

Zur Definition und Messung von Berufserfolg

Theoretische Überlegungen und metaanalytische Befunde zum Zusammenhang von externen und internen Laufbahnerfolgsmaßen

Dorothea E. Dette, Andrea E. Abele und Oliver Renner

Zusammenfassung. Berufserfolg ist als Konstrukt definitorisch unscharf. Wir schlagen ein konzeptuelles Modell zur Unterscheidung verschiedener Facetten von Berufserfolg vor. Dieses enthält drei Ordnungsparameter: 1) das Bezugskriterium mit den Extremen spezifische Arbeit vs. globale Laufbahn, 2) die Datenart mit den Ausprägungen neutrale Kennzahlen, Erfolgsurteile und Zufriedenheitseinschätzungen sowie 3) die Datenquelle mit der Unterscheidung von Akten/Dokumenten, Fremdurteil (beides externe Maße) und Selbstbericht (internes Maß). Sodann betrachten wir einen Teilaspekt des Modells, den Laufbahnerfolg, genauer. Wir stellen Operationalisierungen von Laufbahnerfolg in Bezug auf die drei Datenarten vor und berichten über eine Metaanalyse zum Zusammenhang von externen und internen Maßen des Laufbahnerfolgs. Diese ergibt eine geschätzte Populationskorrelation von $Q_{est} = .28$, wobei der Zusammenhang für externe Maße und Zufriedenheitseinschätzungen ($Q_{est} = .30$) homogen ist, nicht jedoch der für externe Maße und selbstberichteten Erfolg. Empfehlungen für die Messung von Laufbahnerfolg werden abgeleitet.

Schlüsselwörter: Berufserfolg, Karriere, Arbeit, Laufbahn, Zufriedenheit, externe Maße, interne Maße, Selbstbericht, Metaanalyse

Definition and measurement of vocational success: Theoretical considerations and meta-analytical results on the relationship between external and internal measures of career success

Abstract. The conceptualisation and definition of vocational success is equivocal. The present paper attempts to clarify the construct. We suggest a model that distinguishes vocational success with respect to three parameters: 1) the criterion to be assessed with the extremes of specific work and task vs. global career, 2) the data content with the distinction of external records, comparative judgements and satisfaction ratings, and 3) the data source, i.e., documents and ratings by others (both external measures) and self-report data (internal measures). We then take a closer look at career success and give an overview of current operationalizations with respect to data source and data content. Subsequently, we report findings of a meta-analysis on the relationship between external measures and internal measures of career success. The analysis yields an estimated population correlation of $Q_{est} = .28$, which is homogeneous for the correlation of external measures and career satisfaction ($Q_{est} = .30$), but not for external measures and self-rated career success. Suggestions for the measurement of career success are given.

Key words: vocational success, career, work, satisfaction, external measures, internal measures, self report, meta-analysis

Erfolg im Berufsleben ist neben seiner gesellschaftlichen und ökonomischen Bedeutung ein wesentliches Merkmal eines gelungenen Erwachsenenlebens und für die meisten Menschen neben einem befriedigenden Privatleben eine der wichtigsten Zielsetzungen (Abele, 2002; Abele, Andrä & Schute, 1999). Dies gilt sowohl vor dem Hintergrund zu bewältigender

Entwicklungsaufgaben im Erwachsenenalter (vgl. Erikson, 1966) als auch im Kontext von Wichtigkeit und Klarheit persönlicher Ziele (Stief, 2001). Entsprechend gibt es zahlreiche psychologische und sozialwissenschaftliche Studien, die sich mit den Operationalisierungen und Determinanten beruflichen Erfolgs beschäftigen (z. B. Abele, 2002; Kirchmeyer, 1998; zusammenfassend Iaffaldano & Muchinsky, 1985; Judge, Thoreson, Bono & Patton, 2001). Es gibt jedoch bisher keine allgemein akzeptierte Definition und keine einheitliche Operationalisierung. Kon-

Wir danken PD Dr. Andreas Beelmann, Dipl.-Psych. Christopher Cohrs und Dr. Mahena Stief für kritische Hinweise zu einer früheren Fassung des Manuskripts.

strukturen wie Berufserfolg, Laufbahnerfolg oder Arbeitsleistung werden inkonsistent benutzt und sind nicht klar voneinander abgegrenzt. Zudem wird in diesem Kontext oft auch der Begriff der Zufriedenheit, sowohl als Arbeitszufriedenheit (z. B. Kossek & Ozeki, 1998; Tait, Youtz-Padget & Baldwin, 1989), als auch als Karriere- bzw. Laufbahnzufriedenheit verwendet (z. B. Burke & McKeen, 1995). Dabei ist strittig, ob bzw. in welcher Weise Zufriedenheitseinschätzungen zum Leistungs- oder Laufbahnerfolg zählen. Diese Unklarheiten behindern die Kommunikation und machen auch die Prognose von Erfolg im beruflichen Bereich schwierig. Gängige Praxis ist es daher, Erfolg anhand der in der jeweiligen Studie verwendeten Operationalisierung zu definieren. Operationale Definitionen sind jedoch problematisch. Auf der theoretischen Ebene vermengen sie die Fragen „Was ist Erfolg?“ und „Wie wird Erfolg gemessen?“, auf der praktischen Ebene sind sie von eingeschränkter Reichweite.

Dieser Beitrag möchte zur konzeptionellen Klärung von „Berufserfolg“ beitragen. Zu diesem Zweck werden zuerst mögliche Wege zur Bestimmung von Berufserfolg näher betrachtet. Daraus resultieren drei Ordnungsparameter, die zur Bildung eines konzeptuellen Modells von Berufserfolg verwendet werden. Nach dieser Gesamtbetrachtung wird ein Teilaspekt des Berufserfolgs, der Laufbahnerfolg, herausgegriffen und näher analysiert. Wir besprechen die in der Literatur verwendeten Definitionen und Operationalisierungen auf dem Hintergrund des vorher eingeführten Modells, und wir berichten die Befunde einer Metaanalyse zum Zusammenhang zwischen externen Maßen des Laufbahnerfolgs und Selbstbeurteilung von Laufbahnerfolg bzw. Laufbahnzufriedenheit.

Begriffsbestimmung

Die begriffliche Unschärfe bezüglich des „Berufserfolgs“ besteht schon lange und ist auch aus der amerikanischen Berufsforschung bekannt (Ghiselli, 1963, zit. n. Blaschke, 1972). Sowohl Kommunikation über als auch verlässliche Vorhersage von beruflichem Erfolg werden dadurch beeinträchtigt (Stark, 1959). Im deutschsprachigen Raum stellt sich zusätzlich zur Definitionsfrage an manchen Stellen ein Übersetzungsproblem von Begriffen aus dem Englischen. So bedeutet z. B. „career“ Laufbahn, aber auch Karriere, zwei in der deutschen Sprache unterschiedliche Aspekte. Wir werden im Folgenden, in Anlehnung an schon bestehende Terminologien, den Begriff Laufbahn verwenden, da er im Gegensatz zu Karriere auch Berufswege bezeichnet, die keinen kontinuierlichen beruflichen Aufstieg beinhalten und somit dem englischen Begriff „career“ besser entspricht (siehe u. a.

Bergmann & Eder, 1998; Seifert, 1989). Zur Begriffsbestimmung von Berufserfolg fragen wir zunächst, wie dieser erfasst werden kann und sodann, worauf sich „Berufserfolg“ im Einzelnen bezieht.

Die Bestimmung anhand von neutralen Kennzahlen

Schon in klassischen Arbeiten wurden als Kriterien für Berufserfolg neutrale Kennzahlen wie Lohn und Arbeitsniveau (Thorndike, 1934) oder beruflicher Aufstieg (Stott, 1950) verwendet. Blaschke (1972) nennt als Indikatoren für Karriereerfolg ebenfalls u. a. Gehalt, Hierarchieebene und Anzahl der Mitarbeiter. Diese Daten werden trotz ihrer eingeschränkten Gültigkeit (vgl. Mumford, 1983) als Indikatoren für beruflichen Erfolg eingesetzt (z. B. Melamed, 1995). Wir bezeichnen diese Maße hier zusammenfassend als neutrale Kennzahlen, da sie, von Täuschungsversuchen abgesehen, beobachterunabhängig erhoben werden können. Sie sind jedoch nicht für alle Bereiche angemessen, da beispielsweise bestimmte Berufe wenig Aufstiegschancen haben (z. B. Selbstständige) und in anderen Berufen festgelegte Gehälter bezahlt werden und auch der Gehaltszuwachs erfolgsunabhängig ist (z. B. öffentlicher Dienst).

Die Bestimmung anhand von Bezugsstandards

Eine weitere Möglichkeit, Erfolg zu bestimmen, besteht darin, eine konkrete Person bzw. deren Handlungsergebnis mit einem bestimmten Bewertungsmaßstab, einem Bezugsstandard, zu vergleichen und anhand dieses Vergleichs den Erfolg zu bestimmen. Berufserfolg ist somit ein relatives und evaluatives Konzept (Jaskolka, Beyer & Trice, 1985). Es bieten sich drei Möglichkeiten des Vergleichs: a) der Vergleich mit Zielen und deren Erreichung (vgl. Stark, 1959), b) der Vergleich mit anderen Personen (vgl. Festinger, 1954) und c) der Vergleich mit bestehenden Normen (vgl. Birkelbach, 1998; Sørensen, 1990).

