
Horizontale und vertikale Mobilität in Berufsverläufen vom Jugendalter bis zum 49. Lebensjahr

Ergebnisse einer Längsschnittstudie

Claudia Schellenberg, Nicolas Schmaeh, Kurt Häfeli
& Achim Hättich

Zusammenfassung

Vorliegende Studie hatte zum Ziel aufzuzeigen, wie Laufbahnen von der ersten beruflichen Entscheidung bis zum 49. Lebensjahr verlaufen. Dabei wurde zum einen die horizontale und die vertikale Mobilität untersucht und zum anderen danach gefragt, welche Merkmale der Person und des Umfeldes sich auf den späteren Berufsstatus auswirken. Datenbasis bildet die Zürcher Längsschnittstudie „Von der Schulzeit bis zum mittleren Erwachsenenalter“, welche die Lebensspanne vom 15. bis zum 49. Altersjahr umfasst. Unsere Ergebnisse zeigen, dass berufliche Mobilität bis in die Lebensmitte zwar vorkommt, jedoch in einem eingeschränkteren Ausmass als oft angenommen wird. Berufliche Veränderungen finden zum einen oft im gleichen Berufsfeld statt und treten zum anderen oft in jüngeren Jahren auf: Mit zunehmendem Alter werden Wechsel seltener und die berufliche Kontinuität nimmt über den Laufbahnverlauf noch zu. Laufbahnmuster im Sinne von „upward career mobility“ kommen bei den Männern häufiger vor als bei den Frauen. Positive Einflüsse für den späteren Berufserfolg sind kontinuierliche Aus- und Weiterbildung, keine lang dauernden Unterbrüche in der Berufslaufbahn (z.B. wegen Mutterschaft) und

auch gewisse Persönlichkeitseigenschaften wie die Instrumentalität („Durchsetzungskraft“).

Abstract

The aim of the present study was to demonstrate the course of careers from the first occupational decision to the 49th year of life. 1) horizontal and vertical mobility were analysed; 2) the characteristics of the person and of the environment that might influence vertical mobility (especially professional advancement) were focused. The data base is the Zurich Longitudinal Study “From School to Middle Adulthood“ which covers the span of life from the 15th to the 49th year of life. Our results show that occupational mobility up to the middle years may occur, however in a more restricted dimension than it is often assumed. Occupational changes frequently take place in the same occupational field and they often happen in younger years. With advancing age changes become more seldom and the occupational continuity increases. Career patterns in the meaning of „upward career mobility“ occur more often with men than with women. Positive influences on the later occupational success are a continuous training and a continuous education, occupational activity and a higher occupational status already at the beginning of the career. Considering these factors of influence, implications for the practice (e.g. careers guidance for women) can be won. The current career course plays a comparatively clearly stronger part for the occupational success than factors of the adolescence, such as personality („Big Five“) or social background.

Résumé

L'objectif de l'étude présente, c'était de démontrer les parcours professionnels à partir de la première orientation professionnelle jusqu'à la 49ème année. D'un côté, l'enjeu était l'analyse de la mobilité horizontale et verticale, de l'autre côté, c'était de savoir quels caractéristiques de la personne et de l'environnement influencent le statut professionnel ultérieur. Notre base de données est l'étude longitudinale de Zurich « De la scolarité jusqu'au milieu de l'âge adulte » comprenant la période entre la 15ème et la 49ème année. Nos résultats mettent en évidence qu'une mobilité professionnelle existe jusqu'au milieu de vie, mais que cela arrive beaucoup moins souvent qu'on le admet généralement. D'un côté, des changements professionnels ont souvent lieu au sein d'un secteur

d'activité, de l'autre côté, ils ont souvent lieu à un âge moins avancé : Avec l'âge, il y a de moins en moins de changement et la continuité professionnelle augmente pendant le parcours professionnel. Des schémas de carrières dans le sens de « upward career mobility » sont plus fréquents chez les hommes que chez les femmes. La continuité de la formation initiale et continue, le manque d'interruptions longues pendant le parcours professionnel (p. ex. à cause de maternité) et aussi certains traits de personnalité comme l'instrumentalité (« volontarisme ») sont des influences positives sur le succès professionnel.

1 Einleitung

Statistiken und Studien liefern Indizien für zunehmend diskontinuierlich verlaufende Berufslaufbahnen, welche von vielen Berufswechseln durchzogen sind. Die berufliche Mobilität hat zugenommen, insbesondere der Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitspensen (Vollzeit, Teilzeit) und Organisationen/Betrieben (Biemann, Zacher & Feldmann, 2012). Berufs- und Tätigkeitswechsel sind oft mit einem beruflichen Aufstieg verknüpft, und solche Karrieremuster werden am häufigsten identifiziert. Berufswechsel kommen gemäss Bundesamt für Statistik (2012) vor allem zu Beginn der Laufbahn vor und nehmen mit dem Alter stark ab; später werden Stellenwechsel innerhalb des Unternehmens häufiger (interne Rotationsquote).

Es ist eine komplexe Angelegenheit, den Verlauf von Karrieren zu beschreiben (Huang & Sverke, 2006). In der Literatur findet man verschiedene Ansätze dafür: Super (1957) erstellt eine Laufbahntypologie und teilt Laufbahnen in „konventionelle“, „stabile“, „instabile“ und „multiple trial“ (Wechsel in verschiedenen Lebensbereichen) Muster ein. Bei Laufbahnen von Frauen gibt es weitere Karrieremuster, welche insbesondere durch die Beteiligung an Hausarbeit und Familie zustande kommen (z.B. „Double-Track“: Zeitliches Engagement in Beruf und Familie, „interrupted“: Unterbruch der Berufstätigkeit). Huang und Sverke (2006) beschreiben Laufbahnen anhand von drei Mustern: gemäss der (gesellschaftlichen) Erwartung („orderly“ vs. „disorderly“), gemäss der Richtung („vertical“ vs. „horizontal“) und gemäss der Stabilität („stable“ vs. „changing“). Biemann und Kollegen (2012) unterscheiden ferner zwischen Mustern, welche die Beteiligung am Arbeitsmarkt betreffen („full-time“ vs. „part-time“; „organization-hired“ vs. „self-employed“, „mobility across firms“).

Oft haben stabil und aufwärtsgerichtet verlaufende Laufbahnen („upward mobility“), verglichen mit diskontinuierlichen Karrieren, positive Konsequenzen für das Individuum (Huang & Sverke, 2007). Aber es gibt auch Studien, welche insta-

bile Verläufe weniger negativ beschreiben: Baruch (2003) berichtet darüber, dass in heutigen Laufbahnen das „linear career model“, bei welchem Karriere durch das Erreichen von statushöheren Positionen definiert wird, abgelöst werden soll von dem „multi-directional career model“, welches den Berufserfolg breiter fasst: „People moved around different functions within the organization on their way up“ (Baruch, 2003, S. 63). Instabile Karriereverläufe, welche von Berufswechseln, von Wechseln des Arbeitspensums oder gar von Phasen der Arbeitslosigkeit durchzogen sind, kommen bei den über 45-Jährigen gemäss Sweet (2007) häufiger vor. Gründe für die diskontinuierlichen Verläufe können sein, dass in ein ganz anderes Berufsfeld gewechselt wird, für welches vorgängig neue Ausbildungen absolviert werden müssen, oder dass der Arbeitgeber gewechselt wird, der neue bessere Arbeitsbedingungen verspricht. Ein weiterer Grund für Berufswechsel ist, dass sich Personen im Berufsfeld, in welchem in der bisherigen Laufbahn Kompetenzen erworben wurden, selbständig machen (z.B. eine Firma gründen). Die eben beschriebenen Diskontinuitäten können für die Karriere gut sein, wenn sie kontinuierlich im Sinne von beruflichem Aufstieg verlaufen („upward career mobility“, Singh & Verma, 2003). Es werden in der Literatur aber auch viele negative Beispiele beschrieben: Der kumulative Effekt von instabilen Laufbahnen kann negative Konsequenzen für verschiedene Lebensbereiche haben, wie zum Beispiel eine angespannte finanzielle Situation, negative Zukunftsvorstellungen („unstable end-of-career path“, He, Colantonio, & Marshall, 2006), Depression/Burnout oder körperliche Beschwerden (Fournier, Zimmermann & Gauthier, 2011).

Verschiedene Modelle befassen sich mit der Frage, welche Faktoren Karriereverläufe beeinflussen. In manchen Studien wird dabei der Laufbahnerfolg über die Berufslaufbahn untersucht, also die Aspekte der vertikalen Mobilität (Ng, Eby, Sorensen & Feldmann, 2005). Am häufigsten untersucht dabei werden Alter, Geschlecht, erreichtes Ausbildungsniveau und Berufsfeld (Beatty & Fothergill, 2007; OECD, 2006; Vosko, 2006). Zudem haben soziodemographische Faktoren (familiäre Herkunft), Humankapitel (gemachte Arbeitserfahrungen), Persönlichkeitseigenschaften (Big Five, Instrumentalität und Expressivität) und organisationale Faktoren (z.B. Unterstützung am Arbeitsplatz) einen Einfluss auf die vertikale Mobilität in Berufslaufbahnen (vgl. Ng et al., 2005; Roberts et al., 2007). Als Kriterium für vertikale Mobilität wird oftmals der objektiv messbare Karriereerfolg verwendet, welcher sich anhand des erreichten Berufsstatus ermitteln lässt. Weitere Masse für den erreichten Berufserfolg sind die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation („subjektiver“ Erfolg) oder auch die Erfolgsmasse seitens der Organisation oder des Betriebes (Baruch, 2004; Ng et al., 2007). Männer erreichen höhere berufliche Positionen als Frauen. In der Schweiz – wie in vielen industrialisierten Ländern der westlichen Hemisphäre – finden wir nämlich trotz

formaler Gleichstellung im Bildungsbereich und in anderen Bereichen seit vielen Jahrzehnten eine frappante horizontale und vertikale Geschlechtersegregation in der nachobligatorischen Ausbildung und in den Berufspositionen (Charles & Bradley, 2009; Häfeli, 1983; Leemann & Keck, 2005; NFP 60, 2014).

