowie Prof. Dr. Michael Bastian für die Übernahme des Drittgutachtens. Darüber hinaus habe ich am Lehrstuhl WIN der RWTH Aachen nicht nur Kollegen, sondern auch Freunde gefunden. Danke, dass Ihr mich auf meinem Weg begleitet habt.

Mein besonderer Dank gilt Dr. Tilman Frank, der mir die Möglichkeit gegeben hat, das Thema auf Basis einer breiten und heterogenen Datenbasis umfassend empirisch bearbeiten zu können. Ohne ihn wäre diese Arbeit nicht möglich gewesen.

Eine Reihe weiterer Personen hat mich in der Zeit meiner Promotion begleitet und kontinuierlich unterstützt. Insbesondere der persönliche Rückhalt meines Freundes- und Familienkreises hat dabei wesentlich zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen:

Ein dickes Dankeschön gilt Stefan Zimmermann. Danke, dass Du meine (dann doch etwas länger ausgefallene) Arbeit gelesen und hinterfragt hast. Aber wichtiger als Deine hilfreichen Tipps und Anregungen ist mir unsere Freundschaft, die kaum in diesen Dankesworten zu fassen ist. Ein herzliches Dankeschön gilt auch Claudia Reum – dafür, dass Du immer eine tolle ZuhörerIn bist und eine Freundin, auf die ich mich in allen Lebenssituationen verlassen kann.

Danken möchte ich Dr. Thorsten Brackert, dem Mann an meiner Seite, der mich in allen Phasen meiner Dissertation begleitet hat – den guten und den schlechten. Nur dank

Deiner Geduld, Deinem Verständnis und Deiner uneingeschränkten Unterstützung habe ich die Herausforderungen des Projekts Promotion annehmen und meistern können. Du hast mich in Phasen des Selbstzweifels immer wieder aufgebaut, mir Rückhalt gegeben und mich selbst im größten Stress noch zum Lachen bringen können.

Nicht zuletzt und in besonderem Maße gilt mein Dank meiner Familie – meinen Eltern Maria und Willi Stehling sowie meinen Schwestern Elvira, Martina und Patricia. Ihr habt mir jederzeit mit Rat und Tat zur Seite gestanden und mich in meinen Entscheidungen bestärkt. Ohne Eure ungebrochene emotionale Unterstützung wäre dieses Projekt gar nicht möglich gewesen. Zu wissen, dass Ihr immer für mich da seid, ist das größte Geschenk.

Susanne Stehling

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	<i>Relevanz des Themas</i>	1
1.2	<i>Forschungsfragen und Zielsetzung der Arbeit</i>	4
1.3	<i>Aufbau der Arbeit</i>	15
2	Theoretischer Bezugsrahmen	18
2.1	<i>Begriffliche Grundlagen</i>	18
2.1.1	Definition des Karrierebegriffs.....	18
2.1.2	Arten des Karriereerfolgs.....	20
2.1.3	Einteilung in Karrierephasen	25
2.2	<i>Theoretische Grundlagen</i>	28
2.2.1	Die Sicht der Humankapitaltheorie.....	28
2.2.1.1	Grundlagen der Humankapitaltheorie.....	28
2.2.1.2	Karriere aus der Sicht der Humankapitaltheorie	30
2.2.2	Die Sicht der Prinzipal-Agenten-Theorie	32
2.2.2.1	Grundlagen der Prinzipal-Agenten-Theorie	32
2.2.2.2	Karriere aus der Sicht der Prinzipal-Agenten-Theorie	35
2.2.3	Die Sicht der Turniertheorie	36
2.2.3.1	Grundlagen der Turniertheorie	36
2.2.3.2	Karriere aus der Sicht der Turniertheorie	37
2.2.4	Die Sicht der Upward-Mobility-Theorie	39
2.2.4.1	Grundlagen der Upward-Mobility-Theorie	39
2.2.4.2	Karriere aus der Sicht der Upward-Mobility-Theorie	41
2.2.5	Zusammenfassende Bewertung der theoretischen Ansätze	42
3	Einflussfaktoren auf Karrieren	44
3.1	<i>Klassifikation von Karriereprädiktoren</i>	44
3.1.1	Klassifikation nach Individual- und Kontextfaktoren	44
3.1.2	Beurteilung des gewählten Klassifikationsrahmens	48
3.2	<i>Untersuchungen und empirische Belege zu Individualfaktoren</i>	52
3.2.1	Forschungsstand zu soziodemographischen Faktoren.....	52

3.2.2	Forschungsstand zu Bildungs- und Berufsfaktoren.....	72
3.2.2.1	Bildungsfaktoren.....	72
3.2.2.2	Berufs- und Stellenfaktoren.....	81
3.2.3	Forschungsstand zu motivationalen Faktoren.....	89
3.2.4	Forschungsstand zu Support-Faktoren.....	97
3.2.5	Forschungsstand zu Persönlichkeitsfaktoren.....	104
3.2.6	Exkurs: Individualfaktoren und Upward-Mobility-Theorie.....	115
3.3	<i>Untersuchungen und empirische Belege zu Moderatorvariablen.....</i>	<i>116</i>
3.4	<i>Untersuchungen und empirische Belege zu Kontextfaktoren.....</i>	<i>121</i>
3.4.1	Forschungsstand zu betrieblichen Faktoren.....	121
3.4.2	Forschungsstand zu überbetrieblichen Faktoren.....	123
4	Forschungsmodell und Hypothesenableitung.....	126
4.1	<i>Bestimmung der Variablen des Forschungsmodells.....</i>	<i>126</i>
4.1.1	Festlegung der abhängigen Variablen (ErfolgsmäÙe).....	126
4.1.2	Festlegung der unabhängigen Variablen.....	128
4.1.3	Festlegung der Moderator- und Kontrollvariablen.....	130
4.2	<i>Aufbau des Forschungsmodells.....</i>	<i>132</i>
4.3	<i>Ableitung der Forschungshypothesen.....</i>	<i>133</i>
4.3.1	Hypothesen zu soziodemographischen Faktoren (H1).....	133
4.3.2	Hypothesen zu Bildungs- und Berufsfaktoren (H2).....	137
4.3.3	Hypothesen zu motivationalen Faktoren (H3).....	145
4.3.4	Hypothese zur erfolgsmaßspezifischen Prädiktorenrelevanz (H4).....	147
4.3.5	Hypothesen zu Moderatorvariablen (H5, H6).....	147
4.3.6	Hypothesen zu Kontextfaktoren als Kontrollvariablen (H7).....	152
4.3.7	Hypothese zur Steuerbarkeit des Berufserfolgs (H8).....	153
4.3.8	Hypothese zur Beziehung der abhängigen Variablen (H9).....	153
4.3.9	Hypothese zum theoretischen Erklärungsbeitrag (H10).....	153
4.3.10	Zusammenfassung der Hypothesen.....	154
4.4	<i>Operationalisierung der Variablen.....</i>	<i>157</i>
4.4.1	Operationalisierung der Individualfaktoren.....	157
4.4.2	Operationalisierung der Moderatorvariablen.....	166
4.4.3	Operationalisierung der Kontrollfaktoren.....	167
4.4.4	Operationalisierung der abhängigen Variablen.....	169