Bezugsstandard Zielerreichung. Berufserfolg kann als ein positives Handlungsergebnis, das in bestimmten Situationen von handelnden Personen erreicht wird, bezeichnet werden (vgl. Crites, 1969; Kleinbeck, 1977). Ein Handlungsergebnis ist dann positiv, wenn damit ein gesetztes Ziel erreicht oder übertroufen wird (vgl. Burchard, 2000). Der Bezugsstandard ist hier das vor der Handlung formulierte Ziel, wobei Ziele als antizipierte Zustände oder Ereignisse, die Personen – und Gruppen – wichtig sind und die sie erreichen oder auch vermeiden möchten, definiert

werden können (z. B. Brunstein & Maier, 1996; Emons, 1999; vgl. auch Abele, Stief & Krüskens, 2002). Im Zusammenhang mit Berufserfolg werden Ziele vornehmlich auf der Ebene der Organisation und der des Individuums betrachtet. Gesellschaftliche Normen fließen nur insofern ein, als sie auf die Zielbildung der einzelnen Person wirken.¹ Ziele der Organisation sind meist konkrete Unternehmensziele, die in der Arbeitsplatzanforderung und Aufgabenbeschreibung festgelegt werden. Darüber hinaus gibt es auch persönliche berufliche Ziele (Abele et al., 2002), die sich direkt auf die Aufgabenerfüllung (eigene wie auch übernommene vorgegebene Ziele), aber auch auf die Karriere im längerfristigen Sinn, auf die Balance zwischen Beruf und Privatleben oder auf Zufriedenheit mit der Berufstätigkeit beziehen können (Stief, 2001). Der Bezugsstandard, an dem die Zielerreichung und damit der Erfolg gemessen wird, ist das vorher formulierte Ziel.

Bezugsstandard andere Personen. Ein weiterer Bezugsstandard sind andere Personen. Unabhängig von Zielen und deren Erreichung kann eine Person oder ein Handlungsergebnis an anderen Personen gemessen werden. Festinger hat bereits 1954 in seiner Theorie sozialer Vergleichsprozesse darauf hingewiesen, dass soziale Vergleiche insbesondere dann wichtig werden, wenn es keine objektiven Bewertungsmaßstäbe gibt. Ob eine Berufslaufbahn beispielsweise als erfolgreich eingeschätzt wird, hängt sehr davon ab, welchen sozialen Vergleichsmaßstab man anlegt. Bei einem „Vergleich nach unten“ (Wills, 1981), d. h. mit Personen, die weniger weit gekommen sind, fällt die Bewertung anders aus als bei einem „Vergleich nach oben“, d. h. mit Personen, die noch weiter gekommen sind. Üblicherweise tendiert man bei Leistungsvergleichen dazu, ähnliche Andere zum Vergleich heranzuziehen (Wheeler, Koestner & Driver, 1982). Auch im Berufsleben werden solche Vergleiche vorgenommen. Personen schätzen ihren Erfolg sowohl in Bezug auf sich selbst (Ziele, Zielerreichung) als auch im Vergleich zu anderen Personen ein (Heslin, 2003). Auch bei der Fremdbeurteilung beruflichen Erfolgs, d. h. wenn beispielsweise ein Vorgesetzter seinen Mitarbeiter beurteilt, gehen neben Aspekten der Zielerreichung soziale Vergleiche ein, z. B. die Leistung eines Mitarbeiters im Vergleich zu einem anderen.

Bezugsstandard Norm. Die dritte Möglichkeit für einen zugrunde liegenden Bezugsstandard sind die in einer Gesellschaft akzeptierten Normen. Für den Erfolg in der beruflichen Laufbahn ist hier besonders der Zeitrahmen für die Erreichung bestimmter Etap-

pen des Berufslebens relevant (vgl. Heckhausen, 1990). Diese sind im normativen Lebenslauf verankert. Nach Birkelbach (1998) kann der normative Einfluss so stark sein, dass sogar das Erreichen persönlicher Ziele hinter dem Nicht-Erreichen normativer Vorgaben zurücksteht.

Die Bestimmung über Zufriedenheit

Ist auch die subjektive Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit und dem Berufsverlauf ein Erfolgskriterium? In frühen Arbeiten von Thorndike (1934) und Stott (1950) wurde berufliche Zufriedenheit zu den Kriterien von Berufserfolg gezählt. Bruggemann, Groskurth und Ulich (1975) dagegen grenzen Arbeitszufriedenheit gegen Arbeitserfolg ab und argumentieren, dass Arbeitszufriedenheit sich auf Bereiche wie Lohn, Kollegen, Vorgesetzte, Arbeitsmittel, Arbeitszeit, Arbeitstätigkeit usw., nicht jedoch auf Leistung oder Erfolg bezieht. Wir argumentieren hier, dass Zufriedenheit durchaus zum Berufserfolg hinzuzuzählen ist, da Zielbefragungen (vgl. Abele et al., 2002; Stief, 2001) immer wieder zeigen, dass zu den persönlichen beruflichen Zielen die Zufriedenheit mit der eigenen Tätigkeit und dem Berufsverlauf zentral dazugehört, sodass deren Erreichung auch als Erfolg gewertet wird. Zudem korrelieren Zielerreichung, d. h. Erfolg, und Zufriedenheit empirisch eng miteinander, insbesondere bei motivkongruenten Zielen (vgl. Brunstein, 2001; Brunstein, Schultheiss & Grässmann, 1998; Locke & Latham, 1990; Sheldon & Kasser, 1998). Auch die von verschiedenen Autoren vorgenommene Differenzierung von „extrinsic success“ (objektiv, beobachtbar; z. B. Gehalt) und „intrinsic success“ (subjektiv; z. B. Laufbahn- oder Arbeitszufriedenheit) berücksichtigt Zufriedenheitseinschätzungen als Bestandteil von Erfolg (z. B. Judge, Cable, Boudreau & Bretz, 1995; Judge, Higgins, Thoresen & Barrick, 1999).

Das Bezugs-kriterium: Arbeit vs. Laufbahn

Nachdem nun verschiedene Möglichkeiten der Bestimmung des Begriffs „Berufserfolg“ aufgezeigt wurden, ist als Nächstes das Kriterium selbst weiter zu differenzieren. Neutrale Kennzahlen, Bezugsstandards und Zufriedenheitsurteile können sich auf eine klar umgrenzbare Handlung, deren Kontext und Ergebnis beziehen, und sie können sich auf Prozesse und deren Ergebnis beziehen. Wir unterscheiden entsprechend die Bezugs-kriterien Arbeit und Laufbahn.

Die Arbeit. Der Erfolg bei einer spezifischen Arbeit ist zeitlich eng umgrenzt und klar bestimmbar. Das richtige Bearbeiten einer Konstruktionsaufgabe

¹ So existieren z. B. Normen über den Zeitpunkt, wann bestimmte Dinge im Leben passieren sollen (vgl. Erikson, 1966; Havighurst, 1982), die jedoch von aktuellen Entwicklungen beeinflusst werden, z. B. die Länge der Ausbildung.

oder der kompetente Umgang mit Kundenreklamationen sind Beispiele für kurzfristigen, spezifischen Erfolg bei einer Arbeit(saufgabe). Spezifität lässt sich jedoch nicht mit einem bestimmten Zeitrahmen gleichsetzen. Eine Umsatzsteigerung um 12% über 2 Jahre ist ein Beispiel für langfristigen Erfolg, der aber dennoch aufgabenspezifisch ist. Spezifischer Erfolg, oder auch Arbeitsleistung (job performance), ist die erfolgreiche Ausführung einer bestimmten Aufgabe oder Arbeit und wird in Bezug auf eine spezifische Arbeit gemessen (Seibert, Crant & Kraimer, 2001). Die Zufriedenheit mit der Arbeit als Erfolgsmaß bezieht sich entsprechend auf die Zufriedenheit mit der eigenen Tätigkeit, den Tätigkeitsbedingungen und/oder der Leistung.

Die Laufbahn. Eine Berufslaufbahn ist der zeit- und arbeitgeberübergreifende Teil der Berufsbiographie und beschreibt einen Prozess (London & Stumpf, 1982; Seifert, 1989; van Maanen & Schein, 1977). Laufbahnerfolge sind die realen oder wahrgenommenen Ergebnisse, die eine Person über ihr Arbeitsleben hinweg erreicht hat (Judge et al., 1999). Die Karriere- oder Laufbahnzufriedenheit bezieht sich entsprechend auf einen längeren Zeitraum und schließt die Erfolge und Misserfolge bei verschiedenen Karrierezielen, Arbeitsaufgaben und Arbeitsplätzen ein (vgl. Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990).

Das Modell

Die bisherigen Ausführungen legen drei Ordnungsparameter zur Bestimmung von Berufserfolg nahe.

Bezugskriterium. Ein Ordnungsparameter ist das Bezugskriterium, nämlich die Arbeit vs. die Laufbahn.

Datenart. Ein zweiter Ordnungsparameter ist der Inhalt bzw. die Art der jeweiligen Daten, nämlich neutrale Kennzahlen, Vergleichsurteile oder Zufriedenheitseinschätzungen. Neutrale Kennzahlen beziehen sich dabei auf aktenkundige Maße wie z.B. Stückzahlen im Fall der Arbeit oder z.B. das Gehalt im Fall der Laufbahn. Vergleichsurteile beziehen sich auf Vergleiche mit Standards, mit Normen oder mit der Erreichung vorformulierter Ziele. Zufriedenheitseinschätzungen beziehen sich auf die Arbeit, die Leistung und die Kontextbedingungen der Arbeit sowie auf die Zufriedenheit mit dem Berufsverlauf.