John L. Hollands Theorie zur Passung von Persönlichkeit und Berufstätigkeit ist einer der bekanntesten Ansätze zur Erklärung von Laufbahnverläufen und den Zusammenhängen von Faktoren der Jugendzeit und des Berufsverlaufes. Holland (1996) postuliert, dass die Berufswahl als ein Ausdruck der Persönlichkeit – sei es im Sinne von Fähigkeiten, Selbstkonzept oder beruflichen Interessen – verstanden werden kann. Er ist der einzige Autor, welcher die Persönlichkeit und die berufliche Tätigkeit anhand derselben Dimensionen auf eine kommensurable Weise beschreibt. Hogan und Blake (1999) sagen über diese Einmaligkeit von Hollands Theorie: „While other psychologists were arguing about the relative importance of personality or environments, Holland gave us a model of personality in environments“ (S.52). Nach Holland kann die Kontinuität der beruflichen Entwicklung auf zwei Ebenen untersucht werden: Zum einen können Berufslaufbahnen unter der Perspektive von Berufsverwandtschaften betrachtet werden. Kontinuierliche Verläufe sind aus diesem Blickwinkel solche, bei welchen kein bzw. wenig Wechsel in psychologisch nicht verwandte Berufsfelder stattfindet. Zum anderen ist nach der Theorie von Holland zu erwarten, dass Kontinuität bzw. Diskontinuität von Berufsverläufen insbesondere auch durch die Passung der Persönlichkeit zur Berufstätigkeit erklärt werden kann. Liegen zum Beispiel Wechsel in psychologisch nicht verwandte Berufsfelder vor, vermag die Persönlichkeit diesen Verlauf vielleicht dadurch zu erklären, dass die Passung zwischen dem ursprünglichen Beruf und der Persönlichkeit schlecht ist.

Es gibt insgesamt nur wenige Studien, welche sich mit den Karriereverläufen und deren Determinanten über einen längeren Zeitabschnitt befassen. Dazu braucht es Längsschnittstudien, welche die Berufslaufbahn anhand verschiedener Messzeitpunkte verfolgen. Spezielle Beachtung hat der Übergang von der Schule in das Erwerbsleben gefunden und damit die Phase von der Adoleszenz bis ins frühe Erwachsenenalter (Fouad & Bynner, 2008; Schoon & Silbereisen, 2008). Lücken zeigen sich bei der weiteren beruflichen Entwicklung im mittleren Erwachsenenalter. Whiston und Keller (2004) betonen zudem, dass es Längsschnittstudien braucht, welche verschiedene Faktoren aus der Jugendzeit erheben und deren Einflüsse auf den weiteren Karriereverlauf untersuchen. Beispielhaft sind hier etwa die kalifornischen IHD-Studien über einen sehr langen Zeitraum (Judge et al., 1999) oder die breit angelegten britischen Längsschnittstudien (z.B. Cheng & Furnham, 2012).

2 Fragestellungen

Kontinuität und Diskontinuität in der Berufslaufbahn sind wichtige Dimensionen, um Laufbahnverläufe beschreiben zu können. Diskontinuierliche – instabile – Laufbahnen können negative Auswirkungen auf den Laufbahnerfolg und die Zufriedenheit und die Gesundheit haben. Wechsel können aber auch zu positiven Veränderungen in der beruflichen Laufbahn und dem beruflichen Aufstieg führen („upward career mobility“). Es gibt nur wenig Studien, welche anhand von Längsschnittdaten aufzeigen, wie berufliche Mobilität bei Laufbahnen bis zum 50. Lebensjahr auftritt.

Die vorliegende Studie beschäftigt sich mit der Frage, wie sich berufliche Mobilität bis in die Lebensmitte darstellt. Es sollen einerseits berufliche Verläufe in Bezug auf ihre horizontale und vertikale Mobilität beschrieben werden, und andererseits soll nach Prädiktoren für berufliche Verläufe – im Speziellen die aufwärtsgerichtete Mobilität – gesucht werden. Horizontale Mobilität wird hier nach dem Person-Umwelt-Modell von Holland untersucht. Kontinuität bedeutet dabei „staying in the same job or moving among jobs that belong to the same occupational category“ (Holland, 1996, S. 397). Zum anderen befassen wir uns mit der Kontinuität bzw. Diskontinuität im Sinne von beruflichen Aufstiegen. Vinkenburg & Weber (2012, S. 603) stellen fest, „it is clear that the norm against which most career patterns are held is upward mobility“.

Instabile Karrieren mit Diskontinuitäten wie Unterbrüche, Arbeitslosigkeit und Berufswechsel in Berufe mit tieferem Berufsstatus und tieferem Lohn können negative Folgen haben. Diese wirken sich auf die finanzielle, persönliche und gesundheitliche Situation aus und sind bei den 50-jährigen Männern und Frauen nicht selten (Sweet, 2007). Es soll hier untersucht werden, anhand welcher Prädiktoren vertikale Mobilität im Sinne von beruflichem Erfolg vorhergesagt werden kann. Fragestellungen sind, ob sich der erreichte Berufsstatus – als Merkmal für den beruflichen Erfolg – aus Merkmalen der Jugendzeit (z.B. Persönlichkeit) und aus Laufbahnmerkmalen (wie z.B. Unterbrüche, absolvierte Ausbildungen) vorhersagen lässt. Insbesondere interessieren uns hier auch die Laufbahnen von Frauen, verglichen mit denjenigen von Männern.

Wir interessieren uns für folgende Bereiche:

1) Wir verfolgen die *horizontale Mobilität* über den zeitlichen Verlauf und untersuchen dabei Veränderungen des Tätigkeitsinhaltes nach der Berufstypologie nach Holland. Wir vermuten, dass trotz aktueller Statistiken (Flückiger & Falter, 2004; Bundesamt für Statistik, 2012), welche von einer Vielzahl von Berufswech-

seln berichten („den Lebensberuf gibt es nicht mehr“), Berufswechsel oft im selben psychologischen Berufsfeld stattfinden (Holland, 1996; Schellenberg, 2008). In der Dienstleistungsbranche sind gemäss Bundesamt für Statistik (2012) die meisten Wechsel zu beobachten, während die Bereitschaft für Stellenwechsel in den Branchen Landwirtschaft, öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht am niedrigsten ist. Bei knapp der Hälfte der Wechsler führen Stellenwechsel zu einer Lohnerhöhung von mindestens 10 Prozent und sind mit beruflichem Aufstieg verknüpft (Bundesamt für Statistik, 2012).

2a) Hinsichtlich *vertikaler Mobilität* vermuten wir, dass Berufswechsel aufgrund von Wechseln in statushöhere Positionen v.a. bei Männern über den Laufbahnverlauf zunehmen. In der Literatur ist belegt, dass in vielen Bereichen (Beruf, Arbeitsmarkt) Geschlechtsunterschiede bestehen (NFP 60, 2014). Gemäss Singh und Verma (2003) kommt die „Upward career mobility“ bei den Männern häufiger in Laufbahnen mit Vollzeit-Tätigkeiten vor. Männer arbeiten öfter Vollzeit, und ihre Karrieren sind von weniger Diskontinuitäten wegen Unterbrüchen für Kinder/Hausarbeit durchzogen als diejenigen der Frauen. Wir vermuten, dass Frauen von mehr Unterbrüchen in der Laufbahn wegen Hausarbeit und Familie berichten als Männer. „Downward mobility“ wird bei Frauen mehr vorkommen als bei Männern (vgl. Huang & Sverke, 2007).

2b) Wir vermuten, dass Faktoren des *bisherigen Bildungsverlaufes* (erreichtes Ausbildungsniveau, Anzahl Unterbrüche in der Laufbahn) einen Einfluss auf die Aufwärtsmobilität – im Sinne von erreichtem Berufsstatus – haben. Kontinuierliches Arbeiten ohne Diskontinuitäten, wie Unterbrüche für Hausarbeit und Kinderbetreuung, sowie Weiterbildung sind dabei förderlich für den späteren Berufserfolg (Buchmann, Kriesi, Pfeifer & Sacchi, 2002).

2c) Weiter vermuten wir, dass *Persönlichkeitseigenschaften* und soziale Merkmale, wie die *Herkunftsschicht*, für den späteren erreichten Berufsstatus signifikant sind. Eine der wichtigsten und am besten untersuchten Faktoren betrifft die Rolle der Herkunftsfamilie für den Karriereverlauf: Dabei sind das Ausbildungsniveau der Eltern sowie der Erziehungsstil von Bedeutung (Becker, 2013; Neuenschwander et al., 2012; Schulenberg, Vondracek & Crouter, 1984). Roberts und Kollegen (2007) sowie Ng et al. (2005) zeigen in ihren Metaanalysen, dass die Intelligenz und auch Persönlichkeitsdimensionen wie Extraversion, Neurotizismus oder Gewissenhaftigkeit eine prädiktive Rolle für den beruflichen Erfolg spielen. Weiter steht die Persönlichkeitsdimension Instrumentalität (Durchsetzungskraft) mit

dem Anstreben und Erreichen einer späteren Führungsposition in einem signifikanten Zusammenhang (Powell & Butterfield, 2013; Tharenou, 2001).