5	Datengrundlage und Methodik.....	171
5.1	<i>Herkunft der Daten</i>	171
5.1.1	Selektion der Untersuchungsform	171
5.1.2	Schritte der Datenerhebung	174
5.2	<i>Deskription der Datengrundlage</i>	177
5.2.1	Deskription der soziodemographischen Faktoren	177
5.2.1.1	Geschlecht, Alter, Zivilstand, Kinder, Berufstätigkeit Partner.....	177
5.2.1.2	Familiäre und soziale Herkunft, Wohnsitz	178
5.2.1.3	Pflichtdienst, Körpergröße, äußeres Erscheinungsbild.....	181
5.2.2	Deskription der Bildungs- und Berufsfaktoren.....	182
5.2.2.1	Schulzeit und Ausbildung.....	182
5.2.2.2	Studium.....	185
5.2.2.3	Berufseinstieg und berufliche Laufbahn.....	191
5.2.3	Deskription der motivationalen Faktoren	193
5.2.3.1	Wechselbereitschaft und räumliche Mobilität	193
5.2.3.2	Beschäftigungsgrad und Beschäftigungsunterbrechung.....	194
5.2.4	Deskription der Kontextfaktoren	194
5.2.4.1	Unternehmensgröße	194
5.2.4.2	Branche	195
5.2.4.3	Funktionsbereich.....	196
5.2.4.4	Unternehmenssitz (Standort)	196
5.2.5	Deskription der abhängigen Variablen	197
5.2.5.1	Fixes, variables und Gesamteinkommen	197
5.2.5.2	Hierarchische Position	201
5.2.5.3	Führungsverantwortung.....	201
5.2.5.4	Finanzielle Verantwortung	202
5.2.5.5	Aufstiegssurrogate	202
5.2.6	Deskription der Moderatorvariablen.....	203
5.2.6.1	Geschlecht.....	203
5.2.6.2	Karrierephase	205
5.3	<i>Wahl der Analysemethodik</i>	207
5.3.1	Auswahl der Analyseverfahren.....	207
5.3.2	Kovarianz und Korrelation	210
5.3.3	Regressionsanalyse	215
5.3.4	Lineare Regression	217

5.3.4.1	Grundlagen der linearen Regression.....	217
5.3.4.2	Güte des Gesamtmodells und der Koeffizienten	219
5.3.4.3	Voraussetzungen der linearen Regression	221
5.3.4.4	Praktische Berechnungswege der multiplen linearen Regression ..	224
5.3.5	Logistische Regression	225
5.3.5.1	Grundlagen der binären logistischen Regression	226
5.3.5.2	Güte des Gesamtmodells und der Koeffizienten	228
5.3.6	Ordinale Regression.....	233
6	Ergebnisse der Datenanalyse	235
6.1	<i>Güte der Daten und Prüfung der methodischen Voraussetzungen.....</i>	<i>235</i>
6.1.1	Repräsentativität und Verzerrungen	235
6.1.2	Prüfung methodischer Voraussetzungen	243
6.1.2.1	Anwendungsvoraussetzungen der Regressionsanalyse	243
6.1.2.2	Ableitung der Stichprobengröße und Statistical Power.....	247
6.2	<i>Empirische Ergebnisse der singulären Analysen</i>	<i>249</i>
6.2.1	Zusammenhänge zwischen den abhängigen Variablen	249
6.2.2	Korrelationsanalysen	250
6.2.2.1	Ergebnisse zu soziodemographischen Variablen.....	251
6.2.2.2	Ergebnisse zu Bildungs- und Berufsvariablen.....	252
6.2.2.3	Ergebnisse zu motivationalen Variablen	253
6.2.2.4	Ergebnisse zu Kontextvariablen	253
6.2.3	Gruppenvergleiche zu Individual- und Kontextfaktoren.....	253
6.2.3.1	Ergebnisse zu soziodemographischen Variablen.....	254
6.2.3.2	Ergebnisse zu Bildungs- und Berufsvariablen.....	257
6.2.3.3	Ergebnisse zu motivationalen Variablen	259
6.2.3.4	Ergebnisse zu Kontextvariablen	260
6.2.4	Singuläre Regressionsanalysen.....	263
6.2.4.1	Ergebnisse zum Einkommen	264
6.2.4.2	Ergebnisse zur hierarchischen Position	267
6.2.4.3	Ergebnisse zur Führungsverantwortung	269
6.2.4.4	Ergebnisse zur Umsatzverantwortung	271
6.2.4.5	Vergleich der Ergebnisse der singulären Regressionsanalysen.....	271
6.3	<i>Empirische Ergebnisse der partiellen Regressionsanalysen.....</i>	<i>275</i>
6.3.1	Festlegung der Variablen für die Partialmodelle	275

6.3.2	Ergebnisse zum Einkommen	278
6.3.2.1	Einschluss von Individualfaktoren	278
6.3.2.2	Einschluss von Individual- und Kontextfaktoren	283
6.3.2.3	Blockmodell der Untersuchungsvariablen.....	283
6.3.3	Ergebnisse zur hierarchischen Position	287
6.3.3.1	Einschluss von Individualfaktoren	287
6.3.3.2	Einschluss von Individual- und Kontextfaktoren	288
6.3.4	Ergebnisse zur Führungsverantwortung	289
6.3.4.1	Einschluss von Individualfaktoren	289
6.3.4.2	Einschluss von Individual- und Kontextfaktoren	290
6.3.5	Ergebnisse zur Umsatzverantwortung	290
6.3.5.1	Einschluss von Individualfaktoren	290
6.3.5.2	Einschluss von Individual- und Kontextfaktoren	292
6.3.6	Vergleich der empirischen Ergebnisse der Partialmodelle.....	292
6.3.7	Ergebnisse zur Steuerbarkeit des Berufserfolgs	293
6.4	<i>Empirische Ergebnisse zu Moderatorvariablen</i>	296
6.4.1	Ergebnisse zur Moderatorvariablen Geschlecht	296
6.4.1.1	Ergebnisse zum Einkommen	296
6.4.1.2	Ergebnisse zur hierarchischen Position	298
6.4.1.3	Ergebnisse zur Führungsverantwortung	298
6.4.1.4	Ergebnisse zur Umsatzverantwortung	299
6.4.2	Ergebnisse zur Moderatorvariablen Karrierephase	300
6.4.2.1	Ergebnisse zum Einkommen	301
6.4.2.2	Ergebnisse zur hierarchischen Position	302
6.4.2.3	Ergebnisse zur Führungsverantwortung	304
6.4.2.4	Ergebnisse zur Umsatzverantwortung	305
6.5	<i>Empirische Ergebnisse zu Forschungstheorien</i>	307
6.6	<i>Entscheidung über die Forschungshypothesen</i>	309
6.6.1	Hypothesen zu soziodemographischen Variablen (H1)	310
6.6.2	Hypothesen zu Bildungs- und Berufsfaktoren (H2)	311
6.6.3	Hypothesen zu motivationalen Variablen (H3)	315
6.6.4	Hypothese zur spezifischen Relevanz der Individualfaktoren (H4).....	315
6.6.5	Hypothesen zu Moderatorvariablen (H5 und H6)	316
6.6.6	Hypothesen zu Kontextfaktoren (H7).....	320
6.6.7	Hypothese zur Beeinflussbarkeit des Berufserfolgs (H8)	322