Datenquelle. Ein dritter Ordnungsparameter ist bei den genannten implizit enthalten, nämlich die Datenquelle, d.h. woher die jeweiligen Daten kommen. Als Datenquelle für Zufriedenheitseinschätzungen kommt nur die jeweilige Person in Frage. Vergleichsurteile

und neutrale Kennzahlen können dagegen aus mehreren Datenquellen stammen.

Akten/Dokumente: Die verzerrungsärmste Form der Erfolgsmessung geschieht mit Daten aus Akten/Dokumenten. Hierbei werden externe (objektive) Daten erhoben, die unabhängig vom Beobachter bzw. Beurteiler sind.

Fremdurteil: Beurteilt eine andere Person, z. B. ein Vorgesetzter oder ein Kollege, den Erfolg des Arbeitenden, ist diese Einschätzung vom Beurteiler beeinflusst. Das sollte bei Auswertung solcher Daten berücksichtigt werden (z. B. durch Angabe von Beurteilerübereinstimmungen).

Selbstbericht: Beurteilt sich die Person selbst hinsichtlich ihrer Arbeit oder ihrer Berufslaufbahn, unterliegt die Einschätzung ebenfalls einem Beurteiler-effekt, der jedoch von dem des Fremdurteils verschieden ist. Er sollte ebenfalls berücksichtigt werden (z. B. durch Einbezug von Reliabilitätsschätzungen).

Auf eine weitere Unterscheidungsmöglichkeit sei ebenfalls verwiesen: Verschiedene Autoren haben eine Unterscheidung nach objektivem und subjektivem Laufbahnerfolg vorgenommen (Gattiker & Larwood, 1986; van Maanen & Schein, 1977). Nach dieser Einteilung sind im hier dargestellten Modell die aus Akten/Dokumenten gewonnenen Daten objektiv und die Selbstbeurteilungen subjektiv. Fremdurteile würden den objektiven Erfolgsmaßen zugerechnet. Werden die Begriffe „objektiv“ und „subjektiv“ jedoch im Sinne der Testtheorie verwendet, können Fremdurteile aufgrund der geringen Beurteilerübereinstimmungen nicht als objektive Urteile gelten. Umgekehrt liegt die Angabe des Gehalts im Selbstbericht nahe an der aus Dokumenten entnommenen (Judge et al., 1995), wenn man von aktiver Täuschung oder unabsichtlichen Irrtümern einmal absieht. Die Einteilung in subjektive und objektive Maße des Laufbahnerfolgs ist insofern nicht ganz eindeutig, die Unterscheidung nach internen und externen Maßen klarer.

Das sich aus diesen Ordnungsparametern ergebende Modell ist in Abbildung 1 dargestellt. Mit diesem Modell ist ein Ordnungsraster gegeben, in das man verschiedene Konzeptualisierungen von Berufserfolg einordnen kann und mit Hilfe dessen die Kommunikation über die jeweilige Art der Operationalisierung und Messung einfacher möglich sein sollte.

Im Weiteren konzentrieren wir uns auf einen Teilbereich des Modells, den Laufbahnerfolg, und betrachten diesen genauer. Diese Beschränkung hat pragmatische Gründe, da zum einen eine genauere Betrachtung des Gesamtmodells den Rahmen dieses Beitrags sprengen würde und da zum anderen für den

| | | Datenart | | | |
|-----------------|-----------------------|-------------------------------|------------------|-----------------------------|--------------------------------------|
| | | Datenquelle | Akten/Dokumente | Fremdurteil | Selbstbericht |
| Bezugskriterium | spezifische Arbeit | neutrale Kennzahlen | z.B. Stückzahlen | | z.B. Stückzahlen |
| | | Vergleich mit Bezugsstandards | | z.B. Leistungsbeurteilung | z.B. Leistungseinschätzung |
| | | Zufriedenheit | | | z.B. Zufriedenheit mit der Tätigkeit |
| | globale Laufbahn | neutrale Kennzahlen | z.B. Gehalt | | z.B. Gehalt |
| | | Vergleich mit Bezugsstandards | | z.B. Beförderungswürdigkeit | z.B. Erfolg im Vgl. zu Kollegen |
| | | Zufriedenheit | | | z.B. Zufriedenheit mit der Laufbahn |

Abbildung 1. Einteilung des beruflichen Erfolgs

Bereich des Arbeitserfolgs schon mehr Überblicks-literatur vorliegt (siehe z. B. Viswesvaran, 2001). Mehrere Metaanalysen betrachten Ergebnisse zum Zusammenhang von Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit: Petty, McGee und Cavender (1984) fanden eine mittlere korrigierte Korrelation zwischen Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit von $\rho = .31$, Iaffaldano und Muchinsky (1985) von $\rho = .17$, Six und Eckes (1991) von $\rho = .19$ und Judge et al. (2001) von $\rho = .30$. Andere Metaanalysen untersuchten den Zusammenhang zwischen neutralen Kennzahlen und Fremdbeurteilungen der Arbeitsleistung und fanden mittlere Korrelationen von $\rho = .39$ (Bommer, Johnson, Rich, Podsakoff & Mackenzie, 1995) und $\rho = .27$ (Heneman, 1986). Eine weitere Metaanalyse (Harris & Schaubroeck, 1988) untersuchte die Zusammenhänge zwischen Selbst- bzw. Fremdratings von Vorgesetzten und Kollegen und ergab eine höhere Korrelation zwischen den Fremdratings ($\rho = .62$) als zwischen Selbst- und Fremdratings ($\rho = .35$ bzw. $\rho = .36$). Eine neuere Studie fand Korrelationen von $r = .08$ bis $r = .28$ zwischen Fremdbeurteilungen und Selbstberichten von Arbeitsleistungen (Hoffman, Nathan & Holden, 1991). Entsprechende Analysen existieren für den Bereich der Berufslaufbahn noch nicht.

Unsere Analyse enthält einen qualitativen und einen quantitativen Teil. Im qualitativen Teil werden wir, dem Raster im Modell folgend, verschiedene Operationalisierungen von Laufbahnerfolg darstellen und bewerten. Im quantitativen Teil folgt eine Metaanalyse, in der wir den empirischen Zusammenhang von externen (neutrale Kennzahlen aus Akten/Dokumenten; Fremdurteile) und internen (Selbstbericht) Laufbahnerfolgsmaßen schätzen.

Operationalisierungen von Laufbahnerfolg und Metaanalyse der Zusammenhänge

Wie aus dem unteren Teil der Abbildung 1 ersichtlich, ergeben sich für die Berufslaufbahn fünf mögliche Erfolgskriterien: neutrale Kennzahlen aus Akten/Dokumenten, Fremdurteile, Selbstberichte über neutrale Kennzahlen, Selbstberichte über den eigenen Erfolg und Zufriedenheitseinschätzungen. Diese können auf verschiedene Weise operationalisiert werden. Eine Möglichkeit ist jeweils in Abbildung 1 genannt, weitere werden im Folgenden erläutert.

Operationalisierungen

Neutrale Kennzahlen aus Akten/Dokumenten. Das gebräuchlichste dieser Maße für Laufbahnerfolg ist die finanzielle Entlohnung. Die Form der Erfassung ist jedoch unterschiedlich. In der Literatur finden sich als Maße das Gehalt bzw. der Lohn (z. B. Turban & Dougherty, 1994; siehe auch Blaschke, 1972), oder aber Gehalt/Lohn plus Bonus und/oder Sonderzulagen und/oder Aktienoptionen als Gesamteinkommen (z. B. Boudreau, Boswell & Judge, 2001). Zum Teil wird das Gehalt weiter verrechnet, etwa in den Logarithmus vom Gehalt (z. B. Wallace, 2001). Burchard (2000) weist auf eine in diesem Zusammenhang wichtige Unterscheidung hin, nämlich die in statische und dynamische Maße. Die oben genannten Maße sind statisch, es wird ein Ist-Zustand erfragt. Es werden jedoch auch dynamische Maße erhoben, z. B. die Gehaltsentwicklung. Dabei wird nach der prozentua-

len Steigerung des Gehalts über eine Zeitspanne gefragt (z.B. Wayne, Liden, Kraimer & Graf, 1999) oder ein Quotient aus der Differenz von jetzigem Gehalt und Einstiegsgehalt und der Anzahl der Dienstjahre berechnet (z.B. Campion, Cheraskin & Stevens, 1994).

Welche Probleme ergeben sich bei der Verwendung des Gehalts als Erfolgskriterium für Laufbahnerfolg? Bereits auf der Ebene der Erfassung ist die Vergleichbarkeit nur eingeschränkt gegeben. Hinzu kommt, dass das Gehalt zur Erhöhung der Auskunfts-bereitschaft in Fragebögen oft nur in Gehaltsklassen erhoben wird, sodass Information verloren geht. Darüber hinaus gibt es durchaus Berufe oder Berufsstadien, die mit vergleichsweise wenig finanzieller Entlohnung dennoch einen hohen Status, wie etwa Pfarrer, oder aber gute Aussichten auf hohen Status und hohes Einkommen haben, wie etwa Doktoranden oder Trainees. Weiterhin ist das Gehalt in allen Berufen, die durch die öffentliche Hand finanziert werden, kein Indikator der tatsächlichen Leistung, sondern folgt weitgehend dem Alter und der Besoldungsstufe, wie bei Beamten oder Angestellten im öffentlichen Dienst.