3 Methoden

3.1 Stichprobe

Datenbasis bildet die Zürcher Längsschnittstudie „Von der Schulzeit bis zum mittleren Erwachsenenalter“ (kurz: ZLSE). Bei der ZLSE handelt es sich um eine begleitende Längsschnittstudie, die bisher zehn Erhebungen (B1 bis B10) umfasst (Schallberger & Spiess Huldi, 2001; Schmaeh, Hättich, Häfeli & Schellenberg, 2013a). Abbildung 1 enthält das Studiendesign der ZLSE und zeigt die verschiedenen Erhebungszeitpunkte vom 15. bis zum 49. Lebensjahr¹. Für die Basiserhebung wurden zufällig Klassen ausgewählt, deren Personen sich bei der Erstmessung 1978 im letzten Schuljahr befanden. Der Grossteil von ihnen ist also im Jahr 1963 geboren. Bei der Erstbefragung nahmen 2357 Untersuchungspersonen teil. 1706 aus der deutsch- und 651 aus der französischsprachigen Schweiz (Phase 1). In der Folge wurden aus ökonomischen Gründen für die weiteren Erhebungswellen, mit einer Ausnahme, nur noch die Teilnehmenden aus der deutschsprachigen Schweiz kontaktiert. Bei der zehnten und bisher letzten Befragung (B10) im Jahr 2012 wurden die Angaben zur beruflichen und ausserberuflichen Entwicklung vom 36. bis zum 49. Altersjahr aktualisiert. Dank einer hohen Rücklaufquote von 76% bei der letzten Befragung umfasst das Sample 485 Personen und repräsentiert die ursprünglich aus sechs Deutschschweizer Kantonen stammende Stichprobe sehr gut (Schmaeh, Hättich, Häfeli & Schellenberg, 2013a). Die aktuelle Studie wurde von der Hochschule für Heilpädagogik (HfH) und der Universität Basel, mit finanzieller Unterstützung vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), durchgeführt.

1 Im Frühling 2015 erfolgt die nächste Datenerhebung (B11): Dann sind die Personen 51/52 Jahre alt.

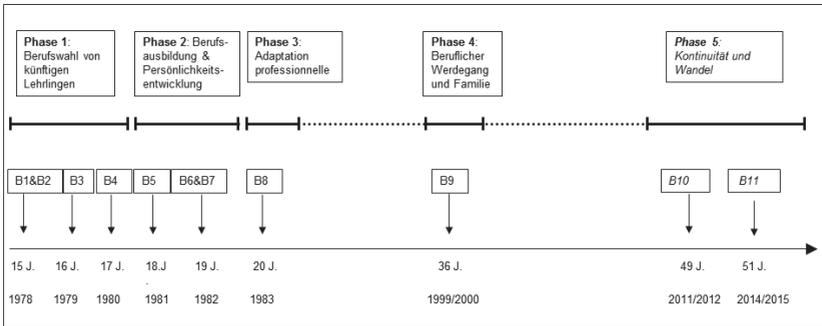


Abbildung 1 Studiendesign der Zürcher-Längsschnittstudie.

3.2 Instrumente und Dimensionen

Berufsstatus

In der Welle B10 wurde die berufliche Tätigkeit mittels eines „Life-Graphs“ erfasst, welcher die Art der Tätigkeit, Position, Anstellungsgrades und des Beginns sowie des Endes beruflicher Tätigkeiten mittels Textvariablen erfasste. Diese Angaben wurden in ISEI08 umgerechnet („International Socio-Economic Index of Occupational Status“). Es handelt sich hier um ein international standardisiertes Instrument, bei dem die Berufstätigkeiten nach ihrem gesellschaftlichen Ansehen eingeteilt werden (Ganzeboom & Treimann, 1996). Der niedrigste Wert des Index beträgt 11.01 (z.B. Farmer, Fischer oder Jäger), der höchste 88.96 (Richter). Zum genaueren Vorgehen siehe Hättich, Häfeli, Schellenberg und Schmaeh (2014). Zur Beschreibung von Karrieremustern wurden drei Gruppen gebildet: Gruppen mit tiefem (10 bis 40.14), mittlerem (40.15 bis 59.10) und hohem Berufsstatus (59.11 bis 89).

Berufsfelder

Zur Kategorisierung der Berufe nach dem Berufstyp von Holland wurde das Berufsregister des EXPLORIX Berufswahlinstrumentes verwendet, welches für Schweizer Verhältnisse entwickelt wurde (Jörin, Stoll, Bergmann & Eder, 2003; Jörin Fux, Stoll, Bergmann & Eder, 2013). Die Berufsangaben stammen neben den Angaben aus dem „Life-Graph“ mit 49 Jahren, aus früheren Erhebungen (mit 19 und 36 Jahren). Durch diese Vorgehensweise können Erinnerungseffekte, welche bei retrospektiver Aufzählung der Laufbahn entstehen können, beachtet werden.

Die Berufe mit 49 Jahren wurden nach dem neusten Register (Jörin Fux, Stoll, Bergmann & Eder, 2013) codiert, die Berufsetappen mit 19 und 36 Jahren nach dem Register 2002².

Unterbrüche

Aufgrund des „Life Graph“ erfolgte die Bildung der Variable „Unterbruch“ für jede Episode, wenn es einen Unterbruch in der beruflichen Tätigkeit gab. Die hier verwendeten Kategorien lauten wie folgt: *Unterbrechung Hausfrau/Familie*: Berücksichtigt, wenn jemand ausschliesslich und explizit Haus- und Familienarbeit angab. *Unterbrechung Aus- und Weiterbildung*: Hier werden Vollzeit-Aus- und Weiterbildungen, die mit der vorherigen Tätigkeit nichts zu tun haben oder erst längere Zeit nach dieser begonnen wurden, erfasst (auch diskontinuierliche Aus- und Weiterbildungen genannt).

Ausbildungsniveau

Die Angaben zur höchsten abgeschlossenen Ausbildung wurden dem Fragebogen zum beruflichen Werdegang aus dem letzten Messzeitpunkt (mit 49 Jahren) entnommen. Der grösste Teil der Befragten hat als höchste Ausbildung eine Berufslehre abgeschlossen (66% der Frauen und 54% der Männer), gefolgt von höherer Berufsausbildung (Berufsprüfung, höhere Fachprüfung, Technikerschulen, u.a.) (23% der Männer, 6% der Frauen). Die Frauen sind vergleichsweise mit 11% häufiger bei der Lehrpersonenausbildung (oder Matur) anzutreffen (gegenüber 3% der Männer).

Herkunftsschicht

Wurde gebildet aus Bildungsniveau und beruflicher Position des Vaters (oder der alleinerziehenden Mutter) gemäss Angaben der Jugendlichen mit 15 Jahren.

Persönlichkeit

Zur Messung der Persönlichkeit wurde im Alter von 15 und 19 Jahren die Kurzversion mit 155 Adjektiven der Adjective Check List (ACL) von Gough und Heilbrun (1980) verwendet, aus welcher die Probanden die für sie zutreffenden Eigenschaftswörter ankreuzen konnten. Daraus wurden die Big Five Skalen ge-

2 Es wurden also zur Kategorisierung der Berufe zu den Messzeitpunkten mit 19, 36 und 49 Jahren unterschiedliche Varianten des Explorix-Registers verwendet. Daraus kann das Problem entstehen, dass einzelne Berufe, je nach Register, anders codiert sind. Andererseits ermöglicht das jeweils zeitnähere Register die Berücksichtigung des Einflusses der momentanen Bedingungen des Arbeitsmarkts, der wirtschaftlichen Lage und der gesellschaftlichen Situation.

bildet (vgl. Schmaeh et al., 2013b): *Extraversion*: 15 Items (Beispiel-Adjektive sind: gesellig, impulsiv), *Gewissenhaftigkeit*: 11 Items (z.B. ablenkbar, fleissig), *Neurotizismus*: 10 Items (z.B. ängstlich, empfindlich), *Verträglichkeit*: 22 Items (z.B. aufrichtig, hilfsbereit), *Offenheit*: 5 Items (z.B. geistreich, künstlerisch). Die internen Konsistenzen erwiesen sich als gut (zwischen .67 und .79). Die Persönlichkeitsdimensionen *Instrumentalität* (Beispiel-Items sind die Adjektive aktiv, stabil, kämpferisch, schnell) und *Expressivität* (z.B. mitfühlend, warmherzig, verständnisvoll) wurden ebenfalls aus der ACL gebildet und als Alternative zu den Big Five ins Strukturgleichungsmodell einbezogen (Cronbach-Alpha liegt zwischen .63 und .65); sie gehen auf Konzepte von Parsons und Bales (1955) zurück, welche später von Spence und Helmreich (1978) als „Maskulinität“ und „Femininität“ bezeichnet wurden.

Intelligenz

Im Rahmen der Intelligenzmessung im Jugendalter (mit 15 und 19 Jahren) wurden u.a. folgende kognitiven Fähigkeiten erfasst: Verbale Intelligenz, logisches Denkvermögen und figurale Intelligenz (Intelligenz-Struktur-Test/IST-70, Amthauer, 1973; Berufseignungstest, Schmale & Schmidtke, 1967). Die internen Konsistenzen erwiesen sich als gut (zwischen .79. und .90). Für die vorliegende Analyse wurden die Skalen zusammengefasst, und es wurde ein Gesamt-Intelligenzwert bestimmt.

3.3 Auswertungsmethoden

Gerechnet wurde, neben Kreuztabellen und der deskriptiven Darstellung von Berufsverläufen, ein Strukturgleichungsmodell (SEM). Als SEM wurde eine Pfadanalyse gerechnet, welche gleichzeitig mehrere abhängige Variablen berücksichtigt. Zur Berechnung der SEM wurde die Mplus Version 7.1 (Muthén & Muthén, 2014) eingesetzt. Das Modell wurde vor dem Hintergrund psychologischer Laufbahnthorien entwickelt, wonach das psychologische Umfeld die Persönlichkeit mitformt, welche wiederum für das individuelle Verhalten bestimmend ist und sich dadurch auf den Berufsstatus auswirkt.

Bei den Strukturgleichungsmodellen wurde eine multiple Schätzung der Missings vorgenommen. Mplus führt eine multiple Imputation fehlender Daten durch. 37 Fälle mussten dabei ausgeschlossen werden.

4 Ergebnisse

In einem ersten Ergebnisteil werden berufliche Verläufe vom Ausbildungsberuf bis zum 49. Lebensjahr beschrieben (Kap. 4.1). Zum einen betrifft dies den Wechsel von Tätigkeitsfeldern („horizontale Mobilität“) und die Veränderungen im Sinne von beruflichen Auf- oder Abstiegen („vertikale Mobilität“). Der zweite Teil (Kap. 4.2) befasst sich mit Modellen, welche sich mit der Vorhersage von späterem Berufserfolg – oft als Folge von „upward career mobility“ – befasst.