6.6.8	Hypothese zu abhängigen Variablen (H9).....	322
6.6.9	Hypothese zur relativen Bedeutung der Theorien (H10).....	323
7	Implikationen und zusammenfassende Beurteilung.....	324
7.1	<i>Implikationen für die Forschung</i>	324
7.1.1	Erkenntnisse bezüglich der Forschungsfragen	324
7.1.2	Restriktionen der Untersuchung	334
7.1.3	Weiterer Forschungsbedarf.....	339
7.2	<i>Implikationen für die Praxis</i>	343
7.2.1	Implikationen aus Arbeitgebersicht.....	343
7.2.2	Implikationen aus Arbeitnehmersicht.....	345
7.3	<i>Zusammenfassung</i>	353
Anhang	356
	<i>Anhang 1: Literaturüberblick zur empirischen Karriereforschung</i>	357
	<i>Anhang 2: Deskription der Variablen</i>	366
	<i>Anhang 3: Korrelationsmatrix der UVn auf die AVn</i>	379
	<i>Anhang 4: Ergebnisse zu einfachen Regressionsanalysen</i>	384
	<i>Anhang 5: Ergebnisse zu multiplen Regressionsanalysen</i>	396
	<i>Anhang 6: Zusatzergebnisse zu gruppenspezifischen Analysen</i>	398
Literaturverzeichnis	399

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Aufbau der Arbeit.....	17
Abbildung 2: Typenkonstellationen zu Arten des Berufserfolgs	22
Abbildung 3: Klassifikation der Karriereprädiktoren.....	46
Abbildung 4: Individualfaktoren und sponsored-/contest mobility.....	115
Abbildung 5: Direkte und moderierende Wirkung von Variablen auf die AVn	116
Abbildung 6: Individualfaktoren und Karriereerfolg.....	130
Abbildung 7: Aufbau des Forschungsmodells.....	132
Abbildung 8: Schritte der Datenerhebung	176
Abbildung 9: Altersverteilung	178
Abbildung 10: Verteilung der Körpergröße.....	182
Abbildung 11: Verteilung der Abiturnoten.....	184
Abbildung 12: Verteilung der Studiendauer (Erststudium).....	187
Abbildung 13: Verteilung der Studienabschlussnoten (Erststudium)	188
Abbildung 14: Verteilung der Berufserfahrung in Jahren	192
Abbildung 15: Verteilung zu bisherigen Unternehmen und Stellenwechseln.....	193
Abbildung 16: Branchenverteilung des aktuellen Arbeitgebers.....	195
Abbildung 17: Verteilung der Funktionsbereiche	196
Abbildung 18: Identifikation von Ausreißern.....	198
Abbildung 19: Logarithmierte Einkommensverteilung.....	199
Abbildung 20: Klassifikation von Analyseverfahren	208
Abbildung 21: Streudiagramm zur Beurteilung der Homoskedastizität (für ln EK)..	244
Abbildung 22: Partialmodell zum logarithmierten Einkommen	279
Abbildung 23: Partialmodell zum Einkommen (Ausreißer eliminiert).....	281
Abbildung 24: Basismodell Hierarchische Position	288
Abbildung 25: Basismodell Führungsverantwortung.....	289
Abbildung 26: Basismodell Umsatzverantwortung.....	291
Abbildung 27: Karrieretipps für deutsche Akademiker.....	346
Abbildung 28: Partialmodell zum Gesamteinkommen.....	397

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Themenrelevanz aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht.....	3
Tabelle 2: Identifizierte Forschungslücken.....	13
Tabelle 3: Bezugsrahmen zur Beurteilung des Karriereerfolgs.....	21
Tabelle 4: Individualfaktoren – Übersicht zu Prädiktoren in der Forschungsliteratur .	47
Tabelle 5: Kontextfaktoren – Übersicht zu Prädiktoren in der Forschungsliteratur....	48
Tabelle 6: Metaanalyse zu soziodemographischen Faktoren	65
Tabelle 7: Metaanalyse zu Berufsfaktoren	85
Tabelle 8: Metaanalyse zu motivationalen Faktoren	93
Tabelle 9: Metaanalyse zu Support-Faktoren	98
Tabelle 10: Metaanalyse zu Persönlichkeitsmerkmalen.....	106
Tabelle 11: Studienergebnisse von Strunk/Meyer zu Persönlichkeitsfaktoren	112
Tabelle 12: Relative Bedeutung der Prädiktorenblöcke nach Erfolgsart	129
Tabelle 13: Forschungshypothesen zu soziodemographischen Faktoren (H1)	155
Tabelle 14: Forschungshypothesen zu Bildungs- und Berufsfaktoren (H2)	156
Tabelle 15: Forschungshypothesen zu motivationalen Faktoren (H3).....	156
Tabelle 16: Weitere Forschungshypothesen (H4 bis H10).....	156
Tabelle 17: Operationalisierung der Individualfaktoren.....	159
Tabelle 18: Steuerbarkeit der Individual- und Kontextfaktoren.....	166
Tabelle 19: Operationalisierung der Moderatorvariablen.....	167
Tabelle 20: Operationalisierung der Kontrollvariablen.....	169
Tabelle 21: Operationalisierung der abhängigen Variablen	170
Tabelle 22: Operationalisierung weiterer abhängiger Variablen.....	170
Tabelle 23: Berufsklasse des Vaters	179
Tabelle 24: Berufsklasse der Mutter	179
Tabelle 25: Soziale Herkunft in Population.....	180
Tabelle 26: Gegenwärtiger Wohnsitz	181
Tabelle 27: Häufigkeit Abiturort nach Bundesland.....	183
Tabelle 28: Häufigkeit der Studiengänge	186
Tabelle 29: Durchschnittliche Studiendauer nach Studienfach	187
Tabelle 30: Verteilung der Studienabschlussnoten nach Studienfach.....	188
Tabelle 31: Verteilung der Studienorte nach Studienfach.....	189
Tabelle 32: Anteil an abgeschlossenen Promotionen pro Studienfach.....	190
Tabelle 33: Häufigkeit der Studienrichtung nach Branchen.....	195
Tabelle 34: Deskriptive Statistik zum Einkommen	197