Diesem Problem wird begegnet, indem als ein weiteres Erfolgsmaß der Status bzw. die erreichte Hierarchiestufe erhoben wird. Als einfachste Variante ist hier die Hierarchiestufe zu erfragen (z.B. Richardson, Mikkelsen & Burke, 1997). Problematisch ist das jedoch, wenn mehrere Institutionen verglichen werden sollen, denn nicht jede hat dieselbe Anzahl an Hierarchiestufen. Ein Versuch, dem entgegenzuwirken, ist die Frage, welche Stufe unter der jeweils höchstmöglichen Stufe eine Person erreicht hat (z.B. Boudreau et al., 2001). Noch günstiger ist die Erfassung der relativen Hierarchiestufe, d.h. des Quotienten aus erreichter Stufe und Gesamtanzahl der Stufen im Unternehmen (z.B. Cox & Harquail, 1991). Eine weitere Möglichkeit besteht darin, das System der Hierarchiestufen verschiedener Institutionen einheitlich auf eine 5-Punkte-Skala zu projizieren (z.B. Schmeer & Reitman, 1995). Dies sind die statischen Erfassungsmöglichkeiten. Die Hierarchiestufe wird aber auch dynamisch erfasst. Die einfachste, aber ungenaueste Frage ist dabei die nach der Anzahl der Beförderungen (z.B. Boudreau et al., 2001). Dieses Maß ist deshalb unscharf, da es weder die Größe des Beförderungsschritts beinhaltet noch Firmenwechsel mit gleichzeitiger Statuserhöhung explizit einschließt. Als präziseres Maß kommt der Quotient aus der Anzahl der Beförderungen und der Anzahl der Arbeitsjahre zum Einsatz (z.B. Blake-Beard, 1999). Eine andere Herangehensweise bietet das Gegenteil von beruflichem Aufstieg, nämlich die Verweildauer auf einer Position ohne Beförderung (z.B. Burchard, 2000; Greenhaus et al., 1990).

Auf den Status oder die erreichte Hierarchieebene trifft weitgehend das zu, was auch beim Gehalt ein Problem ist: Beide Angaben sind für einige Berufe nicht als Erfolgsindikator anwendbar. Zum einen gibt es Arbeitsformen, die per se kaum Möglichkeit zum Aufstieg bieten, z.B. die Selbstständigkeit. Zum anderen sind in verschiedenen Institutionen die Befugnisse auf einzelnen Stufen keineswegs vergleichbar. Und auch die Aufstiegsgeschwindigkeit ist nicht zwingend ein guter Indikator, weil hier, wie im Übrigen auch bei der Hierarchiestufe selbst, sowohl das Lebensalter als auch die Anzahl der Jahre seit dem berufsqualifizierenden Abschluss eine Rolle spielen.

Aufgrund dieser Unzulänglichkeit der Einzelmaße wird teilweise aus den verschiedenen Maßen ein Erfolgsindex gebildet. Dieser beinhaltet dann in verschiedener Gewichtung die einzeln erhobenen Daten (z.B. Abele, 2003; Bahniuk, Hill & Darus, 1996). Ein Beispiel hierfür ist der Managerial Achievement Quotient, MAQ (Hall, 1976; siehe auch Chi-Ching, 1992). Dieser berechnet sich als $MAQ = [5 * (6 - \text{Hierarchiestufe})] / \text{Alter} * 100$. Der Wert 5 ist hier ein kontinuierlicher Aufstiegsfaktor und bezieht sich auf die Aufstiegswahrscheinlichkeit unter den hypothetischen Bedingungen, es gäbe a) 8 Hierarchiestufen und b) keine sonstigen Einflüsse wie Glück oder Unternehmenspolitik. Der Term im Zähler des Bruchs $(6 - \text{Hierarchiestufe})$ geht von einer Kodierung 1 = Unternehmensleitung bis 5 = einfacher Angestellter aus und soll diese umkehren. Dies fällt bei vorher entsprechender Kodierung weg. Weiterhin sind noch das Alter (als Maß für die Zeit, in der eine Person unter Ausschluss äußerer Einflüsse von der niedrigsten bis zur höchsten Stufe aufsteigt) und der Faktor 100 (als Bezug auf Prozentzahlen) in der Formel enthalten. Diese Formel relativiert also die Hierarchiestufe am Lebensalter. Hall (1976) hat diesen Index an 5451 Managern erhoben, standardisiert und in Gruppen eingeteilt. Ein MAQ von über 60 bezeichnet hohen Erfolg, 41–59 mittleren Erfolg und unter 40 geringen Erfolg. Ein anderes Beispiel ist die Bestimmung eines Erfolgsindex, in den die Ausbildungsadäquatheit für die Stelle, die Branche und die Relativierung des Gehalts auf das branchenübliche Gehalt vorgenommen wird (vgl. Abele, 2003). Um einen solchen Index bestimmen zu können, sind differenzierte statistische Informationen über Einkommensstrukturen in verschiedenen Berufsfeldern erforderlich.

So genannte Prestigeratings können als Spezialfall neutraler Kennzahlen gelten. Auf Skalen, die auf (amerikanischen) Berufsprestige-einschätzungen beruhen, können Personen anhand von Daten wie z.B. der beruflichen Stellung, der Wohngegend oder dem Bildungsniveau auf ihren erreichten Lebensstandard hin eingeschätzt werden (siehe auch Judge et al., 1999). Der Hollingshead Index of Social Position

(Hollingshead, 1971) besteht aus den Merkmalen berufliche Stellung und Ausbildung, die im Verhältnis 7:4 gewichtet werden und dann eine Zuordnung zu einer von sechs Prestigestufen ermöglichen. Er basiert auf dem Duncan Socioeconomic Index (Haug & Sussman, 1971). Als vergleichbares Maß gibt es im deutschen Sprachraum z.B. die Magnitude-Prestige-Skala (Wegener, 1985; weiterführend Frietsch & Wirth, 2001).

Fremdurteil. Viel seltener als neutrale Kennzahlen werden Fremdbeurteilungen erhoben. Nur wenige Studien zum Laufbahnerfolg berichten Einschätzungen durch Vorgesetzte. Die Gründe dafür sind wahrscheinlich zum einen in der noch geringeren Vergleichbarkeit und darin zu suchen, dass entsprechende Erhebungen aufwändig sind, da weitere Personen befragt werden müssen. Zum anderen erstreckt sich die Laufbahn u.U. über mehrere Arbeitsstellen. Fremdbeurteilungen sind dann nur noch sehr eingeschränkt möglich. Dennoch werden Fremdurteile erfasst, z.B. als „Arbeitsmarktwert“ (employability rating; z.B. Boudreau et al., 2001), formale Arbeitsbeurteilung (formal job performance rating; z.B. Cox & Harquail, 1991), Beförderungswürdigkeit (promotability assesment; z.B. Greenhaus et al., 1990) oder im Rahmen von Führungskräftebefragungen z.B. als Fähigkeit (ability), Kooperation (cooperation), Fachwissen (job knowledge) oder Arbeitsqualität (quality of work) (z.B. Touliatos, Bedeian, Mossholder & Barkman, 1984; siehe auch Greenhaus & Parasuraman, 1993; Igbaria & Wormley, 1995). Die spezifische Ausgestaltung dieser Fremdbeurteilungen ist häufig unklar, da es sich oft auch um firmeninterne Einschätzungen handelt, deren Aufbau nicht genau beschrieben wird (vgl. Tsui & Gutek, 1984).

Selbstbericht. Beim Selbstbericht gibt es, wie in Abbildung 1 dargestellt, drei Arten. Die erste Form, selbstberichtete Kennzahlen, ist theoretisch von geringer Bedeutung, wird in der Forschungspraxis jedoch besonders in Fragebogenstudien oft eingesetzt. Die erhobenen Werte entsprechen dabei den aus Akten/Dokumenten entnommenen Kennzahlen gut (vgl. Boudreau et al., 2001; Judge et al., 1995). Beim selbst eingeschätzten Erfolg bezüglich von außen gesetzter Ziele und Standards orientiert sich die Person sowohl an der eigenen Auffassung von Zielerreichung bzw. Erfolg als auch an äußeren Gegebenheiten wie etwa Zielvorgaben oder Gesellschaftsnormen. Die Maße hier sind z.B. Fragen nach der selbst erlebten Effizienz im Job (z.B. Childs & Klimoski, 1986), Häufigkeit der Zielerfüllung (z.B. DuBrin, 2001), der Vergleich mit relevanten Anderen (z.B. Abele, 2003; Abele & Stief, 2004; Herriot, Gibson, Pemberton & Pinder, 1993; siehe auch Kirchmeyer, 1998; Turban & Dougherty, 1994), rückblickende Bewertung des bisherigen Karriereverlaufs (z.B. Poole, Langan-Fox &

Omodei, 1993) oder das Verhältnis von geleisteter Arbeit und Gehalt (z.B. Gattiker & Larwood, 1986).

Die dritte Art des Selbstberichts sind die Zufriedenheitseinschätzungen. Hierzu gehören Zufriedenheit mit dem allgemeinen Karriereverlauf bzw. mit der Hierarchiestufe (z.B. Burchard, 2000), mit dem Karrierefortschritt (z.B. Blake-Beard, 1999), mit dem Gehalt (z.B. Gattiker & Larwood, 1989) oder mit Vorgesetzten, Kollegen und Untergebenen (z.B. Tsui & Gutek, 1984). Neben der Erfassung mit Einzelitems gibt es auch Skalen zur Zufriedenheit mit der Karriere (z.B. Beehr, Taber & Walsh, 1980; siehe auch Cox & Harquail, 1991; Greenhaus et al., 1990; Schnerer & Reitman, 1995) bzw. der Arbeit (Neuberger & Allerbeck, 1978).

Metaanalyse

Wie hängen nun diese verschiedenen Facetten von Laufbahnerfolg miteinander zusammen? Wir haben eine Literaturrecherche nach Studien durchgeführt, bei denen verschiedene Maße von Laufbahnerfolg enthalten sind und haben diese Studien einer Metaanalyse unterzogen.