4.1 Beschreibung von beruflichen Verläufen vom 15. bis zum 49. Lebensjahr

Horizontale Mobilität

Für die Untersuchung der horizontalen Mobilität liefert die Passungstheorie von John L. Holland mit ihren sechs RIASEC-Typen eine geeignete Grundlage (Holland, 1996). Er beschreibt darin die beruflichen Interessen/Persönlichkeit und die berufliche Umwelt anhand von sechs Typen: 1) „realistic“ (handwerklich-technisch) mit Berufen in Handwerk und Landwirtschaft, 2) „investigative“ (untersuchend-forschend) mit Berufen in Wissenschaft und Forschung, 3) „artistic“ (künstlerisch-kreativ) mit Berufen in Kunst und Musik, 4) „social“ (erziehend-pflegend) mit Berufen an Schulen und im Gesundheitswesen, 5) „enterprising“ (führend-verkaufend) mit Berufen in Management und Verkauf, 6) „conventional“ (ordnend-verwaltend) mit Berufen im kaufmännischen Bereich. Laut der Theorie von Holland ergibt sich für jede Person eine passende Umwelt mit Berufen, welche mit seinen oder ihren Fähigkeiten und Interessen zusammenpassen. Unter Kontinuität in der beruflichen Entwicklung versteht Holland das Verbleiben im gleichen Beruf oder aber das Wechseln in einen Beruf der gleichen beruflichen Umwelt.

Um die berufliche Kontinuität bzw. Diskontinuität zu untersuchen, wurden zwei 6 x 6 Kreuztabellen zu drei Messzeitpunkten (im Alter von 19, 36 und 49 Jahren) gerechnet. In Tabelle 1 werden die Zusammenhänge der Berufstypen zwischen 19 und 36 Jahren aufgezeigt. Anhand der Hauptdiagonalen (der Kreuztabelle) kann eruiert werden, wie viel Prozent der Untersuchungspersonen dem Berufstyp über die untersuchte Zeitspanne treu geblieben sind (= PU-Wert. Bedeutung: Prozentuale Übereinstimmung). Dies geschieht durch die Summation der Werte in der Hauptdiagonale. Dieses PU-Mass kann jedoch nicht als alleiniges Mass zur Beschreibung des Zusammenhangs verwendet werden, weshalb Cohens κ (kappa) als Mass dazu genommen wurde. Dieses gibt über die (zufalls-

korrigierte) Stärke des Zusammenhangs der Werte in der Hauptdiagonalen der Kreuztabelle Auskunft (Wirtz & Caspar, 2002, S. 55)³.

Ein Vergleich der beiden Messzeitpunkte zeigt, dass 52% der Personen (vgl. das Total der % der Diagonalen) mit 36 Jahren noch im selben Berufstyp tätig sind wie vor 17 Jahren. Das Kappa (κ) liegt bei .40 und deutet damit auf einen mittelstarken („moderaten“) Zusammenhang hin. Am kontinuierlichsten sind dabei die erziehenden-pflegerischen S-Berufe (70%), gefolgt von untersuchend-forschenden I-Berufen (67%), führend-verkaufenden E-Berufen (56%) und ordnend-verwaltenden C-Berufen (55%).

Die häufigsten Berufswechsel zwischen 19 und 36 Jahren finden in unternehmerische E-Berufe statt und zwar aus den Berufsfeldern Künstlerisch A (32%), Verwaltend C (30%) und Handwerklich R (28%). Von allen Personen wechseln rund 22% in einen unternehmerischen E-Beruf (Total % Spalte „E-Beruf mit 36 Jahren“) und 12% in einen konventionellen C-Beruf im Alter von 36 Jahren.

Ein Vergleich der Geschlechter zeigt, dass die oben besprochenen Berufslaufbahnen beim handwerklich-technischen R-Berufstyp (Typ „Verbleib“ und „Wechsel zu E oder C“) hauptsächlich bei den Männern vorkommen und die kontinuierlichen sozialen S-Berufslaufbahnen und ordnend-verwaltenden C-Berufslaufbahnen hauptsächlich bei den Frauen. Weitere Berechnungen zeigen, dass zwischen 19 und 36 Jahren Frauen über alle Berufsumwelten hinweg häufiger im gleichen Berufstyp bleiben (rund 60%), während Männer diskontinuierlichere Verläufe aufweisen (47% bleiben im gleichen Berufstyp).

3 Dabei gilt, dass κ von > 0.75 als Indikator für sehr gute Übereinstimmung, κ zwischen den Werten 0.6 und 0.75 als gute, κ zwischen 0.4 und 0.6 als moderate, κ zwischen 0.2 und 0.4 als faire und κ zwischen 0.0 und 0.2 als geringe Übereinstimmung angesehen werden kann (Fleiss & Cohen, 1973).

Tabelle 1 Vergleich Berufstyp mit 19 und 36 Jahren (N=432).

Berufstyp mit 19 Jahren	Berufstyp mit 36 Jahren						N total
	R	I	A	S	E	C	
R N	94	6	5	15	58	29	207
Zeilenprozent	45%	3%	2%	7%	28%	14%	100%
Total	22%	1%	1%	4%	13%	7%	48%
I N	1	10		1	1	2	15
Zeilenprozent	7%	67%		7%	7%	13%	100%
Total	0.2%	2%		0.2%	0.2%	1%	4%
A N	2		10	2	7	1	22
Zeilenprozent	9%		46%	9%	32%	5%	100%
Total	1%		2%	1%	2%	2%	5%
S N	6	1	2	52	5	9	75
Zeilenprozent	8%	1%	3%	70%	7%	12%	100%
Total	1%	0.2%	1%	12%	1%	2%	17%
E N			3	4	14	4	25
Zeilenprozent			12%	16%	56%	16%	100%
Total			1%	1%	3%	1%	6%
C N	6		2	6	26	48	88
Zeilenprozent	7%		2%	7%	30%	55%	100%
Total	1%		1%	1%	6%	11%	21%
N total	109	14	22	80	111	93	432
%	25%	3%	5%	19%	26%	22%	100%

Wie viele Wechsel des Berufstyps kommen zu einem späteren Zeitpunkt in der Berufslaufbahn vor, nämlich zwischen 36 und 49 Jahren? Tabelle 2 zeigt, dass die Kontinuität grösser geworden ist und 61% (Total Prozente der Diagonalen) dem Berufstyp treu bleiben. Das Kappa (κ) ist ebenfalls höher und liegt bei .50. Die einzige Ausnahme bildet hier der Berufstyp I. Mit 29% verbleiben relativ wenige Personen, welche mit 36 Jahren in diesem Feld gearbeitet haben, in einem untersuchend-forschenden Beruf. In diesem Bereich kommen ebenso häufige Wechsel in einen unternehmerischen E-Beruf (29%) als auch in einen verwaltenden C-Beruf (24%) vor. Dazu kommen weitere Wechsel in E-Berufe, etwa aus dem verwaltenden C- Bereich (29%) sowie aus handwerklichen (15%) und künstlerischen (14%) Berufen. Von allen Personen wechseln 14% in einen unternehmerischen E-Beruf (Total % Spalte „E-Beruf mit 49 Jahren“) und 11% in einen konventionellen C-Beruf.

Tabelle 2 Vergleich Berufstyp mit 36 und 49 Jahren (N=419).

Berufstyp mit 36 Jahren	Berufstyp mit 49 Jahren						N total
	R	I	A	S	E	C	
R N	73	1		2	16	12	104
Zeilenprozent	70%	1%		2%	15%	12%	100%
Total	17%	0.2%		1%	4%	3%	25%
I N	2	5		1	5	4	17
Zeilenprozent	12%	29%		6%	29%	24%	100%
Total	1%	1%		0.2%	1%	1%	4%
A N	2		12	3	3	1	21
Zeilenprozent	9.5%		57%	14%	14%	5%	100%
Total	1%		3%	1%	1%	0.2%	5%
S N	6	7	1	49	8	8	79
Zeilenprozent	8%	9%	1%	62%	10%	10%	100%
Total	1%	2%	0.2%	12%	2%	2%	19%
E N	13		5	5	66	22	111
Zeilenprozent	12%		5%	5%	60%	20%	100%
Total	3%		1%	1%	16%	5%	27%
C N	7			4	25	51	87
Zeilenprozent	8%			5%	29%	59%	100%
Total	2%			1%	6%	12%	21%
N total	103	13	18	64	123	98	419
%	25%	3%	4%	15%	29%	23%	100%

Wird wiederum nach Geschlecht unterschieden, zeigt sich ein ähnliches Bild wie zum vorherigen Messzeitpunkt. So verbleiben Frauen vor allem in erzieherisch-pflegenden und ordnend-verwaltenden Berufen, während Männer eine höhere Kontinuität in handwerklich-technischen R-Berufen aufweisen. Zusätzlich verbleiben Männer zwischen 36 und 49 Jahren in unternehmerischen E-Berufen. Dies führt dazu, dass Männer in dieser Zeitspanne insgesamt über einen höheren Kontinuität verfügen (67% der Männer bleiben im gleichen Berufsfeld, 47% der Frauen).

Zusätzliche Berechnungen zur horizontalen Mobilität über die 30 Jahre hinweg (zwischen 19 und 49 Jahren) zeigen, dass 43% der Personen mit 49 Jahren noch im selben Berufstyp tätig sind wie mit 19 Jahren. Das Kappa (κ) liegt bei .26 und deutet damit auf einen „fairen“ Zusammenhang hin. Am kontinuierlichsten sind dabei, wie zwischen 19 und 36 Jahren, die erziehenden-pflegerischen S-Berufe (51%), gefolgt von ordnend-verwaltenden C-Berufen (50%) und handwerklich-

technischen R-Berufen (42%). Häufige Wechsel kommen zwischen den Berufsfeldern handwerklich-technische R-Berufe zu unternehmerischen E-Berufen (32%) vor, von ordnend-verwaltenden C-Berufen zu unternehmerischen E-Berufen (34%) sowie von handwerklich-technischen R-Berufen zu ordnend-verwaltenden C-Berufen (15%).