Tabelle 35: Prüfung der Normalverteilung des Einkommens	197
Tabelle 36: Deskriptive Statistik zum Gesamteinkommen ohne Extremwerte	199
Tabelle 37: Deskriptive Statistik zum logarithmierten Gesamteinkommen.....	199
Tabelle 38: Deskriptive Statistik zum winsorisierten Gesamteinkommen.....	200
Tabelle 39: Einkommensverteilung nach Klassen.....	200
Tabelle 40: Deskriptive Statistik zu Umsatz-, Einkaufs- und Budgetverantwortung.	202
Tabelle 41: Bivariate Korrelationsarten nach Skalenniveau der Variablen.....	212
Tabelle 42: Interpretation der Höhe von Korrelationen	214
Tabelle 43: Regressionsarten in Abhängigkeit vom Skalenniveau der AV	216
Tabelle 44: Voraussetzungen der linearen Regression	224
Tabelle 45: Gütekriterien für das Gesamtmodell bei der logistischen Regression.....	229
Tabelle 46: Verknüpfungsfunktionen der ordinalen Regression	234
Tabelle 47: Bewertung der Interrater-Reliabilität.....	242
Tabelle 48: UVn mit fehlender korrelativer Unabhängigkeit.....	246
Tabelle 49: Bestimmung der erforderlichen Stichprobengröße.....	248
Tabelle 50: Korrelationsmatrix der abhängigen Variablen	249
Tabelle 51: Gruppenvergleiche zu soziodemographischen Variablen	254
Tabelle 52: Einkommensvergleiche nach Geschlecht und Führungsebene.....	255
Tabelle 53: EK-Vergleich nach Zivilstand, Berufstätigkeit Partner und Kindern	256
Tabelle 54: Einkommensvergleich nach sozialer Schicht	256
Tabelle 55: Gruppenvergleiche zu Bildungs- und Berufsvariablen	258
Tabelle 56: Einkommens- und Hierarchieverteilung nach Studienfach	258
Tabelle 57: Kreuztabelle Auslandsbeschäftigung - Internationale Projektarbeit	259
Tabelle 58: Gruppenvergleiche zu motivationalen Variablen	260
Tabelle 59: Abhängige Variablen nach Branchen	261
Tabelle 60: Abhängige Variablen nach Funktionsbereich.....	261
Tabelle 61: Abhängige Variablen nach regionaler Ansässigkeit des Unternehmens.	262
Tabelle 62: Abhängige Variablen nach Urbanität des Unternehmensstandorts	262
Tabelle 63: Abhängige Variablen nach Unternehmensgröße	263
Tabelle 64: Vergleich der Ergebnisse der singulären RA über die AVn.....	272
Tabelle 65: Basisset zu untersuchender UVn	278
Tabelle 66: Vergleich der Partialmodelle zum Einkommen.....	282
Tabelle 67: Ergebnisse des Blockmodells zum Einkommen.....	284
Tabelle 68: Variablen im Blockmodell zum Einkommen	286
Tabelle 69: Kreuztabelle hierarchische Position – Führungsverantwortung.....	289
Tabelle 70: Vergleich der Ergebnisse der partiellen Regressionsanalysen	292

Tabelle 71: Partialanalysen nach Steuerbarkeit der Variablen	294
Tabelle 72: Signifikante Ergebnisse des ln Einkommen nach Geschlecht.....	297
Tabelle 73: Signifikante Ergebnisse der Führungsverantwortung nach Geschlecht .	299
Tabelle 74: Signifikante Ergebnisse der Umsatzverantwortung nach Geschlecht	300
Tabelle 75: Signifikante Ergebnisse des ln Einkommen nach Karrierephase	301
Tabelle 76: Verteilung der Stichprobe nach Hierarchie und Karrierephase.....	302
Tabelle 77: Signifikante Ergebnisse der Hierarchie nach Karrierephase	303
Tabelle 78: Signifikante Ergebnisse der Führung nach Karrierephase	304
Tabelle 79: Signifikante Ergebnisse der Umsatzverantwortung nach Karrierephase	305
Tabelle 80: Vergleich der empirischen Vorhersagekraft der Forschungstheorien	308
Tabelle 81: Prüfung der Hypothesen zu soziodemographischen Faktoren (H1).....	310
Tabelle 82: Prüfung der Hypothesen zu Bildungsfaktoren (H2)	313
Tabelle 83: Prüfung der Hypothesen zu Berufsfaktoren (H2).....	314
Tabelle 84: Prüfung der Hypothesen zu motivationalen Faktoren (H3).....	315
Tabelle 85: Prüfung der Hypothesen zur Moderatorvariablen Geschlecht (H5).....	317
Tabelle 86: Prüfung der Hypothesen zur Moderatorvariablen Karrierephase (H6) ...	319
Tabelle 87: Prüfung der Hypothesen zu Kontextfaktoren (H7).....	321
Tabelle 88: Ausgewählte Studien zum Berufserfolg	365
Tabelle 89: Referenzliste Top-Arbeitgeber	366
Tabelle 90: Zuordnung der zweistelligen WZ-Codes zu Branchenclustern.....	367
Tabelle 91: Deskriptive Statistik.....	371
Tabelle 92: Deskriptive Statistik nach Geschlecht	374
Tabelle 93: Deskriptive Statistik nach Karrierephase (Berufserfahrung).....	378
Tabelle 94: Korrelationsmatrix zwischen UVn und AVn	383
Tabelle 95: RA der Individual- und Kontextfaktoren auf das Einkommen	386
Tabelle 96: RA der Individual- und Kontextfaktoren auf die Hierarchie.....	389
Tabelle 97: RA der Individual- und Kontextfaktoren auf die Führungsfrage	392
Tabelle 98: RA der Individual- und Kontextfaktoren auf die Umsatzverantwortung	395
Tabelle 99: Vergleich der Deskription von Partialmodell und Gesamtstichprobe	396
Tabelle 100: Signifikante Ergebnisse der Hierarchie nach Geschlecht.....	398

Abkürzungsverzeichnis

adj	adjusted, angepasst
AG	Arbeitgeber
AV(n)	abhängige Variable(n)
B	Berlin
BA	Berufsakademie
BB	Brandenburg
BE	Berufserfahrung
BL	Bundesland
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
BW	Baden-Württemberg
BY	Bayern
CTA	Chemisch-Technische(r) Assistent(in)
d. h.	das heißt
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
DL	Dienstleistung(en)
Dtl.	Deutschland
DV	Datenverarbeitung
ebd.	eben diese
EDV	elektronische Datenverarbeitung
EU	Europäische Union
EUR bzw. €	Euro
EK	Einkommen
et al.	et alii (und andere)
etc.	et cetera
FH	Fachhochschule
FV	Führungsverantwortung
F&E	Forschung & Entwicklung
GB	Großbritannien
GF	Geschäftsführer
HB	Bremen
HE	Hessen
HH	Hamburg
Hiwi	Wissenschaftliche Hilfskraft