Datenbasis

Die Suche nach Studien, die in den vergangenen 20 Jahren (1983–2003) in englischer oder deutscher Sprache in wissenschaftlichen Zeitschriften und Büchern zum Thema Laufbahnerfolg bzw. „career success“ veröffentlicht wurden, bezog sich auf Arbeiten, in denen sowohl neutrale Kennzahlen bzw. Fremdbeurteilungen als auch Selbstberichte über Laufbahnerfolg enthalten waren. Die Suche wurde in den Datenbanken PsychInfo, PSYINDEX, ERIC, EconLit, Social Science Abstracts, Sociological Abstracts und Psychological and Behavioral Science Collection vorgenommen und in den Literaturverzeichnissen der Artikel und Kapitel fortgeführt. Die englischen Suchbegriffe waren job, career, vocational, occupational, managerial, performance, success, attainment, advancement, progress, outcome, experience, satisfaction sowie subjective und objective und deren Kombinationen. Die deutschen Suchbegriffe waren Kombinationen aus Arbeit, Beruf, Laufbahn, Karriere, Erfolg, Zufriedenheit, subjektiv und objektiv. Ebenfalls wurde die Forschungsdokumentation zum Arbeitsmarkt (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 2002) auf passende Arbeiten durchgesehen.

Die Suche ergab 65 Studien. In 25 Studien waren Korrelationen zwischen internen und externen Maßen angegeben. Unter diesen waren fünf Studien, in denen

sich die Autoren auf dieselbe Stichprobe wie in vorherigen Arbeiten stützten. Wir verwendeten nur die jeweils ersten zu einer Stichprobe veröffentlichten Daten. In einer weiteren Studie waren Zufriedenheit und selbst eingeschätzter Erfolg konfundiert. Bei den verbleibenden 19 Studien (im Literaturverzeichnis mit einem * gekennzeichnet) sind 27 Korrelationen aus 21 Stichproben berichtet. Es wurden verschiedene Korrelationen berichtet, und zwar von neutralen Kennzahlen aus Akten/Dokumenten mit Fremdbbericht (1 Korrelation), mit neutralen Kennzahlen aus dem Selbstbericht (1 Korrelation), mit selbstberichtetem Erfolg (1 Korrelation) und mit Zufriedenheit (3 Korrelationen), weiterhin vom Fremdbbericht mit Zufriedenheit (3 Korrelationen) und schließlich von neutralen Kennzahlen aus dem Selbstbericht mit selbstberichtetem Erfolg (7 Korrelationen) und mit Zufriedenheit (11 Korrelationen). Korrelationen zwischen Fremdbbericht und neutralen Kennzahlen aus dem Selbstbericht bzw. selbstberichtetem Erfolg gab es nicht, ebenso keine zwischen selbstberichtetem Erfolg und Zufriedenheit.

Vorgehen

In den meisten Studien wurde der Laufbahnerfolg mehrfach operationalisiert, es gab jedoch wenige Studien, die die gleiche Konstellation von Operationalisierungen verwendeten. Eine sinnvolle Gruppierung der Studien hinsichtlich der theoretisch begründeten Maße des Modells war aufgrund der insgesamt geringen Zahl relevanter Daten nur eingeschränkt möglich, so dass die Empfehlung, für jedes Messinstrument getrennte Analysen zu rechnen (Beelmann & Bliesener, 1994), nicht angewandt werden konnte. Dennoch haben wir versucht, durch sinnvolle Gruppierung zu validen Ergebnissen zu kommen.

Zunächst interessierte uns die Korrelation zwischen internen und externen Maßen. Dazu fassten wir Selbstbeurteilungen von Erfolg und Zufriedenheit als interne Maße zusammen. Weiterhin fassten wir neutrale Kennzahlen aus Akten/Dokumenten und aus dem Selbstbericht zusammen.² Damit ergaben sich 20 Korrelationen zwischen externen (neutrale Kennzahlen) und internen Maßen. Hinsichtlich Fremdbeurteilungen und internen Maßen (hier: Zufriedenheit) gab es lediglich drei Korrelationen, die einer separaten Analyse unterzogen wurden. Aus den verbleibenden Korrelationen ließen sich keine weiteren Gruppen bilden.

² Die hohe Korrelation von .85 zwischen selbstberichtetem und aus Akten entnommenen Kennzahlen (Boudreau et al., 2001) und die an anderer Stelle gefundene geringe mittlere Differenz zwischen beiden Kennzahlen (Judge et al., 1995) rechtfertigen, dass durch Selbstbericht erfasste neutrale Kennzahlen eher den externen als den internen Maßen zuzurechnen sind.

Von jeder Studie wurde(n) die Korrelation(en) zwischen externen und internen Maßen, die Stichprobengröße und, wenn angegeben, die Reliabilität der Selbsteinschätzung erfasst. Fehlende Reliabilitäten wurden durch Schätzwerte ersetzt (vgl. Schwarzer, 1989). Waren in einer Stichprobe Korrelationen verschiedener Maße berichtet, gingen diese gemittelt in die Metaanalysen ein (vgl. Stoffelmayr, Dillavou & Hunter, 1983). Die Berechnung der Metaanalysen erfolgte nach der von Hunter und Schmidt (1990) vorgeschlagenen Methode, bei der die Korrelationen zunächst von Artefakten bereinigt werden³, dann eine Populationskorrelation geschätzt und für diese ein Konfidenzintervall angegeben wird. Im vorliegenden Fall wurden die Korrelationen von den Effekten des Stichprobenfehlers bereinigt und es wurde basierend auf den jeweiligen Reliabilitäten eine Minderungskorrektur vorgenommen. Die Homogenität der Studien kann anhand dreier Maße festgestellt werden: eines Chi-Quadrat-Tests, dem Verhältnis von Effektgröße und Residualstandardabweichung und der durch den Stichprobenfehler erklärten Varianz. Ist keine Homogenität gegeben, kann nach Moderatoren gesucht werden, nach deren Einführung homogene Untergruppen entstehen sollten. Unserem Modell entsprechend untersuchten wir als Moderator die Unterscheidung nach selbstbeurteiltem Laufbahnerfolg vs. Laufbahnzufriedenheit.

Ergebnisse

Die ungewichtete unkorrigierte mittlere Korrelation zwischen internen und externen Maßen des Laufbahnerfolgs betrug $r_{\text{ung}} = .24$, die gewichtete unkorrigierte Korrelation betrug $r_{\text{gew}} = .21$. Die geschätzte mittlere Populationskorrelation betrug $Q_{\text{est}} = .28$. Das 95%-Konfidenzintervall um diese lag bei $.06 < Q_{\text{est}} < .51$. Dieses Intervall schließt die Null nicht ein, d.h. die ermittelte Korrelation von $Q_{\text{est}} = .28$ zwischen internen und externen Maßen des Laufbahnerfolgs ist verschieden von Null. Dafür spricht auch, dass diese geschätzte Korrelation größer als ihre doppelte Residualstandardabweichung von $SD_{\text{res(est)}} = 0.115$ war (vgl. Hunter & Schmidt, 1990). Die Homogenitätstests zeigten, dass die Korrelationen der verschiedenen Studien sehr wahrscheinlich nicht aus einer Population stammen. Die Residualstandardabweichung war mit $SD_{\text{res}} = 0.085$ größer als ein Viertel der Effektgröße ($r_{\text{gew}}/4 = .052$; vgl. Stoffelmayr et al., 1983), der Chi-Quadrat-Test zeigte einen signifikanten Unterschied an (siehe Tab. 1) und 83% der Varianz zwischen den Studien konnten nicht durch

³ Eine möglicherweise vorliegende Varianzeinschränkung konnte nicht korrigiert werden, da keine Populationskennwerte für die rechnerische Korrektur (vgl. Cooper & Hedges, 1994) vorlagen.

Tabelle 1. Ergebnisse der Metaanalysen für die Gesamtstichprobe und für die Moderatorensuche zum Zusammenhang zwischen externen und internen Maßen des Laufbahnerfolgs.

| Stichprobe | N | Anzahl der Korrelationen | ungewichtete Korrelation r_{ung} | gewichtete Korrelation r_{gew} | geschätzte Populationskorrelation Q_{est} | 95% Konfidenzintervall für r_{gew} | 95% Konfidenzintervall für Q_{est} | Test auf Homogenität |
|--------------------------|-------|--------------------------|------------------------------------|----------------------------------|---|--------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|
| Alle Studien | 12534 | 20 | .24 | .21 | .28 | $.04 < r_{gew} < .38$ | $.06 < Q_{est} < .51$ | $\text{Chi}^2(19) = 119.38, p < .001$ |
| Selbstberichteter Erfolg | 5891 | 8 | .25 | .18 | .26 | $-.02 < r_{gew} < .39$ | $-.03 < Q_{est} < .55$ | $\text{Chi}^2(7) = 76.24, p < .001$ |
| Laufbahnzufriedenheit | 6980 | 13 | .23 | .23 | .30 | $.13 < r_{gew} < .33$ | $.17 < Q_{est} < .44$ | $\text{Chi}^2(12) = 34.50, p < .001$ |
| Fremdurteil | 1734 | 3 | .11 | .10 | .12 | $.10 < r_{gew} < .10$ | $.12 < Q_{est} < .12$ | $\text{Chi}^2(2) = 2.52, p > .28$ |

den Stichprobenfehler erklärt werden (vgl. Hunter, Schmidt & Jackson, 1982). Wenn es, wie hier, noch andere Varianzquellen als den Stichprobenfehler gibt, schließt sich eine Suche nach Moderatoren an. Moderatoren sollen weitere Varianz aufklären und die Stichprobe in möglichst homogene Untergruppen teilen.