Vertikale Mobilität

In diesem Analyseschritt werden die vertikale Mobilität sowie der Verlauf der Arbeitsmarkteteiligung (erwerbstätig vs. erwerbslos; Arten von Unterbrüchen) in der beruflichen Laufbahn im Abstand von 5 Jahren untersucht. Im Besonderen interessieren hier auch Geschlechtsunterschiede, da sowohl im Bereich der Arbeitsmarkteteiligung (z.B. Unterbrüche wegen Hausarbeit und Kinder) als auch beim Thema berufliche Aufstiege Frauen und Männer andere Karriereverläufe zeigen.

Abbildung 2 zeigt die Karriereverläufe von Männern. Bis zum 19. Altersjahr befinden sich 70% noch in einer Ausbildung, die anderen 30% sind bereits erwerbstätig. Die meisten (80%) haben 5 Jahre später eine Arbeitsstelle angetreten, rund 40% in einem Beruf mit tiefem, rund 25% in einem Beruf mit mittlerem und 15% in einem Beruf mit hohem Status. Rund 15% befinden sich noch in Ausbildung. Es zeigt sich weiter, dass über den Laufbahnverlauf die Kategorie „hoher Berufsstatus“ zunimmt: Je länger man im Arbeitsleben steht, desto eher erfolgt eine Zunahme von Tätigkeiten mit hohem Prestige. Mit 39 Jahren sind fast 50% in einem Beruf tätig, der sich durch einen hohen Berufsstatus auszeichnet. Rund 20% befinden sich in einer Tätigkeit mit tiefem Berufsstatus.

Berufliche Ausbildungen erfolgen meist bis vor dem 30. Lebensjahr. Nachher werden Aus- und Weiterbildungen seltener. Arbeitslosigkeit und Unterbrüche in der Erwerbstätigkeit (z.B. Hausarbeit/Familie, Krankheit u.a.) sind ganz selten. Mit 49 Jahren sind über 95% der Männer erwerbstätig.

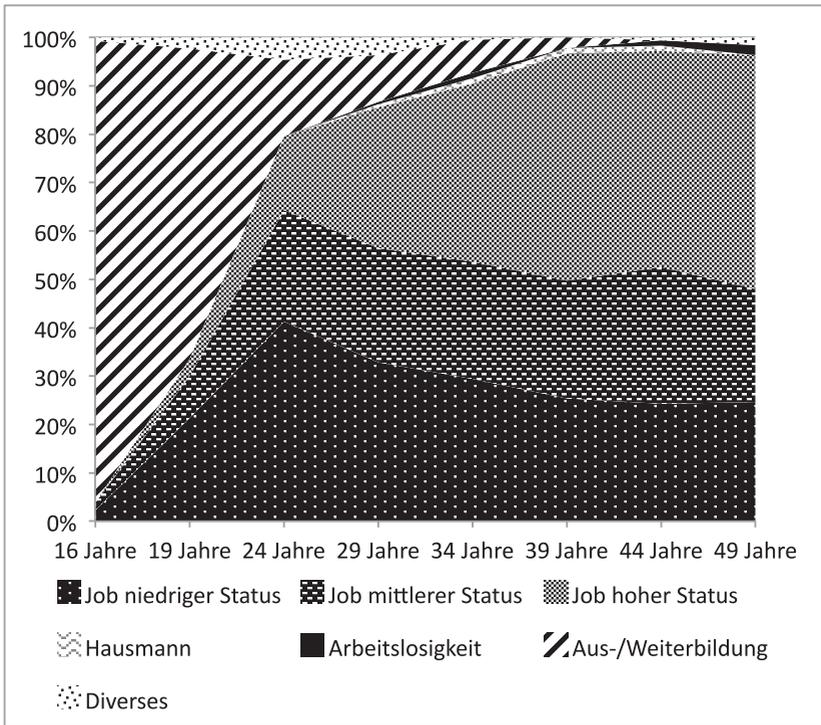


Abbildung 2 Entwicklungsverlauf vom 16. bis zum 49. Lebensjahr für Männer.

Bei den Frauen sieht das Bild etwas anders aus (Abb. 3). Wie auch bei den Männern, werden berufliche Ausbildungen oft bis vor dem 30. Lebensjahr absolviert. Zwischen dem 29. und bis 34. Lebensjahr ist bei rund 30% der Frauen ein Unterbruch wegen Familie und Hausarbeit festzustellen. Danach nimmt die Arbeitsbeteiligung bei den Frauen wieder (langsam) kontinuierlich zu. Im 49. Lebensjahr üben wieder über 90% der Frauen einen Beruf aus. Anders als bei den Männern, nimmt die Kategorie „hoher Berufsstatus“ über den Laufbahnverlauf wenig zu. Es gibt zwar ab dem 34. Lebensjahr eine Zunahme von Berufen mit hohem Berufsstatus, jedoch auch bei den Berufen mit „mittlerem“ und „tiefem“ Berufsstatus (Hinweise für „downward mobility“).

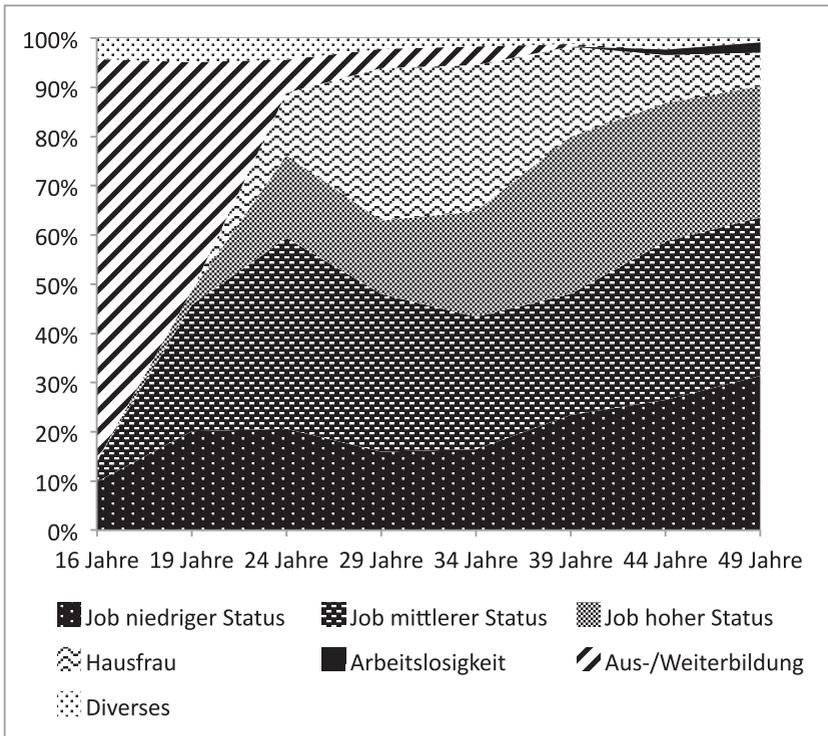


Abbildung 3 Entwicklungsverlauf vom 16. bis zum 49. Lebensjahr für Frauen.

4.2 Prädiktoren für die vertikale Mobilität: Laufbahnerfolg

In diesem Auswertungsschritt wurde die Situation im Jahr 2012 genauer analysiert: Welchen beruflichen Status haben die Befragten im 49. Lebensjahr erreicht? Welche Einflussgrößen haben den beruflichen Aufstieg begünstigt, welche waren im Gegenteil eher hinderlich? Die Datenlage der Zürcher-Längsschnittstudie erlaubt es, neben dem Karriereverlauf verschiedene mögliche Einflüsse aus der Jugendzeit in die Analyse einzubeziehen. So kann auch der Frage nachgegangen werden, welche Rolle Merkmale aus der Jugendzeit für den späteren Berufserfolg spielen.

Um die Zusammenhänge zur abhängigen Variable „Berufsstatus mit 49 Jahren“ zu analysieren und auch Zusammenhänge unter den sog. unabhängigen Va-

riablen darzustellen, wurden Pfadanalysen gerechnet. Die Modellbildung erfolgte in verschiedenen Phasen: Als erstes wurden Prädiktoren zur Vorhersage des Berufsstatus nach festgelegten Kriterien schrittweise ins Modell aufgenommen. In einem zweiten Schritt wurden die festgesetzten Beziehungen (d.h. die Pfadrichtung) auf ihre Angemessenheit an die Daten überprüft und die Auswahl definitiv bestimmt. Eine Prädiktorvariable wird dann ins Modell aufgenommen, wenn sie auf eine der beiden Statusvariablen (mit 19 oder 49 Jahren) oder auf bereits bestehende Statusprädiktoren einen Effekt (mit einem Regressionsgewicht von mindestens .1) aufweist. Eine einmal ins Modell aufgenommene Variable wird beibehalten, auch wenn ihre Einflussstärke durch den Beizug weiterer Variablen in einem nächsten Schritt geringer wird.

Die Variablen wurden schrittweise ins Modell eingeführt, wobei die Reihenfolge nach dem Grad der anzunehmenden Stärke des Einflusses auf den Berufsstatus im 49. Lebensjahr bestimmt wurde. Zuerst wurde der Berufsstatus mit 19 Jahren als Prädiktor ins Modell aufgenommen, danach das Geschlecht, dann Faktoren des bisherigen beruflichen Werdegangs (Ausbildungsniveau, Unterbrüche) und schliesslich Persönlichkeits- (Big Five und Intelligenz) und Umfeldmerkmale (Herkunftsschicht). Die Big Five erwiesen sich als nicht zufriedenstellende Prädiktoren für den Berufsstatus und wurden durch die Dimensionen Instrumentalität und Expressivität ersetzt. Das Modell konnte dadurch deutlich verbessert werden und führte zu einem guten Modellfit ($\chi^2=20.42$, $df=15$, $P=0.1563$, $\chi^2/df=1.36$, $CFI=.99$, $RMSEA=0.028$, $pclose=1.000$).