HP	Hierarchische Position
intern.	international
i. d. R.	in der Regel
J.	Jahr(e)
IT	Informationstechnologie
Kfz	Kraftfahrzeug
LK	Leistungskurs
LLM	Master of Laws (auch LL.M.)
m	Meter
MA	Mitarbeiter
Mathe	Mathematik
Mgmt.	Management
Masch.	Maschinen~
max.	maximal(er)
MBA	Master of Business Administration (auch M.B.A.)
mind.	mindestens
MV	Mecklenburg-Vorpommern
n. a.	not applicable (nicht zutreffend)
NI	Niedersachsen
NRW	Nordrhein-Westfalen
o. A.	ohne Angabe
OLS	ordinary least square (Methode der kleinsten Quadrate)
Orga	Organisation
PHD	Philosophia Doctor (auch Ph. D. oder PhD)
PLZ	Postleitzahl
Psych.	Psychologie
RA	Regressionsanalyse
Dr. rer. pol.	Doktor der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (rerum politicarum)
Dr. rer. nat.	Doktor der Naturwissenschaften (rerum naturalium)
Dr.-Ing.	Doktor der Ingenieurwissenschaften
RP	Rheinland-Pfalz
S.	Seite(n)
SH	Schleswig-Holstein
SL	Saarland
SN	Sachsen

Sozio.	Soziologie
SPSS	Statistical Product and Service Solutions
ST	Sachsen-Anhalt
s. u.	siehe unten
sonst.	sonstige
T	Tausend
TH	Thüringen
THW	Technisches Hilfswerk
u. a.	unter anderem
UmV	Umsatzverantwortung
Uni	Universität
unt.	unterer
UV(n)	unabhängige Variable(n)
VA	Varianzanalyse
v. a.	vor allem
vgl. oder Vgl.	vergleiche/Vergleich
VIF	Variance Inflation Factor
vs.	versus
VWA	Verwaltungsakademie
Wiwi	Wirtschaftswissenschaften
WZ	Wirtschaftszweig
z. B.	zum Beispiel
z. T.	zum Teil

Symbolverzeichnis

α	Signifikanzniveau
b_0	Ordinatenabschnitt
b bzw. Beta bzw. β	Regressionskoeffizient
cov	Kovarianz
e	Fehlerterm
Φ	Phi-Koeffizient
$\bar{}$	Durchschnitt, durchschnittlich
J	Anzahl UV(n)
K	Anzahl der Beobachtungen bzw. Anzahl der Studien
k	Anzahl der Variablenausprägungen
LF	Likelihood-Funktion
lg	Logarithmus
LL	LogLikelihood
ln	Natürlicher Logarithmus
M	Mittelwert
ML	Maximum-Likelihood
N	Stichprobengröße (gesamt bzw. kumuliert)
n	Teilstichprobengröße
p	Wahrscheinlichkeit, Signifikanzniveau
r	Korrelationskoeffizient
R^2	Bestimmtheitsmaß
SD bzw. s	standard deviation (Standardabweichung/Streuung)
χ^2	Chi-Quadrat
x, y bzw. X, Y	Merkmale, Variablen

1 Einleitung

„Given the importance of careers to individuals and organizations, there is a need to examine the factors that influence career success.“¹ Die Frage nach den Ursachen des beruflichen Erfolgs und nach Möglichkeiten, diesen zu beeinflussen, gehört für Arbeitnehmer² sicherlich zu den meistgestellten. Welche Faktoren bestimmen die Karriere? Was kann man tun, um möglichst erfolgreich zu sein? Gibt es Faktoren, die die beruflichen Chancen erhöhen? Worauf muss an bestimmten Punkten der Laufbahn geachtet werden? Inwiefern ist der Karriereerfolg tatsächlich prognostizierbar? Die in dieser Arbeit empirisch ermittelten Ergebnisse sollen dazu beitragen, diese Fragen zu beantworten und eventuell bestehende Vorurteile über die Erfolgsfaktoren der Karriere abzubauen.

Kapitel 1 zeigt zunächst die Relevanz des Forschungsvorhabens für unterschiedliche Zielgruppen auf (Kapitel 1.1), bevor die konkreten Zielsetzungen dieser Arbeit und die zu beantwortenden Forschungsfragen abgeleitet werden (Kapitel 1.2). Das Kapitel schließt mit einer überblicksartigen Darstellung zum Aufbau der vorliegenden Arbeit (Kapitel 1.3).

1.1 Relevanz des Themas

Karriere ist in erster Linie ein Thema mit hoher praktischer Relevanz. Für Arbeitnehmer stellt die Frage, wie sie ihre eigene berufliche Laufbahn positiv beeinflussen können, einen wichtigen Bestandteil des Lebens dar. Auch die große Nachfrage nach sogenannten Karriereratgebern und vielfältige Publikationen in der Tagespresse zum Thema Karriere verdeutlichen das anhaltende Interesse der Praxis an diesem Thema. Dabei handelt es sich oft um recht bruchstückhafte Auseinandersetzungen mit dem Thema, bei denen einzelne „publikumswirksame“ Aspekte im Vordergrund stehen, die mit reißerischem Fokus vermarktet werden; die spezifischen Karrierebedingungen von Frauen oder „sozial Benachteiligten“ sind beispielsweise ein Dauerthema.³ Gleichzei-

¹ Wayne et al. (1999), S. 577.

² Auch wenn das Thema Karriere in vielerlei Hinsicht durchaus ein geschlechtsspezifisches ist, wird im Folgenden auf die weibliche Form der Schriftweise verzichtet, um eine bessere Lesbarkeit des Textes zu gewährleisten.

³ Siehe dazu beispielhaft Bäumlisberger/Matthes (2007): „Der große Lohn-Knick. Warum Frauen noch immer weniger verdienen als Männer und wie sie ihren Chef zu einer Gehaltserhöhung bewegen können“ oder Schlesiger et al. (2008): „Eliten: Wer schafft es wirklich bis ganz nach oben? Wie die Managerauslese tatsächlich funktioniert“. Dass das Thema ein „Dauerbrenner“ ist,

tig umfassen die Veröffentlichungen auch populärwissenschaftliche Empfehlungen, wie man die eigene Karriere aktiv(er) angehen sollte.⁴ Vor dem Hintergrund der in Karriereratgebern immer wieder suggerierten „Machbarkeit“ von Karriere stellt sich die Frage, inwieweit Karriere durch den Einzelnen tatsächlich beeinflussbar und damit steuerbar ist und wo die Grenzen der individuellen Karrierelenkung liegen. Das Thema Karriere ist daher immer aktuell und äußerst facettenreich, sodass neben der wissenschaftlichen Karriereliteratur auch eine Vielzahl nicht-wissenschaftlicher Auseinandersetzungen mit dem Thema existiert.