Moderatoranalyse. Dem Modell entsprechend unterteilten wir die Studien nach dem internen Erfolgsmaß in selbstberichteten Laufbahnerfolg (8 Studien) und Laufbahnzufriedenheit (13 Studien).

Die ungewichtete unkorrigierte mittlere Korrelation zwischen neutralen Kennzahlen und selbstberichtetem Laufbahnerfolg betrug $r_{ung} = .25$, die gewichtete unkorrigierte Korrelation betrug $r_{gew} = .18$. Die geschätzte mittlere Populationskorrelation betrug $Q_{est} = .26$. Das 95%-Konfidenzintervall um diese lag bei $-.03 < Q_{est} < .55$. Dieses Intervall schließt die Null ein, d. h. die ermittelte Korrelation von $Q_{est} = .26$ zwischen neutralen Kennzahlen und selbstberichtetem Laufbahnerfolg ist nicht von Null verschieden. Auch war die geschätzte Korrelation kleiner als ihre doppelte Residualstandardabweichung von $SD_{res(est)} = 0.147$, was ebenfalls auf ein nicht signifikantes Ergebnis hindeutet (vgl. Hunter & Schmidt, 1990). Die Homogenitätstests zeigten, dass die Korrelationen der verschiedenen Studien sehr wahrscheinlich nicht aus einer Population stammen. Die Residualstandardabweichung war mit $SD_{res} = 0.104$ größer als ein Viertel der Effektgröße ($r_{gew}/4 = .046$; vgl. Stoffelmayr et al., 1983), der Chi-Quadrat-Test zeigte einen signifikanten Unterschied an (siehe Tab. 1) und 90% der Varianz zwischen den Studien konnten nicht durch den Stichprobenfehler erklärt werden (vgl. Hunter et al. 1982).

Bei der Korrelation zwischen neutralen Kennzahlen und Laufbahnzufriedenheit hingegen zeigte sich ein anderes Bild. Die ungewichtete unkorrigierte mittlere Korrelation betrug $r_{ung} = .23$, die gewichtete unkorrigierte Korrelation betrug $r_{gew} = .23$. Die geschätzte mittlere Populationskorrelation betrug $Q_{est} = .30$. Das 95%-Konfidenzintervall um diese lag bei $.17 < Q_{est} < .44$. Dieses Intervall schließt die Null nicht ein, d. h. die ermittelte Korrelation von $Q_{est} = .30$ zwischen neutralen Kennzahlen und Laufbahnzufriedenheit ist verschieden von Null. Dafür spricht auch, dass diese geschätzte Korrelation größer als ihre doppelte Residualstandardabweichung von $SD_{res(est)} = 0.069$ war (vgl. Hunter & Schmidt, 1990). Die Homogenitätstests zeigten unterschiedliche Ergebnisse. Die Residualstandardabweichung war mit $SD_{res} = 0.053$ kleiner als ein Viertel der Effektgröße ($r_{gew}/4 = .058$; vgl. Stoffelmayr et al., 1983). Danach wäre die Stichprobe homogen. Der Chi-Quadrat-Test zeigte jedoch einen signifikanten Unterschied an (siehe Tab. 1), ebenfalls

konnten 62% der Varianz zwischen den Studien nicht durch den Stichprobenfehler erklärt werden (vgl. Hunter et al. 1982). Dies spricht eher für Heterogenität. Die Aussage über die Homogenität ist aber nicht das einzige Kriterium für das Vorhandensein eines Moderators. Für einen Moderator spricht ebenfalls, wenn sich die Effektgrößen zweier Untergruppen unterscheiden (Hunter et al. 1982; Seipp & Schwarzer, 1991). Dies ist bei der Unterscheidung selbstberichteter Laufbahnerfolg vs. Laufbahnzufriedenheit für das gewichtete Mittel der gemessenen Korrelationen der Fall ($r = .18$ vs. $r = .23$, $p < .01$; zweiseitig). Diese Ergebnisse sprechen zumindest zum Teil für den Moderator „selbstberichteter Laufbahnerfolg vs. Laufbahnzufriedenheit“. Da die Gruppe der Studien mit selbstberichtetem Laufbahnerfolg jedoch deutlich heterogen war, schliesse sich hier im Idealfall eine weitere Unterteilung dieser Gruppe an, um zu homogenen Untergruppen zu gelangen. Dies war jedoch bei der vorliegenden Datenlage (8 Studien) nicht möglich.

Die Zusammenfassung der drei Studien, die Korrelationen zu Fremdurteil und Laufbahnzufriedenheit erfassten, erbrachte eindeutige Ergebnisse, die jedoch wegen der geringen Studienanzahl wenig repräsentativ sind. Sie werden der Vollständigkeit halber dennoch hier angegeben. Die ungewichtete unkorrigierte mittlere Korrelation zwischen Fremdurteil und Zufriedenheit betrug $r_{\text{ung}} = .11$, die gewichtete unkorrigierte Korrelation betrug $r_{\text{gew}} = .10$. Die geschätzte mittlere Populationskorrelation betrug $q_{\text{est}} = .12$. Das 95%-Konfidenzintervall um diese lag bei $.12 < q_{\text{est}} < .12$. Dieses Intervall schließt die Null nicht ein, d.h. die ermittelte Korrelation von $q_{\text{est}} = .12$ zwischen Kennzahlen und Laufbahnzufriedenheit ist verschieden von null (vgl. Hunter & Schmidt, 1990). Die Homogenitätstests zeigten einheitliche Ergebnisse. Die Residualstandardabweichung war $SD_{\text{res}} = 0$, d.h. Varianz zwischen den Studien konnte vollständig durch Stichprobenfehler erklärt werden. Der Chi-Quadrat-Test zeigte ebenfalls keinen signifikanten Unterschied an (siehe Tab. 1). Damit sind diese drei Studien homogen.

Diskussion und Ausblick

Das hier vorgeschlagene Modell zur Differenzierung verschiedener Facetten von Berufserfolg soll zu einer Klärung der Begrifflichkeiten und damit zu einer besseren Vergleichbarkeit von Studien zum Berufserfolg beitragen. Es unterscheidet Berufserfolg nach drei Parametern: (1) dem Bezugskriterium mit den Extremen *spezifische Arbeit* und *globaler Laufbahnerfolg*, (2) der Datenart mit den Ausprägungen *neutrale Kennzahlen*, *Erfolg* und *Zufriedenheit* und (3) der Da-

tenquelle mit den Ausprägungen *Akten/Dokumente*, *Fremdurteil* und *Selbstbericht*. Dieses Modell erlaubt die Zuordnung der vielfältigen, in der Literatur verwendeten Definitionen und Operationalisierungen in ein einheitliches Raster, was wiederum die Kommunikation über Forschungsergebnisse erleichtert. Darüber hinaus konkretisiert es auch die Unterscheidung zwischen internen und externen – bzw. subjektiven und objektiven – Maßen des Berufserfolgs, die in verschiedenen Kontexten immer wieder gefordert wurde (z. B. Peluchette, 1993; van Maanen & Schein, 1977).

Unsere Zuordnung von Zufriedenheitseinschätzungen zu den Erfolgsmaßen ist im Bereich der Laufbahnforschung etabliert, eröffnet für den Bereich der Arbeit jedoch einen Problemkreis, der weiterer Klärung bedarf. Man könnte zwischen Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen vs. Zufriedenheit mit der eigenen Arbeitsleistung unterscheiden, wobei Letzteres ein neuer Aspekt ist, der bisher nicht separat betrachtet wurde. Weiterführend wäre interessant zu sehen, ob sich eine als mangelhaft erlebte eigene Arbeitsleistung direkt in niedriger Zufriedenheit mit der eigenen Leistung zeigt oder ob vermittelnde Faktoren wie etwa schlechte Arbeitsbedingungen moderierend wirken. Hier bietet sich ebenfalls an, die Verbindung zur resignativen Arbeitszufriedenheit (vgl. Bruggemann et al., 1975) zu betrachten, d.h. ob hohe resignative Arbeitszufriedenheit mit niedriger selbst wahrgenommener Leistung einhergeht.

Aber auch im Bereich der beruflichen Laufbahn gibt es noch weiteren Klärungsbedarf. Hier ist besonders wichtig, einheitliche und branchenübergreifende Messinstrumente zu entwickeln. Unsere Diskussion zu den verwendeten externen Maßen zeigte, dass es kaum neutrale Kennzahlen gibt, die fach- und branchenübergreifend Laufbahnerfolg messen können. Zu unterschiedlich sind die Bedingungen in verschiedenen Erwerbsbereichen. Dies wäre jedoch notwendig, wenn man z. B. Prognosen über psychologische Determinanten von Berufserfolg machen möchte. Vielversprechender scheinen demgegenüber Indizes zu sein, die aus verschiedenen Einzelparametern zusammenfassende Maße entwickeln, die dann auch branchenübergreifend eingesetzt werden können. Die Entwicklung solcher Indizes ist jedoch noch nicht weit vorangeschritten. Fremdbeurteilungen werden hinsichtlich des Laufbahnerfolgs kaum als Maße eingesetzt. Ebenfalls selten eingesetzt und in ihrem Zusammenhang zu anderen Maßen schlecht untersucht sind Prestigeratings. Es ist fraglich, ob sie tatsächlich individuellen Laufbahnerfolg abbilden oder ob sie nicht vielmehr auf die Bewertung verschiedener Berufe als solcher bezogen sind. Selbstbeurteilungen finden sich demgegenüber häufiger. Auch die von uns theoretisch getroffene Unterscheidung zwischen Erfolgsbewertungen und Zufriedenheitsmaßen findet sich in der

Literatur wieder. Für Laufbahnzufriedenheit ist der Einsatz validierter Skalen bereits am weitesten fortgeschritten. Mit der Skala zur Laufbahnzufriedenheit von Greenhaus et al. (1990) liegt z. B. ein Messinstrument vor, das international Verwendung findet.