In Abbildung 4 sind die Ergebnisse des Pfadmodelles ersichtlich. Der Berufsstatus mit 49 Jahren wird wie erwartet primär durch den *bisherigen Karriereverlauf* bestimmt: Am wichtigsten sind der frühere Berufsstatus mit 19 Jahren und das Ausbildungsniveau, gefolgt vom Unterbruch durch eine Familienphase, der sich negativ auswirkt, während ein Unterbruch durch Aus- oder Weiterbildung positiv ausfällt.

Aus der Jugendzeit zeigen sich zwei Einflussgrössen, welche den Hypothesen entsprechen: *Instrumentalität* (oder Durchsetzungskraft) und *Intelligenz*. Die Intelligenz beeinflusst nicht nur den beruflichen Status mit 19 Jahren, sondern auch das weitere Aus- und Weiterbildungsverhalten positiv und schliesslich - etwas schwächer, aber immer noch signifikant - den erreichten Berufsstatus mit 49 Jahren. Der Einfluss von Instrumentalität auf den erreichten Berufsstatus dagegen nimmt über den Laufbahnverlauf zu und wird mit 49 Jahren signifikant. Auf der anderen Seite findet sich wie erwartet kein Einfluss von Expressivität auf das erreichte Ausbildungsniveau und den Berufsstatus.

Der *soziodemographische Hintergrund* wirkt sich indirekt auf den späteren Berufsstatus aus: Einflüsse des Elternhauses (Herkunftsschicht) sind primär Prä-

diktoren für den erreichten Berufsstatus mit 19 Jahren - und die Instrumentalität - und diese stehen mit dem Berufsstatus mit 49 Jahren im Zusammenhang. Ein direkter Einfluss der Herkunftsschicht auf den Berufsstatus im mittleren Erwachsenenalter kann dagegen nicht mehr nachgewiesen werden.

Das *Geschlecht* wirkt sich wie erwartet auf mehreren Ebenen des Karriereverlaufes aus: Frauen weisen zwar zu Beginn der Berufslaufbahn mit 19 Jahren einen höheren Berufsstatus auf als Männer. Sie unterbrechen aber ihre Karriere häufiger aus familiären Pflichten. Dies hat für den späteren Berufsstatus negative Folgen. Ausserdem gibt es Geschlechtsunterschiede bei den Persönlichkeitsdimensionen „Expressivität“ und „Instrumentalität“ und dem erreichten Ausbildungsniveau. Männer erzielen bei den letzten beiden Merkmalen die höheren Werte. Und diese Dimensionen wiederum wirken sich auf den späteren Berufserfolg aus.

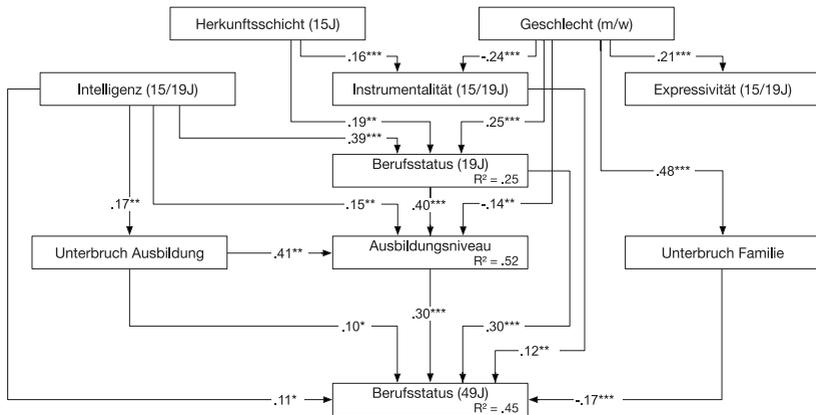


Abbildung 4 Pfadanalyse zur Vorhersage des Berufsstatus mit 49 Jahren (* $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$; nur signifikante Effekte aufgeführt).

5 Diskussion

5.1 Interpretation der Ergebnisse

Die vorliegende Studie hatte zum Ziel aufzeigen, wie Laufbahnen von der ersten beruflichen Entscheidung bis zum 49. Lebensjahr verlaufen. Dabei wurden die horizontale und vertikale Mobilität beschrieben, und es wurde untersucht, welche

Merkmale der Person und des Umfeldes sich auf den späteren Berufserfolg auswirken. Die wichtigsten Befunde werden im Folgenden zusammengefasst und im aktuellen Forschungskontext diskutiert:

Rund die Hälfte der Befragten ist nach 30 Berufsjahren noch im selben Berufstyp nach J. Holland (1996) tätig. In den Laufbahnen der Männer gibt es (insb. bis zum 36. Lebensjahr) mehr horizontale Mobilität als in denjenigen der Frauen, was mit den häufigeren Wechseln in „führend-verkaufende Berufe“ zusammenhängt. Diese Befunde lassen, verglichen mit der Vorstellung von „Zickzack-Karrieren“, auf kontinuierliche Berufsverläufe schliessen. Unsere Hypothese, dass Berufswechsel oft im selben psychologischen Berufsfeld stattfinden, kann bestätigt werden und entspricht auch bisherigen Erkenntnissen aus der Literatur. Es gibt insgesamt wenige Studien, welche Laufbahnverläufe aus der Perspektive von psychologischer Verwandtschaft (wie die Berufstypologie nach Holland) untersuchen. Die Studien stammen vorwiegend aus den 70er Jahren und zeigen, dass sich berufliche Laufbahnen relativ stabil in derselben RIASEC-Berufskategorie bewegen. Je nach Studie wird von rund 50 bis 78 Prozent der untersuchten Personen berichtet, die dem Berufstyp über die untersuchte Laufbahn treu blieben (Holland, 1996; Nafziger, Holland, Helms & McPartland, 1974; Parsons & Wigtil, 1974).

Erklärungen für die gefundene Kontinuität können bei der Person selber oder bei den Strukturen des heutigen Arbeitsmarktes ansetzen. Holland erklärt die Kontinuität hauptsächlich damit, dass eine Passung zwischen den Fähigkeiten/Interessen und der Berufstätigkeit besteht. Zusätzlich wirkt die erste Berufswahl richtungswesend für die weitere berufliche Tätigkeit. Er erläutert diese Annahme anhand des Konzepts des „snowballing“. Dabei wird angenommen, dass eine Person einem Berufstyp oft treu bleibt, da die dort gewonnenen Fähigkeiten und Einsichten eingesetzt und vertieft werden können. Es entsteht eine Kette von Lernerfahrungen, welche die berufliche Laufbahn eines Individuums als Folge von Positionen bestimmt (Busshoff, 2009). Vergangene Berufserfahrungen sind im Sinne von gewonnenem Humankapital wichtig. Obschon der beschleunigte technologische Wandel sowohl Betriebe als auch Arbeitnehmende zu permanentem Umlernen zwingt, finden Umschulungen und Weiterbildungen oftmals im selben Berufstyp statt.

Die Analyse von verschiedenen Messzeitpunkten zeigt weiter, dass die Kontinuität mit steigendem Alter grösser wird und Berufswechsel zunehmend seltener werden. Auch Biemann et al. (2012) berichten darüber, dass das Alter ein Prädiktor für zunehmende Stabilität über den Laufbahnverlauf ist. Sie erklären diesen Befund unter anderem damit, dass die Betriebe den Arbeitnehmenden ab 40 Jahren zunehmend sichere („stabile“) Arbeitsplätze anbieten. Nach Holland

kann die zunehmende Kontinuität auch im Sinne der Gravitationshypothese erklärt werden: Diese besagt, dass komplexe Prozesse der Selbst- und Fremdselektion zu einer zunehmenden Passung der Persönlichkeit und Berufstätigkeit über den zeitlichen Verlauf führen (Mc. Cormick et al., 1972).

Unsere Ergebnisse zeigen weiter, dass die gefundene Kontinuität nicht bei allen Berufsfeldern gleich ist: So finden besonders wenige Berufswechsel bei den „erziehend-pflegerischen“ Berufen statt, während Personen aus einem „handwerklich-technischen“ oder einem „künstlerischen“ Beruf häufigere Wechsel aufweisen. Des Weiteren fällt auf, dass häufig Wechsel in einen „unternehmerischen“ Beruf stattgefunden haben: Beispielsweise startete ein 19-Jähriger eine Lehre als Mechaniker, konnte später durch Berufserfahrung und Weiterbildungen erste Projekte leiten und arbeitete mit 49 Jahren als Teil der Geschäftsleitung in einem technischen Betrieb. Somit hat er sich von einer handwerklichen Grundbildung in eine unternehmerische Tätigkeit entwickelt. Ein solcher Wechsel mutet wenig „diskontinuierlich“ an, da kein vollkommener Wechsel der Tätigkeit geschieht. Unsere Hypothese, dass „Berufswechsel“ (nach dem Begriffsverständnis von Holland) häufig mit dem Erreichen einer höheren beruflichen Position verknüpft sind, kann somit bestätigt werden.

Werden Laufbahnen in Bezug auf Wechsel des Berufsstatus bzw. der vertikalen Mobilität beschrieben, zeigt sich, dass nach Absolvieren von Ausbildungen (oft bis vor dem 30. Lebensjahr) ein beruflicher Aufstieg stattfindet und eine Tätigkeit in Berufen mit hohem Berufsprestige ausgeübt wird. Diese aufwärtsgerichtete Mobilität ist bei den Männern häufiger als bei den Frauen. Rund 30 Prozent der Frauen haben bis zum 34. Lebensjahr ihre Berufstätigkeit wegen familiären Verpflichtungen unterbrochen. Beim beruflichen Wiedereinstieg gibt es eine Reihe von Frauen, die in Berufe mit tiefem Berufsprestige einsteigen. Frauen verbringen also mehr Zeit für ausserberufliche Verpflichtungen (v.a. Hausarbeit und Familie) und unterbrechen ihre Karriere häufiger. Damit verbunden ist, dass „upward career mobility“ bei den Männern häufiger vorkommt als bei den Frauen. Karriereverläufe sind gemäss Literatur bei den Frauen komplexer und mit mehr Diskontinuität und Unterbrüchen verbunden (Lee, 1994; Super, 1957). Häufigkeit und Länge von Unterbrüchen sind wichtige Faktoren für das später erreichte Berufsprestige und Einkommen (Stewart & Greenhalgh, 1984; Buchmann et al., 2002). Jacobs (1999) zeigt, dass die Karrieremuster von Frauen ohne Kinder ähnlich verlaufen wie diejenigen von Männern.