Das Thema Karriere betrifft jedoch nicht nur jeden Einzelnen; letztlich trägt der individuelle Karriereerfolg auch zum Unternehmenserfolg bei, sodass die Relevanz des Themas weit über eine rein persönliche Ebene hinausgeht. „Die Bedeutung des Faktors Humankapital für den langfristigen Unternehmenserfolg ist in der betriebswirtschaftlichen Forschung unumstritten.“⁵ Entsprechend stehen den individuellen Karriereinteressen des Arbeitnehmers auch Interessen auf Arbeitgeberseite gegenüber. „Understanding the factors that predict career success is a topic that interests individuals and organizations. As more organizations encourage employees to manage their own careers, these individuals have sought guidance on how to do this effectively. At the same time organizations continue to have an interest in identifying the factors that predict career success in order to effectively select and develop high-potential employees.“⁶

Die Arbeitgeberseite ist damit ebenfalls auf ein profundes Wissen über Karrieretreiber angewiesen. So resümiert Gutteridge bereits vor über 35 Jahren zur Relevanz der Untersuchung von Karriereprädiktoren: „[C]andidates can utilize this information in developing their personal career strategy. For employers, this knowledge is essential to

das seit Jahren wiederholt aufgegriffen wird, zeigen bspw. die älteren Arbeiten von Stechert (1989) oder Siewert/Siewert (1992) zu Karrieretipps für Frauen.

⁴ Siehe dazu beispielhaft Creutz (2007): „Was den Topmanager auszeichnet“; Glöckner et al. (2007): „Wären Sie ein guter Chef? Was Manager können müssen“; Loll (2007): „Wie aus dem Matrosen ein Kapitän wird“ oder eine Sonderausgabe des Spiegel o. V. (2008a): „Das starke Geschlecht: Was Frauen erfolgreich macht“.

⁵ Schamberger (2006), S. 1. Vgl. außerdem Pfeffer (1994), S. 14 ff.; Ridder et al. (2001), S. 26. Zur empirischen Prüfung des Zusammenhangs zwischen Personal und Unternehmenserfolg siehe u. a. Peters/Waterman (2000), S. 273 ff.; Richard/Johnson (2001), S. 306 f.; Gmür (2003), S. 21-52.

⁶ Wayne et al. (1999), S. 577.

the design of effective recruiting programs and for management development.“⁷ Die Bedeutsamkeit des Themas ist dabei bis heute unverändert hoch.

Ziel der vorliegenden Arbeit ist die Auseinandersetzung mit Faktoren, die Karriere bestimmen und daher auch Prognosekraft besitzen, den so genannten Erfolgsfaktoren bzw. Prädiktoren des beruflichen Erfolgs. Die nachfolgende Tabelle 1 fasst aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht nochmals die Kernpunkte der Relevanz des Themas zusammen:

Arbeitnehmersicht	Arbeitgebersicht
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kenntnis über eigenes Potential bezüglich der Erfolgsfaktoren ▪ Identifikation von Ansatzpunkten zur Beeinflussung der eigenen Karriere ▪ Steigerung des eigenen „Marktwertes“ und Erhöhung der Karrierechancen durch Investition in beeinflussbare Faktoren ▪ Realistische Selbsteinschätzung durch Erkennen der Grenzen der Beeinflussbarkeit ▪ Verbesserung der eigenen Positionierung/ Vermarktung in Entscheidungssituationen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einsatz effektiver und effizienter Auswahlkriterien bei Einstellungen, Beförderungen und weiteren Auswahlprozessen (z. B. Trainings, Führungskräfteprogrammen) ▪ Identifikation von Mitarbeitern mit besonders hohem (bzw. niedrigem) Erfolgspotential ▪ Sicherstellung der Mitarbeitermotivation durch frühzeitige und langfristige Mitarbeiterbindung ▪ Erzielen eines nachhaltigen Wettbewerbsvorteils durch Sicherung geeigneten Humankapitals

Tabelle 1: Themenrelevanz aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht⁸

Die Bedeutung des Themas Karriere geht jedoch über ein rein praktisch orientiertes Interesse hinaus. So findet sie auch in der wissenschaftlichen Forschung Beachtung und wird kontinuierlich als Untersuchungsgegenstand aufgegriffen. Neben einzelnen Monographien⁹ und Beiträgen in Lehrbüchern (insbesondere aus der Personalwirtschaft) finden sich Publikationen dieser wissenschaftlichen Erkenntnisse in Hunderten von Studien und Artikeln unterschiedlichster fachlicher Disziplinen. Dies führt jedoch auch dazu, dass die Einzelaspekte und Forschungsansätze um das Thema Karriere häufig unverbunden nebeneinander stehen.¹⁰

⁷ Gutteridge (1973), S. 129.

⁸ Quelle: Eigene Darstellung.

⁹ Dabei ist die Anzahl echter Monographien überschaubar und eher älteren Datums. Vgl. bspw. Koch (1981); Gerpott (1988) oder Schulte-Florian (1999).

¹⁰ Vgl. Baron/Bielby (1984); Kräkel (1999), S. 9.

Der Fokus der Forschungsinteressen unterscheidet sich dabei in Abhängigkeit von der jeweiligen Fachdisziplin: Während psychologische Studien oft personenspezifische Faktoren (wie Persönlichkeitsmerkmale), interindividuelle Prozesse (wie Mentoring) oder die Entwicklung eignungsdiagnostischer Verfahren zur effizienten Personalauswahl und -entwicklung untersuchen, adressieren ökonomische Arbeiten u. a. Fragen zur Entlohnungspolitik. Dagegen beschäftigen sich soziologische Arbeiten häufig mit Fragen des sozialen Aufstiegs oder der Eliteforschung.

Eine Zusammenführung dieser verschiedenen Forschungsansätze ist durchaus wünschenswert, aufgrund der Komplexität des Themas jedoch schwer realisierbar. Dennoch bietet die Betrachtung des Themas Karriere die Möglichkeit einer interdisziplinären Herangehensweise, um die sich auch die vorliegende Arbeit bemüht.

1.2 Forschungsfragen und Zielsetzung der Arbeit

Das Thema Karriere hat verschiedene „Stakeholder“, deren Interesse an dem Thema durchaus unterschiedliche Motivationen zugrunde liegen.¹¹ Neben der unbestreitbaren praktischen Bedeutung besitzt das Thema auch eine wissenschaftlich-theoretische Relevanz. Beispielsweise stellt sich die Frage, welche Mechanismen dem Karriereverlauf zugrunde liegen und welche theoretischen Ansätze für eine Erklärung des Berufserfolgs herangezogen werden können. Stakeholder sind damit neben Arbeitnehmern und Arbeitgebern auch Wissenschaftler und Forscher.