Solch eine Einigung wäre auch für die anderen Maße und Indizes sinnvoll und wünschenswert. Idealerweise sollten jeder Studie Überlegungen über Maße und deren Verwendung vorangehen, die sich an einem logischen Schema wie dem hier vorgelegten Modell orientieren, um die Vergleichbarkeit zwischen den Studien zu verbessern und Ergebnisse für weiterführende Analysen geeignet zu machen.

Die Literaturrecherche zu Studien, bei denen externe und interne Maße des Laufbahnerfolgs gemeinsam eingesetzt wurden, erbrachte 19 verwertbare Studien, sodass die Metaanalyse einschließlich der Moderatorenanalyse, die wir auf dieser Basis durchführten, als vorläufig bezeichnet werden muss. Trotz der wenigen einbezogenen Studien ist die Analyse ein erster Schritt zur Klärung des Zusammenhangs zwischen Laufbahnerfolgsmaßen. Sie ist in der Menge der einbezogenen Studien vergleichbar mit anderen Metaanalysen (z. B. Henemann, 1986, mit 23 Korrelationen). Die angegebene geschätzte Populationskorrelation von $q_{est} = .28$ zwischen externen und internen Maßen verdeutlicht einen positiven Zusammenhang, der aber nicht so eng ist, dass die Facettenunterscheidung zwischen externem Laufbahnerfolg und internem Erfolg kollabiert. Externer und interner Laufbahnerfolg sind somit zwei innerhalb des Laufbahnerfolgs unterscheidbare Konzepte. Allerdings zeigte die anschließende Moderatorensuche, dass lediglich die Maße von externem Laufbahnerfolg und Laufbahnzufriedenheit eine homogene Untergruppe bilden. Der Zusammenhang zwischen neutralen Kennzahlen und Laufbahnzufriedenheit ist mittelhoch und positiv. Das spricht dafür, dass Laufbahnzufriedenheit nicht das gleiche ist wie Laufbahnerfolg, wohl aber als eine Facette dazugehört. Interessanterweise ist der hier gefundene Zusammenhang ähnlich hoch wie der zwischen Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit (vgl. Petty et al., 1984; Judge et al., 2001).

Der Zusammenhang zwischen externen Maßen und selbstberichtetem Laufbahnerfolg ist dagegen aufgrund der bisher vorliegenden Studien nicht abschätzbar. Die Streubreite der in der Literatur berichteten Korrelationen ist so groß, dass die Metaanalyse keine signifikant von Null verschiedene Korrelation ergab. Die Studienanzahl war zudem zu gering, um nach weiteren Moderatoren suchen. Potenzielle Moderatoren wären z. B. die verschiedenen Bezugsstandards, auf die bei der eigenen Erfolgseinschätzung Bezug genommen wird. Aus anderen Arbeiten ist bekannt, dass je nach Bezugsstandard andere Einschät-

zungen erfolgen (vgl. Biernat & Manis, 1994). Die Untersuchung dieser Möglichkeit bleibt kommenden Analysen vorbehalten. Dies kann jedoch nur geschehen, wenn schon bei der Erhebung von Berufserfolgsmaßen auf eine genaue Dokumentation der Maße geachtet wird.

Ein weniger zentrales Ergebnis lieferte die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Fremdbeurteilung und Laufbahnzufriedenheit. Hier zeigte sich ein eindeutiges Ergebnis, dessen Generalisierbarkeit jedoch durch die geringe Studienzahl stark eingeschränkt ist. Eine Korrelation von $q_{est} = .12$ spricht für einen zwar positiven, aber schwachen Zusammenhang von Fremdeinschätzungen des Laufbahnerfolgs mit der Laufbahnzufriedenheit einer Person. Sollte sich dieser Befund in weiteren Studien zu diesem speziellen Aspekt der Erfolgsbeurteilung bestätigen, ist zu überdenken, zu welchen Zwecken Fremdbeurteilungen sinnvolle Aussagen machen können, und wann sie wenig prädiktives Potential haben.

Als Konsequenz aus diesen Ausführungen folgt u. E., a) Laufbahnerfolg immer hinsichtlich seiner verschiedenen Facetten zu erfassen, d. h. über externe Kriterien, Selbsteinschätzungen und – wenn möglich – auch Fremdeinschätzungen; b) Indizes zu entwickeln, die eine Vergleichbarkeit externer Kriterien des Laufbahnerfolgs über verschiedene Berufsfelder hinweg erlauben; c) bei Fremd- und insbesondere Selbstbeurteilungen des Erfolgs den jeweiligen Bezugsstandard (Zielerreichung, Vergleich mit anderen, Vergleich mit Normen) entweder vorzugeben oder zumindest mit zu erfassen; d) Selbsteinschätzungen hinsichtlich beider hier unterschiedener Aspekte, d. h. Erfolg im Vergleich zu einem Standard und Erfolg als Zufriedenheit, zu erheben; und schließlich e) bei Zufriedenheit wiederum nach verschiedenen Facetten zu unterscheiden, bei Zufriedenheit mit der Arbeit z. B. nach Arbeitsbedingungen und Leistung.

Literatur

- Abele, A. E. (2003). The dynamics of masculine-agentive and feminine-communal traits: Findings from a prospective longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 768–776.
- Abele, A. E. (2002). Ein Modell und empirische Befunde zu beruflicher Laufbahnentwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechtsvergleichs. *Psychologische Rundschau*, 53, 109–118.
- Abele, A. E., Andrä, M. & Schute, M. (1999). Wer hat nach dem Hochschulexamen schnell eine Stelle? Erste Ergebnisse der Erlanger Längsschnittstudie (BELA-E). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 43, 95–101.
- Abele, A. E. & Stief, M. (2004). Die Prognose des Berufserfolgs von Hochschulabsolvierenden. Befunde zur ers-

- ten und zweiten Erhebungswelle der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 48, 4–16.
- Abele, A. E., Stief, M. & Krüskens, J. (2002). Persönliche Ziele von Mathematikern beim Berufseinstieg: Ein Vergleich offener und geschlossener Erhebungsmethoden. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 16, 193–205.
- Bahniuk, M. H., Hill, S. E. K. & Darus, H. J. (1996). The relationship of power-gaining communication strategies to career success. *Western Journal of Communication*, 60, 358–378.*
- Beehr, T. A., Taber, T. D. & Walsh, J. T. (1980). Perceived mobility channels: Criteria for intraorganizational job mobility. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26, 250–264.
- Beelmann, A. & Bliesener, T. (1994). Aktuelle Probleme und Strategien der Metaanalyse. *Psychologische Rundschau*, 45, 211–233.
- Bergmann, C. & Eder, F. (1998). Berufs- und Laufbahnberatung. In D. H. Rost (Hrsg.), *Handwörterbuch Pädagogische Psychologie* (S. 34–38). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Birkelbach, K. (1998). *Berufserfolg und Familiengründung: Lebensläufe zwischen institutionellen Bedingungen und individueller Konstruktion*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Biernat, M. & Manis, M. (1994). Shifting standards and stereotype-based judgements. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 5–20.
- Blake-Beard, S. D. (1999). The costs of living as an outsider within: An analysis of the mentoring relationships and career success of black and white women in the corporate sector. *Journal of Career Development*, 26, 21–36.*
- Blaschke, D. (1972). *Bedingungen des Karriereerfolgs von Führungskräften*. Frankfurt/M.: Akademische Verlagsgesellschaft.
- Bommer, W. H., Johnson, J. L., Rich, G. A., Podsakoff, P. M. & Mackenzie, S. B. (1995). On the interchangeability of objective and subjective measures of employee performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 48, 587–605.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R. & Judge, T. A. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 53–81.*
- Bruggemann, A., Großkurth, P. & Ulich, E. (1975). *Arbeitszufriedenheit*. Bern: Huber.
- Brunstein, J. C. (2001). Persönliche Ziele und Handlungsversus Lageorientierung: Wer bindet sich an realistische und bedürfniskongruente Ziele? *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 22, 1–12.
- Brunstein, J. C. & Maier, G. W. (1996). Persönliche Ziele: Ein Überblick zum Stand der Forschung. *Psychologische Rundschau*, 47, 146–160.
- Brunstein, J. C., Schultheiss, O. C. & Grässmann, R. (1998). Personal goals and emotional well-being: The moderating role of motive dispositions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 494–508.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2002). *Forschungsdokumentation*. FoDokAB 1/2002. Bautzen: Lausitzer Druck- und Verlagshaus.
- Burchard, U. (2000). *Managerkarrieren*. Frankfurt/M.: Peter Lang.*
- Burke, R. J. & McKeen, C. A. (1995). Work experiences, career development, and career success of managerial and professional women. *Journal of Social Behavior & Personality*, 10, 81–96.*
- Campion, M. A., Cheraskin, L. & Stevens, M. J. (1994). Career related antecedents and outcomes of job rotation. *Academy of Management Journal*, 37, 1518–1542.
- Chi-Ching, E. Y. (1992). Perceptions of external barriers and the career success of female managers in Singapore. *Journal of Social Psychology*, 132, 661–674.
- Childs, A. & Klimoski, R. J. (1986). Successfully predicting career success: An application of the biographical inventory. *Journal of Applied Psychology*, 71, 3–8.*
- Cooper, H. M. & Hedges, M. V. (1994). *The handbook of research synthesis*. New York, NY: Russel Sage Foundation.
- Cox, T. H. & Harquail, C. V. (1991). Career paths and career success in the early career stages of male and female MBAs. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 54–75.
- Cox, T. H. & Nkomo, S. M. (1991). A race and gender-group analysis of the early career experience of MBAs. *Work and Occupations*, 18, 431–446.*
- Crites, J. O. (1969). *Vocational Psychology*. New York, NY: McGraw-Hill.
- DuBrin, A. J. (2001). Career-related correlates of self-discipline. *Psychological Reports*, 89, 107–110.*
- Emmons, R. A. (1999). *The psychology of ultimate concerns*. New York, NY: Guilford Press.
- Erikson, E. H. (1966). *Identität und Lebenszyklus*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117–140.
- Frietsch, R. & Wirth, H. (2001). Die Übertragung der Magnitude-Prestige-Skala von Wegener auf die Klassifizierung der Berufe. *ZUMA-Nachrichten*, 48, 139–163.
- Gattiker, U. E. & Larwood, L. (1989). Career success, mobility and extrinsic satisfaction of corporate managers. *Social Science Journal*, 26, 75–92.
- Gattiker, U. E. & Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of Business & Psychology*, 1, 78–94.
- Ghiselli, E. E. (1963). Intelligence and managerial success. *Psychological Reports*, 12, 898.
- Greenhaus, J. H. & Parasuraman, S. (1993). Job performance attributions and career advancement prospects: An examination of gender and race effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55, 273–297.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33, 64–86.*
- Hall, J. (1976). To achieve or not: The manager's choice. *California Management Review*, 18, 5–18.
- Harris, M. & Schaubroeck, J. (1988). A meta-analysis of self-supervisor, self-peer, and peer-supervisor ratings. *Personnel Psychology*, 41, 43–62.
- Haug, M. R. & Sussman, M. B. (1971). The indiscriminate state of social class measurement. *Social Forces*, 49, 549–563.
- Havighurst, R. J. (1982). *Developmental tasks and education* (3rd ed.). New York, NY: David McKay.
- Heckhausen, J. (1990). Erwerb und Funktion normativer Vorstellungen über den Lebenslauf. In K. U. Mayer (Hrsg.), *Lebensverläufe und sozialer Wandel* (Sonderheft 31 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozial-