Eine Hypothese war, dass Faktoren des bisherigen Bildungsverlaufes wie erreichtes Ausbildungsniveau oder Diskontinuitäten (Unterbrüche) einen grossen Einfluss auf die Aufwärtsmobilität – im Sinne von erreichtem Berufsstatus haben. Die Ergebnisse der Analysen bestätigen diese Annahme. Das über den Laufbahn-

verlauf gewonnene „Humankapital“ hat einen grösseren Einfluss auf den erreichten Berufsstatus als soziale Merkmale (Herkunftsschicht) oder das Geschlecht. Es gibt keine direkten Einflüsse vom Geschlecht auf den Berufsstatus mit 49 Jahren per se, sondern nur über den Umfang der Arbeitsmarkteteiligung (wie kontinuierliches Arbeiten und Aus-/Weiterbildung): Frauen unterbrechen häufiger wegen Kinder und Hausarbeit, erreichen über den Laufbahnverlauf ein tieferes Ausbildungsniveau, was sich beides negativ auf die berufliche Karriere auswirkt. Von ähnlichen „Barrieren“ für den späteren Berufserfolg berichten Biemann und Kollegen (2012). Des Weiteren zeigen unsere Analysen, dass der Einfluss der sozialen Herkunft über den Laufbahnverlauf abnimmt. Unsere Hypothese, dass die Herkunftsschicht eine zentrale Determinante für den späteren Berufsstatus ist, kann nur beim ersten Messzeitpunkt mit 19 Jahren bestätigt werden. Gerade in der Schweiz mit einem System früher Selektionsentscheide sind diese Einflüsse für den Beginn der Laufbahn immer wieder gefunden worden (Becker, 2013). Im weiteren Laufbahnverlauf verliert die Herkunftsschicht jedoch an Bedeutung oder wird auch durch andere Faktoren – wie den Berufsstatus mit 19 Jahren – vermittelt.

Persönlichkeitsmerkmale aus der Jugendzeit spielen für den späteren Berufs- und Ausbildungserfolg wie erwartet eine wichtige Rolle. Nicht überraschend ist der in der Literatur immer wieder nachgewiesene Einfluss der Intelligenz (vgl. Roberts et al., 2007; Ng et al., 2005). Interessanterweise wird zur Vorhersage des Berufsstatus mit 49 Jahren aber auch ein weiterer Einflussbereich bedeutsam: Die in der Jugendzeit gemessene Instrumentalität hat eine Vorhersagekraft für den späteren Berufsstatus mit 49 Jahren. Damit zeigt sich, dass Eigenschaften wie aktiv, selbstbewusst, kämpferisch etc. für den späteren Berufserfolg förderlich sind (vgl. Powell & Butterfield, 2013; Tharenou, 2001). Die Studie bestätigt damit – wenn auch mit kleinen Effekten – die zunehmende Passung zwischen Persönlichkeit und Berufstätigkeit über den Laufbahnverlauf und ist somit ein Beleg für die Gravitationshypothese. Diese geht davon aus, dass über den Laufbahnverlauf komplexe Prozesse der Selbst- und Fremdektion zu einer zunehmenden Passung führen. Diese Effekte wurden in der Literatur bei den Dimensionen Intelligenz und Persönlichkeit (Instrumentalität oder Big Five) gefunden (Wilk & Sackett, 1995).

Die Big Five erwiesen sich in den vorliegenden Analysen entgegen den Erwartungen nicht als prädiktiv für den späteren Berufsstatus. Dies steht im Kontrast mit einigen Ergebnissen aus der Forschungsliteratur, welche insbesondere Gewissenhaftigkeit und Extraversion als Prädiktoren für den Berufserfolg gefunden haben (Cheng & Furnham, 2012; Roberts et al., 2007). In den erwähnten Studien wird jedoch kaum ein so langer Zeitraum über 30 Jahre untersucht und

ebenso findet eine andere Auswahl an möglichen Prädiktoren statt. In eigenen geschlechtsspezifischen Analysen konnte gezeigt werden, dass sich Gewissenhaftigkeit nur bis ins junge Erwachsenenalter auswirkt, während Instrumentalität auch den Berufsstatus im mittleren Erwachsenenalter beeinflusst (Häfeli, Schellenberg, Hättich & Schmaeh, im Druck).

Modelle, welche sich mit der Vorhersage von späterem Berufserfolg befassen, sollten sich – neben Berücksichtigung von Geschlecht, Herkunft und Schulbildung – besonders mit dem bisherigen Karriereverlauf befassen und dabei Kontinuitäten und Diskontinuitäten untersuchen. Merkmale der Persönlichkeit wie Intelligenz oder Durchsetzungskraft müssen als weitere wichtige „Steuerelemente“ der längerfristigen Berufslaufbahnen besonders berücksichtigt werden. Für den Karriereerfolg kommt also neben dem biologischen Geschlecht auch dem „psychologischen Geschlecht“ (Instrumentalität oder auch Maskulinität genannt) eine wichtige Bedeutung zu (Spence und Helmreich, 1978).

5.2 Praktische Schlussfolgerungen

Die Generation der heute 50-Jährigen hat sich beruflich gut etabliert – dies gilt besonders für die Männer. Basis dafür war bei den meisten eine solide erste Berufsausbildung. Die grossen Herausforderungen des Arbeitsmarktes in den letzten Jahrzehnten konnten offensichtlich recht gut bewältigt werden. Für Frauen fällt dieses Fazit weniger positiv aus. Sie konnten aus verschiedenen Gründen nicht im selben Ausmass vom Bildungssystem profitieren. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nicht gegeben und stellt eine grosse Herausforderung dar, die traditionell so gelöst wird, dass Frauen beruflich in verschiedener Weise zurückstecken. Erschwerend kommt hinzu, dass gerade in den von Frauen bevorzugt gewählten Berufen ein noch wenig transparentes und lückenhaftes Aus- und Weiterbildungssystem vorhanden war. Das dürfte sich zwischenzeitlich mit dem neuen Berufsbildungsgesetz, dem Aufbau der Fachhochschulen (Tertiär A) und der Weiterentwicklung der Höheren Berufsbildung (Tertiär B) verbessert haben. Unter dem aktuellen Gesetz sind nun sämtliche Berufsausbildungen zusammengefasst und Durchlässigkeit und Transparenz sind wichtige Grundpfeiler und Zielsetzungen geworden.

Die Studie zeigt verschiedene Erfolgsfaktoren für die berufliche Laufbahn auf. Zu einen sind die aus der vorliegenden Untersuchung gewonnenen Erkenntnisse von Bedeutung für die erste Berufswahl. Diese Wahl muss deshalb besonders sorgfältig getroffen werden, dies auch im Hinblick auf den beruflichen Verlauf und die Lebensplanung. Hier kommt der beruflichen Orientierung in der Schule

und der Berufsberatung eine zentrale Rolle zu. Thematisiert werden sollte dabei auch die Bedeutung von gewissen Persönlichkeitseigenschaften wie „kämpferisch sein“ (z.B. bei Absagen nicht aufgeben) oder „selbstbewusster Umgang mit Stärken und Schwächen“. Interventionsprogramme an der Schule, welche die Ressourcen von Jugendlichen bei der Berufswahl stärken, sind erfolgsversprechend und könnten weiter ausgebaut werden (Oser & Düggele, 2008). Unsere Ergebnisse zeigen, dass wichtige berufliche Schritte (insb. vertikale Mobilität) bis ins mittlere Erwachsenenalter (mit 30/36 Jahren) erfolgen. Eine Implikation für die Praxis ist, dass Berufsberatende und Personalfachleute in Betrieben junge Arbeitnehmende bei ihrer Karriereplanung unterstützen sollten.

Als weiterer Erfolgsfaktor zeigte sich, dass stete Weiterbildung für die berufliche Karriere förderlich ist. Der bisherige Karriereverlauf – das Laufbahnmuster – spielt für den Berufserfolg die vergleichsweise stärkere Rolle als Faktoren aus der Jugendzeit. In der Berufs- und Laufbahnberatung ist daher insbesondere auf den positiven Effekt von beruflicher Weiterbildung hinzuweisen. Gerade bei Frauen, welche ihre Karriere wegen Kindern und Familie unterbrechen, könnte die Weiterbildung besonders hilfreich sein, um beruflich am Ball zu bleiben. Weitere Implikationen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie liegen auch beim weiteren Aufbau von ausserschulischen Betreuungsangeboten.

Eine wichtige Stärke der vorliegenden Studie liegt in der Begleitung einer für die Deutschschweiz repräsentativen Kohorte über einen Zeitraum von über 30 Jahren. Zum heutigen Zeitpunkt sind bei der Zürcher-Längsschnittstudie Daten von 485 Teilnehmern vorhanden, welche den Geburtsjahrgang 1963 bezüglich Geschlecht, sozialer Herkunft und Schultyp gut repräsentieren (Schmaeh et al., 2013). Damit können berufliche Entwicklungsprozesse von der ersten beruflichen Entscheidung bis in die Lebensmitte (mit 50 Jahren) verfolgt werden. Grenzen der Studie sind, dass sich die Erkenntnisse der Studie auf eine bestimmte Altersgruppe beziehen (heute 50-Jährige) und damit auf eine spezifische Kohorte in einem spezifisch wirtschaftlichen und sozio-historischen Kontext. Nötig sind weitere Studien, welche sich mit Kontinuität vs. Diskontinuität beruflicher Laufbahnen bei jüngeren Personen befassen. Spannend wären auch vergleichende Analysen mit anderen aktuellen Längsschnittdaten wie TREE oder Life (Vgl. Hupka-Brunner et al. in diesem Buch; Hupka-Brunner & Wohlgemuth, 2014; Fend, Berger & Grob, 2009).