Die Bedeutung einer Untersuchung zu Prädiktoren des Berufserfolgs – und damit das Ziel dieser Arbeit – liegt darin, einen Mehrwert für diese unterschiedlichen Interessengruppen zu erzielen. Sie soll:

- a) Individuelle Handlungsempfehlungen für Arbeitnehmer geben, wie sie ihre Karriere selbst in die Hand nehmen können. Auch wenn die Karriereentwicklung eines Menschen bestimmten Rahmenbedingungen unterliegt,¹² soll diese Arbeit aufzeigen, welcher Handlungsspielraum sich bietet und welche Ansatzpunkte zur aktiven Karrieregestaltung dem Einzelnen zur Verfügung stehen. Neben der Ableitung

¹¹ Unter der Bezeichnung Stakeholder werden im Folgenden (in Anlehnung an das entsprechende betriebswirtschaftliche Konzept) alle Anspruchspersonen und -gruppen verstanden, die in einem gesamthaften sozial-ökonomischen Kontext ein Interesse an der Thematik besitzen.

¹² Kapitel 3 liefert einen Überblick über die empirische Befundlage zu diesem Thema. Auch die Ergebnisse der vorliegenden Studie geben Aufschluss über das Ausmaß der Steuerbarkeit der eigenen Karriere (siehe Abschnitt 6.3.7).

praktischer Implikationen soll im Rahmen der vorliegenden Arbeit auch mit Mythen und Mutmaßungen von Einflussfaktoren auf die Karriere aufgeräumt werden.¹³

- b) Hinweise für Arbeitgeber geben, welche Faktoren sich als karriererelevant erweisen, und damit Ansatzpunkte für eine Diagnose und Potentialermittlung von Arbeitnehmern liefern.
- c) Bestehende empirische und theoretische Forschungslücken schließen oder doch zumindest weitgehend füllen und damit einen wissenschaftlichen Beitrag, der die Erkenntnisse der bisherigen Forschung spezifiziert und erweitert, leisten.

Während die Relevanz der Fragestellung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer (a und b) bereits erörtert wurde und intuitiv zugänglich ist, wird nachfolgend abgeleitet, welchen *wissenschaftlichen* Mehrwert die Arbeit (c) generieren kann. Dazu ist auf der Basis der bisherigen wissenschaftlichen Karriereforschung aufzuzeigen, inwiefern trotz des vorliegenden Umfangs an Studien noch Forschungslücken bestehen.

Die bisherige Befundlage zu Karriereprädiktoren weist trotz der hohen Anzahl von Publikationen dennoch Einschränkungen auf, die Ansatzpunkte für weiteren Forschungsbedarf darstellen. Basierend auf einer umfassenden Analyse der internationalen Karriereliteratur hat die Autorin drei *Forschungsdefizite bzw. -lücken* identifiziert.¹⁴ Diese bilden die Grundlage für die Forschungsfragen dieser Arbeit, die nach der Darstellung der Forschungslücken abgeleitet werden. Nachfolgend werden zunächst die drei Forschungsdefizite erläutert.

Forschungsdefizit 1:

Bei der empirischen Untersuchung von Karrierefaktoren bestehen häufig starke Limitationen bezüglich der Heterogenität der untersuchten Stichprobe. Die Ursache der beschränkten Generalisierbarkeit empirischer Befunde ist primär in der Auswahl der Stichproben zu suchen. Die fehlende Heterogenität beruht dabei auf drei Aspekten:

¹³ Zum Beispiel mit der Frage, ob Einzelkinder im Vergleich zu Personen mit Geschwistern im Vorteil sind, ob bereits bei der Wahl der Leistungskurse im Abitur die Weichen für das spätere Einkommen gestellt werden, ob ein Traineeship den besseren Berufseinstieg darstellt oder ob sich ein häufiger Unternehmenswechsel tatsächlich negativ auswirkt. Die Studie untersucht daher sowohl Faktoren, für die ein Einfluss auf den Berufserfolg erwartet wird als auch Variablen, für die das Fehlen eines solchen Einflusses geprüft werden soll.

¹⁴ Ansatzpunkte zur Identifikation von Forschungslücken auf der Basis einer umfassenden Literaturrecherche sind dabei sowohl explizite Nennungen weiteren Forschungsbedarfs in der jüngeren einschlägigen Literatur als auch von der Autorin festgestellte Limitationen innerhalb der bisherigen Befundlage.

- der fachlichen oder organisational-hierarchischen Vorselektion der Teilnehmer,
- der regionalen Beschränkung der Herkunft des Samples (auf bestimmte Länder),
- der reinen Querschnittsbetrachtung der Daten.

Die Mehrzahl der Studien beschränkt sich bei der Analyse von Karriereprädiktoren auf stark vorselektierte Befragte, aus denen sich die jeweilige Stichprobe rekrutiert. Im Zentrum der Befragungen stehen *fachlich bzw. organisational klar abgrenzbare Gruppen*. Diese sind dabei zumeist

- Hochschulabsolventen/Alumni ausgewählter Universitäten, oft sogar eines bestimmten Fachbereichs,¹⁵ oder
- Befragte spezieller Unternehmen aus bestimmten Branchen, z. T. beschränkt auf einzelne Hierarchiestufen oder ausgewählte Berufsgruppen.¹⁶

Die Auseinandersetzung mit der Studienlage zeigt, dass weit mehr als die Hälfte der Untersuchungen zur Datengewinnung auf Alumnidatenbanken einzelner Universitäten ansetzt, bei denen es sich zumeist um wirtschaftswissenschaftliche Absolventen handelt (MBA diverser business schools).¹⁷ Beispielsweise werden in der Untersuchung von Mayrhofer et al. (2005a), die mit mehr als 1.000 Befragten und einer Vielzahl erhobener Variablen bereits eine beachtenswerte Sonderstellung unter den Studien einnimmt, nur Absolventen der Wirtschaftsuniversität Wien, getrennt nach drei Abschlussjahrgängen, befragt. Entsprechend sind die gefundenen Ergebnisse bezüglich ihrer Repräsentativität durchaus als eingeschränkt zu betrachten. Nur wenige Forscher haben sich bemüht, neue „Zugangswege“ bei der Gewinnung ihrer Untersuchungsteilnehmer zu finden, um diese Restriktion zu überwinden.¹⁸

Forschungsdefizit 1 liegt jedoch nicht nur in der personengruppenbezogenen, sondern auch in der *regionalen* Vorselektion. Der Großteil der Studien zum Zusammenhang zwischen Prädiktoren und dem beruflichen Erfolg stammt aus dem angloamerikani-

¹⁵ Beispielshaft seien nur einige wenige Studien genannt: Gutteridge (1973); Dreher/Ash (1990); Schneer/Reitman (1990); Burke/McKeen (1994); Blake-Beard (1999); Chao et al. (1992). In der Regel handelt es sich dabei um MBA-Alumni.

¹⁶ Vgl. beispielsweise Baroudi/Igbaria (1994); Czajka (1990); Aryee/Debrah (1993); Landau (1995); Hartmann (1996); Burchard (2000); Sturges et al. (2002), um nur einige wenige zu nennen. Fraglich ist, inwiefern Erkenntnisse, die nur anhand bestimmter Gruppen (wie Krankenschwestern, IT-Experten oder Vorstände) gewonnen wurden, auch Relevanz für andere Personen besitzen.