- psychologie, S. 351–373). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Heneman, R. L. (1986). The relationship between supervisory ratings and results-oriented measures of performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 39, 811–826.
- Herriot, P., Gibson, G., Pemberton, C. & Pinder, R. (1993). Dashed hopes: Organizational determinants and personal perceptions of managerial careers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 115–123.*
- Heslin, P. (2003). Self- and other-referent criteria of success. *Journal of Career Assessment*, 11, 262–286.
- Hoffman, C. C., Nathan, B. R. & Holden, L. M. (1991). A comparison of validation criteria: objective versus subjective performance measures and self- versus supervisor ratings. *Personnel Psychology*, 44, 601–619.
- Hollingshead, A. B. (1971). Commentary on the indiscriminate state of social class measurement. *Social Forces*, 49, 563–567.
- Hunter, J. E. & Schmidt, F. L. (1990). *Methods of meta-analysis*. London: Sage.
- Hunter, J. E., Schmidt, F. L. & Jackson, G. B. (1982). *Meta-analysis. Cumulating research findings across studies*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Iaffaldano, M. T. & Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97, 251–273.
- Igbaria, M. & Wormley, W. M. (1995). Race differences in job performance and career success. *Communications of the ACM*, 38, 82–92.
- Jaskolka, G., Beyer, J. M. & Trice, H. M. (1985). Measuring and predicting managerial success. *Journal of Vocational Behavior*, 26, 189–205.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376–407.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485–519.*
- 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, 621–652.
- Kirchmeyer, C. (1998). Determinants of managerial career success: Evidence and explanation of male/female differences. *Journal of Management*, 24, 673–692.
- Kleinbeck, U. (1977). Berufserfolg – Berufszufriedenheit – Berufliche Entwicklung. In K. H. Seifert, H.-H. Eckhardt & W. Jaide (Hrsg.), *Handbuch der Berufspsychologie*. Göttingen: Hogrefe.
- Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139–149.
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- London, M. & Stumpf, S. A. (1982). *Managing careers*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Melamed, T. (1995). Career success: The moderating effect of gender. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 35–60.
- Mumford, M. D. (1983). Social comparison theory and the evaluation of peer evaluations: A review and some applied implications. *Personnel Psychology*, 36, 867–881.
- Neuberger, O. & Allerbeck, M. (1978). *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Erfahrungen mit dem „Arbeits-Beschreibungs-Bogen“ (ABB)*. Bern: Huber.
- Peluchette, J. V. E. (1993). Subjective career success: the influence of individual difference, family, and organizational variables. *Journal of Vocational Behavior*, 43, 198–208.*
- Petty, M. M., McGee, G. W. & Cavender, J. W. (1984). A meta-analysis of the relationships between individual job satisfaction and individual performance. *Academy of Management Review*, 9, 712–721.
- Poole, M. E., Langan-Fox, J. & Omodei, M. (1993). Contrasting subjective and objective criteria as determinants of perceived career success: A longitudinal study. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 66, 39–54.*
- Richardson, A. M., Mikkelsen, A. & Burke, R. J. (1997). Work experiences and career and job satisfaction among professional and managerial women in Norway. *Scandinavian Journal of Management*, 2, 209–218.*
- Schneer, J. A. & Reitman, F. (1995). The impact of gender as managerial careers unfold. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 290–315.*
- Schwarzer, R. (1989). *Manual for the software for Meta-Analysis*. Freie Universität Berlin.
- Seibert, S. E., Crant, J. M. & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 416–427.*
- Seibert, S. E., Crant, J. M. & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behaviour*, 58, 1–21.
- Seifert, K. H. (1989). Berufliche Entwicklung und berufliche Sozialisation. In E. Roth (Hrsg.), *Organisationspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie D/III/3* (S. 608–630). Göttingen: Hogrefe.
- Seipp, B. & Schwarzer, C. (1991). Angst und Leistung – Eine Meta-Analyse empirischer Befunde. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 5, 85–97.
- Sheldon, K. M. & Kasser, T. (1998). Pursuing personal goals: Skills enable progress, but not all progress is beneficial. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 1319–1331.
- Six, B. & Eckes, A. (1991). Der Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung – Resultate einer metaanalytischen Studie. In L. Fischer (Hrsg.), *Arbeitszufriedenheit*. Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Sørensen, A. (1990). Unterschiede im Lebenslauf von Frauen und Männern. In K. U. Mayer (Hrsg.), *Lebensverläufe und sozialer Wandel* (Sonderheft 31 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, S. 304–321). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Stark, S. (1959). Research criteria of executive success. *The Journal of Business*, 1, 1–14.
- Stief, M. (2001). *Selbstwirksamkeitserwartungen, Ziele und Berufserfolg: Eine Längsschnittstudie*. Aachen: Shaker.
- Stoffelmayr, B. E., Dillavou, D. & Hunter, J. E. (1983). Pre-morbid functioning and outcome in schizophrenia: A cumulative analysis. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51, 338–352.
- Stott, M. B. (1950). What is occupational success? *Occupational Psychology*, 24, 105–112.

- Tait, M., Youtz-Padgett, M. & Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74, 502–507.
- Thorndike, E. L. (1934). *Prediction of vocational success*. New York, NY: The Commonwealth Fund.
- Touliatos, J., Bedeian, A. G., Mossholder, K. W. & Barkman, A. I. (1984). Job-related perceptions of male and female government, industrial, and public accountants. *Social Behavior and Personality*, 12, 61–68.
- Tsui, A. S. & Gutek, B. A. (1984). A role set analysis of gender differences in performance, affective relationships, and career success of industrial middle managers. *Academy of Management Journal*, 27, 619–635.
- Turban, D. & Dougherty, T. (1994). Role of protégé personality in receipt of mentoring and career success. *Academy of Management Journal*, 37, 688–702.*
- van Maanen, J. & Schein, E. H. (1977). Career development. In J. R. Hackman & J. L. Suttle (Eds.), *Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change* (pp. 30–95). Santa Monica, CA: Good-year Publishing Company, Inc.
- Viswesvaran, C. (2001). Assessment of individual job performance: A review of the past century and a look ahead. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 110–126). London: Sage.
- Wallace, J. E. (2001). The benefits of mentoring for female lawyers. *Journal of Vocational Behaviour*, 58, 366–391.*
- Wayne, S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L. & Graf, I. K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 577–595.*
- Wegener, B. (1985). Gibt es Sozialprestige? *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 14, 209–235.
- Wheeler, L., Koestner, R. & Driver, R. E. (1982). Related attributes in the choice of comparison others: It's there, but it isn't all there is. *Journal of Experimental Social Psychology*, 18, 489–500.
- Wills, T. A. (1981). Downward comparison principles in social psychology. *Psychological Bulletin*, 90, 245–271.

Eingegangen: 20. 10. 2003

Revision eingegangen: 24. 05. 2004

Dipl.-Psych. Dorothea E. Dette
Prof. Dr. Andrea E. Abele(-Brehm)
Dipl.-Psych. Oliver Renner

Lehrstuhl Sozialpsychologie
Universität Erlangen-Nürnberg
Bismarckstraße 6
91054 Erlangen
E-Mail: dadette@phil.uni-erlangen.de