Literatur

- Amthauer, R. (1973). *Intelligenz-Struktur-Test (IST-70)*. Göttingen: Hogrefe.
- Baruch, Y. (2003). Transforming careers: From linear to multidirectional career paths. Organizational and individual perspectives. *Career Development International*, 9, 58-73.
- Becker, R. (2013). Editorial: Bildungsungleichheit und Gerechtigkeit in der Schweiz. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 35(3), 405-413.
- Beatty, C., & Fothergill, S. (2007). Moving older people into jobs: Incapacity benefit, labour's reforms and the job shortfall in the UK regions. In W. Loretto, D. Voderstaff & P. White (Eds.). *The future for older workers*, (pp. 65-87). Bristol, UK: The Policy Press.
- Biemann, T., Zacher, H., & Feldmann, D.C., (2012). Career patterns: A twenty-year panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 159-170.
- Buchmann, M., Kriesi, I. Pfeifer, A., & Sacchi, S. (2002). *Halb drinnen - halb draussen. Arbeitsmarktintegration von Frauen in der Schweiz*. Zürich & Chur: Rüegger Verlag.
- Bundesamt für Statistik (2012). *Die berufliche Mobilität. Eine Analyse aufgrund der Ergebnisse der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) von 1993 bis 2011*. Neuchâtel: BFS.
- Busshoff, L. (2009). Berufsberatung als Unterstützung von Übergängen in der beruflichen Entwicklung. In R. Zihlmann (Ed.), *Berufswahl in Theorie und Praxis* (S. 9-86). Bern: SDBB-Verlag.
- Charles, M., & Bradley, K. (2009). Indulging our gendered selves? Sex segregation by field of study in 44 countries. *American Journal of Sociology*, 114, 927-976.
- Cheng, H., & Furnham, A. (2012). Childhood cognitive ability, education, and personality traits predict attainment in adult occupational prestige over 17 years. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 218-226.
- Fend, H., Berger, F., & Grob, U. (2009): *Lebensverläufe, Lebensbewältigung und Lebensglück: Ergebnisse der Life-Studie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Flauss, J. L., & Cohen, J. (1973). The equivalence of weighted kappa and the intraclass correlation coefficient as measures of reliability. *Educational and Psychological Measurement*, 33, 613-619.
- Flückiger, Y., & Falter, J. M. (2004). Bildung und Arbeit. Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Schweiz. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Fouad, N. A., & Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63, 241-251.
- Fournier, G., Zimmermann, H., & Gauthier, C. (2011). Instable career paths among workers 45 and over: Insight gained from long-term career trajectories. *Journal of Aging Studies*, 25, 316-327.
- Ganzeboom, H. B. G., & Treiman, D. J. (1996). Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 International Standard Classification of Occupations. *Social Science Research*, 25, 201-239.
- Gough, H. C., & Heilbrun, A. B. (1980). *The Adjective Check List (ACL) Manual*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Häfeli, K. (1983). *Die Berufsfindung von Mädchen: zwischen Familie und Beruf*. Frankfurt, Bern, New York, Paris, Wien: Peter Lang.
- Häfeli, K., Schellenberg, C., Hättich, A., & Schmaeh, N. (im Druck). Gründe für zunehmende Geschlechtersegregation im Erwachsenenalter. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*.

- Hättich, A., Häfeli, K., Schellenberg, C., & Schmaeh, N. (2014). *Bildung der Ausbildungs- und Tätigkeitsvariablen. Bericht Nr. 3 aus dem Projekt „Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung“*. Zürich: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik.
- He, Y., Colantonio, A., & Marshall, V. W. (2006). The relationship between career instability and health condition in older workers: A longitudinal analysis. In L. O. Stone (Ed.), *New frontiers of research on retirement* (pp. 321–342). Ottawa, Canada: Statistics Canada.
- Hogan, R., & Blake, R. (1999). John Holland's vocational typology and personality theory. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 41–56.
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51, 397–406.
- Huang, Q., & Sverke, M. (2006). Women's occupational career patterns over 27 years: Relations to family of origin, life careers and wellness. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 369–397.
- Hupka-Brunner, S., Wohlgemuth, K. (2014). Wie weiter nach der Schule? Zum Einfluss der Selektion in der Sekundarstufe I auf den weiteren Bildungsverlauf von Schweizer Jugendlichen. In: Neuenschwander, M.: *Selektionsschwellen im Schweizerischen Bildungssystem*. Zürich/Chur: Rüegger Verlag, p. 99–131.
- Jacobs, S. (1999). Trend's in women's career patterns and in gender occupational mobility in Britain. *Gender, Work and Organisation*, 6, 32–46.
- Jörin, S., Stoll, F., Bergmann, C., & Eder, F. (2003). *Explorix. Das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung*. Bern: Hans Huber.
- Jörin Fux, S., Stoll, F., Bergmann, C., & Eder, F. (2013). *Explorix. Das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung*. Bern: Hans Huber.
- 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.
- Lee, M. D. (1994). Variations in career and family involvement over time: Truth and consequences. In M. J. Davidson & R. J. Burke (Eds). *Women in management: Current research issues* (pp. 242–258). London: Paul Chapman.
- Leemann, R. J., & Keck, A. (2005). *Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf. Die Bedeutung von Qualifikation, Generation und Geschlecht*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- McCormick, E. J., Jeanneret, P. R., & Mecham, R. C. (1972). A study of job characteristics and dimensions as based on the position analysis questionnaire (PAQ). *Journal of Applied Psychology Monograph*, 56, 4.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2014). *Mplus User's Guide*. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Nafziger, D.H., Holland, J.L., Helms, S.T., & McPartland, J.M. (1974). Applying an occupational classification to the work histories of young men and women. *Journal of Vocational Behavior*, 5, 331–345.
- Neuenschwander, M. P., Gerber, M., Frank, N., & Rottermann, B. (Eds.). (2012). *Schule und Beruf. Wege in die Erwerbstätigkeit*. Wiesbaden: VS Verlag.
- NFP 60. (2014). *Gleichstellung der Geschlechter. Ergebnisse und Impulse. Synthesebericht*. Bern: Schweizerischer Nationalfonds.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldmann, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success. A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367–408.

- OECD (2006). *Ageing and employment policies: "Live longer, work longer"*. Paris, France: OECD Publications.
- Oser, F., & Düggele, A. (2008). *Zeitbombe „dummer Schüler“: Resilienzentwicklung bei minderqualifizierten Jugendlichen, die keine Lehrstelle finden*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Parsons, G.E., & Wigtil, J.V. (1974). Occupational mobility as measured by Holland's theory of career selection. *Journal of Vocational Behavior*, 5, 321-330.
- Parsons, T., & Bales, R. F. (1955). *Family, socialization and interaction process*. New York: Free Press of Glencoe.
- Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (2013). Sex, gender, and aspirations to top management: Who's opting out? Who's opting in? *Journal of Vocational Behavior*, 82, 30-36.
- Roberts, B. U., Kuncel, N. R., Shiner, R., Caspi, A., & Goldberg, L. R. (2007). The power of personality. The comparative validity of personality traits, socioeconomic status and cognitive ability for predicting important life outcomes. *Perspectives on Psychological Science*, 2(4), 313-345.
- Schallberger, U. & Spiess Huldi, C. (2001). Die Zürcher-Längsschnittstudie „Von der Schulzeit bis zum mittleren Erwachsenenalter“ (ZLSE). *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 21, 80-89.
- Schellenberg, C. (2008). *Kontinuität vs. Diskontinuität der beruflichen Entwicklung aus der Sicht von J. Holland: Eine Untersuchung von Berufsverwandtschaften und der Person-Umwelt-Passung in Berufsverläufen*. Zürich: Elektronische Dissertation der Philosophischen Fakultät der Universität Zürich.
- Schmaeh, N., Hättich, A., Häfeli, K., & Schellenberg, C. (2013a). *Technischer Bericht zu Adressrecherche, Rücklauf und Fragebogen. Bericht Nr. 1 aus dem Projekt „Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung“*. Zürich: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (HfH).
- Schmaeh, N., Hättich, A., Häfeli, K., & Schellenberg, C. (2013b). *Bildung der Persönlichkeitsvariablen. Bericht Nr. 2 aus dem Projekt „Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung“*. Zürich: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik.
- Schmale, H. & Schmidtke, H. (1967). *Berufseignungstest - BET*. Bern: Huber.
- Schoon, I., & Silbereisen, R. K. (Eds.) (2008). *Transition from school to work*. Cambridge/ New York: Cambridge University Press.
- Schulenberg, J. E., Vondracek, F. W., & Crouter, A. C. (1984). The influence of the family on vocational development. *Journal of Marriage and Family*, 46, 129-143.
- Singh, G., & Verma, A. (2003). Work history and later life labor force participation: Evidence from a large telecommunications firm. *Industrial and Labor Relations Review*, 56, 699-715.
- Spence, J. T., & Helmreich, R. (1978). *Masculinity & femininity*. Austin: University of Texas Press.
- Stewart, M. B., & Greenhalgh, C. A. (1984). Work history patterns and the occupational attainment of women. *The Economic Journal*, 94, 493-519.
- Super, D. E. (1957). *Psychology of careers*. New York: Harper & Bros.
- Sweet, S (2007). The older worker, job insecurity and the new economy. *Generations*, 45-49.
- Tharenou, P. (2001). Do traits and informal social processes predict advancing in management? *Academy of Management Review*, 44, 1005-1017.

- Vinkenburg, C. J., & Weber T. (2012). Managerial career patterns: A review of the empirical evidence. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 592-607.
- Whiston, S. C., & Keller, B. K. (2004). The influence of origin on career development: A review and analysis. *The Counseling Psychologist*, 32, 493-568.
- Wilk, S. L., & Sackett, P. R. (1995). Longitudinal analysis of ability-job complexity fit and job change. *Personnel Psychology*, 49, 937-967.
- Wirtz, M. & Caspar, F. (2002). *Beurteilerübereinstimmung und Beurteilerreliabilität*. Göttingen: Hogrefe.

Dieses Buch wird unter der Creative Commons Namensnennung-Nicht kommerziell 4.0 International Lizenz (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.de>) veröffentlicht, welche für nicht kommerzielle Zwecke die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.