¹⁷ Dabei handelt es sich nach umfassender Literaturrecherche um eine Einschätzung der Autorin.

¹⁸ Ein positives Beispiel stellen die Studien von Lefkowitz (1994) und Judge et al. (1995) dar, die sich bewusst um die Untersuchung eines heterogenen Samples bemühen.

schen Kulturraum, während sich für Deutschland ein deutlicher Mangel an entsprechenden empirischen Befunden zeigt.¹⁹ Kräkel hält in seiner Habilitationsschrift fest: „Empirische Studien über die Karrieren von Arbeitnehmern gibt es bereits für zahlreiche Länder, insbesondere für Japan und die USA. Für Deutschland existiert ein entsprechendes Angebot an empirischen Karrierestudien hingegen nicht, so daß ein Abbau dieses Empiriedefizits für Deutschland eine durchaus reizvolle Aufgabe darstellt.“²⁰ Dieser Aufforderung schließt sich die Autorin uneingeschränkt an. Kräkel selbst sieht allerdings auch: „Solch einem Vorhaben stehen real jedoch nicht unerhebliche Schwierigkeiten und Widerstände bei der Datenerhebung entgegen.“²¹ Studien, wie sie bereits für den angelsächsischen und den asiatischen Raum vorliegen, sind auch für Deutschland erstrebenswert, da Karriere durchaus auch ein kulturell geprägtes Thema darstellt. Auch wenn die vorliegende Arbeit nicht explizit darauf abhebt, kulturelle Unterschiede der Erfolgsfaktoren von Karrieren zu identifizieren, so ist dennoch davon auszugehen, dass einerseits das Verständnis von Karriereerfolg, andererseits jedoch auch die Bestimmungsgründe für Karrieren zwischen Nationen – und damit Kulturen – nicht deckungsgleich sind.²² Daher stellt sich die Frage, inwiefern bisherige Befunde und Ergebnisse auf den deutschen Kulturraum übertragbar sind. Die Untersuchung eines deutschen Samples würde die bisherige Befundlage um einen neuen Länderbefund erweitern.

Des Weiteren beruht die Datenerhebung im Zusammenhang mit der Erforschung der Karriere bei der Mehrheit der Studien auf *einem Zeitpunkt*, wie z. B. Berufseinsteiger oder MBA-Alumni x Jahre nach der Graduierung. Aussagen, die sich genauer mit den Charakteristika und Erfolgsdeterminanten in einzelnen Karrierephasen und der veränderten Bedeutung von Karrieredeterminanten im Berufsverlauf befassen, sind dadurch nicht möglich.²³ Besserung versprechen die seit einigen Jahren auch in Deutschland

¹⁹ Vgl. Hossiep (2000), Schöpke (2008), S. 67, 193.

²⁰ Kräkel (1999), S. 15.

²¹ Kräkel (1999), S. 15.

²² Einzelne Studien widmen sich dem interkulturellen Vergleich ausgewählter Einflussgrößen auf (insbesondere den subjektiven) Berufserfolg. So zeigen Fields et al. (2000) beispielsweise, dass sich die Wirkung der wahrgenommenen distributive und procedural justice auf die Einschätzung beruflicher Aspekte (u. a. job satisfaction, intent to stay) zwischen Hong Kong-Chinesen und Amerikanern unterscheidet.

²³ Insgesamt existieren nur wenige Längsschnittuntersuchungen, wie bspw. die Arbeiten von Poole et al. (1993); Schmeer/Reitman (1994); Judge et al. (1999); Seibert et al. (2001a); Sturges et al. (2002); Kirchmeyer (2002b) oder Braakmann (2008). Allerdings untersuchen die Studien verschiedenste Aspekte der Karriere und betrachten nicht explizit die karrierephasenspezifische Wirkung von Erfolgsfaktoren.

verwendeten Panel-Untersuchungen.²⁴ Allerdings ermöglichen sie im Augenblick noch keine Aussagen über spätere Phasen der Karriere.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass die Zusammensetzung der Stichproben in den meisten Studien vergleichsweise „homogen“ ist – hinsichtlich regionaler Selektion, fachlichem Hintergrund oder soziodemographischer Variablen wie dem Alter. Eby et al. (2003) fordern daher explizit: „Future research might seek samples that are more diverse on these characteristics.“²⁵

Die vorliegende Arbeit widmet sich der Untersuchung einer Stichprobe, die sich aus dem *deutschsprachigen* Raum rekrutiert und damit auch Aussagen zulässt, inwiefern eine Übertragung der Ergebnisse der zumeist angelsächsischen Studien möglich ist.²⁶ Aufgrund der Größe und der Heterogenität der Stichprobe (u. a. bezogen auf das Alter der Befragten, ihren Studienhintergrund, die Branche, etc.) können Aussagen zur Karriererelevanz verschiedenster Variablen getroffen und Erkenntnisse zur Bedeutung einzelner Prädiktoren für unterschiedliche Karrierephasen abgeleitet werden.

Forschungsdefizit 2:

Einige der Studien der Karriereforschung erweisen sich zwar – bezogen auf die inhaltliche Breite und angewandte Methodik – als aner kennenswerte Forschungsarbeiten, vernachlässigen jedoch die für eine wissenschaftliche Arbeit unerlässliche theoretische Fundierung des Forschungsvorhabens oder beschränken sich auf generische Aussagen, die einer kritischen Theorienprüfung nicht standhalten.²⁷ Dabei erfolgt die Begründung der ausgewählten und untersuchten Faktoren *allein* aufgrund der bestehenden empirischen Forschungsbasis. Sicherlich stellen bisherige Forschungsbefunde einen wichtigen Ansatz für weitere Forschungsvorhaben dar – einen Verzicht auf die theoretische Auseinandersetzung mit dem Thema erlauben sie jedoch nicht. Teilweise zeigt sich auch, dass auf die Ableitung von Hypothesen, die es explizit zu prüfen gilt, gänzlich

²⁴ Genannt seien hier z. B. die seit 1995 laufende Erlanger Längsschnittstudie zur beruflichen Laufbahnentwicklung (BELA-E) oder das HIS-Absolventenpanel der Hochschul-Informations-System GmbH.

²⁵ Eby et al. (2003), S. 705.

²⁶ Einschränkend ist zu erwähnen, dass es sich ausschließlich um *Akademiker* handelt, die im Fokus der Betrachtung stehen. Dies ist durchaus typisch für die Karriereforschung. Insbesondere diese Gruppe zeigt einerseits ein hohes Interesse an der Erfolgsfaktorenforschung und besitzt andererseits vergleichsweise mehr Hebel der Beeinflussung der Karriere.

²⁷ Dies trifft u. a. auf die Arbeiten von Whitely et al. (1991); Griffeth et al. (2000) oder Braakmann (2008) zu.