

Karriereaspirationen und Karriereerfolg im Kontext der „neuen“ Karriere



Herbstworkshop der
Wissenschaftlichen Kommission
Personal
UniBw München
Neubiberg, 13.-14.09.2018

Petra Eggenhofer-Rehart &
Wolfgang Mayrhofer
Wirtschaftsuniversität Wien

14.09.2018



Forschungsfragen und Ziele der Studie

- Flexibilisierungsdruck auf Unternehmen →
Deregulierung von Arbeitsbedingungen (z.B. Datta et al., 2010),
Zunahme atypischer Beschäftigung (Ashford et al., 2007; Cappelli & Keller, 2013),
Transaktionalisierung des Psychologischen Kontrakts (Baruch, 2006; Rousseau, 1995)
- Entwicklung „post-organisationaler“ Karrierekonzeptionen,
 - Karriereverläufe: Boundaryless career (Arthur & Rousseau, 1996); Protean career (Hall, 1996); Post-corporate career (Peiperl & Baruch, 1997)
 - Karriereorientierungen: Boundaryless/protean career orientation (Briscoe & Hall, 2006), Karriereaspirationen (Mayrhofer et al., 2011)
- (Wie) verändern sich Karriereorientierungen und Karrieren?
- Wird es schwieriger, eigene Karriereaspirationen zu realisieren?
- Hat die (Nicht-)Realisierung von Karriereaspirationen Auswirkungen auf den Karriereerfolg?

Kohortenvergleichende Studie mit AbsolventInnen der WU Wien

H1: Karriereverläufe

- Post-organisationale Karrierekonzeptionen, z.B. Boundaryless career (Arthur & Rousseau, 1996; DeFillippi & Arthur, 1994); Protean career (Hall, 1996); Post-corporate career (Peiperl & Baruch, 1997)
- Empirische Evidenz:
 - Fortbestehen traditioneller neben „neuen“ Karriereformen (z.B. Clarke, 2013; Rodrigues & Guest, 2010; Vinkenburg & Weber, 2012)
 - Dennoch Hinweise auf steigende Karrierekomplexität (z.B. Biemann et al., 2011; Kattenbach et al., 2014; Lyons et al., 2015)
 - Entwicklung beschleunigt durch globale Wirtschaftskrise seit 2008? (z.B. Cable & O'Driscoll, 2013; Hašková & Dudová, 2017; Simosi et al., 2015)

H1: Je jünger eine Kohorte, umso postorganisationaler ist die Karriere.

H2: Karriereaspirationen

- Verhaltenswirksame karrierebezogene Werthaltungen und Einstellungen (Dolan et al., 2011), z.B. welche Karriereform erstrebenswert erscheint (Mayrhofer et al., 2011)
- Einflüsse von sozioökonomischem Kontext und Biographie (Rodrigues et al., 2013)
- Etwaige Unterschiede zwischen Kohorten: Sozialisation durch unterschiedliche Kontextbedingungen in formativer Phase – vgl. Generationen-Ansatz (Mannheim, 1928, 1952), Sozialisations- und Mangelhypothese (Inglehart, 1977, 2008)
- Generationenforschung in Managementliteratur: Fokus explorativ, auf Persönlichkeitsmerkmalen, arbeitsbezogenen Werten; wenig Evidenz zu Karriereorientierungen; höheres Sicherheitsbedürfnis bei Generation Y als bei Generation X (Dries et al., 2008)

H2: Signifikante Kohortenunterschiede in Postorganisationalität der Karriereaspiration.

Realisierung von Karriereaspirationen

- Realisierung von Karriereaspirationen = Herstellung einer Übereinstimmung („Fit“) zwischen gewünschter und tatsächlicher Karriere
- Person-Environment Fit (P-O Fit, P-J Fit, P-V Fit, ...): zahlreiche Einflüsse auf arbeitsbezogene Einstellungen und Verhaltensweisen
(Kristof-Brown et al., 2005; Oh et al., 2014; Wilkins & Tracey, 2014)
- Kritik: Konzept nimmt stabile Umwelt an, nicht mehr zeitgemäß
(Pryor & Bright, 2011; Rice, 2014)
- Empirische Belege für den Einfluss des Zufalls auf Karrieren
(Bright et al., 2005; Chen, 2005; Grimland et al., 2012; Hancock, 2009; Hirschi, 2010; Hirschi & Valero, 2017)

H3: Je jünger eine Kohorte, umso geringer die Übereinstimmung zwischen Karriereaspiration und Karriereverlauf.

Auswirkungen auf den Karriereerfolg

- Traditionelle Unterscheidung objektiv – subjektiv (Hughes, 1937, 1958)
- Objektiv: Einkommen (Abele et al., 2016); erreichte Position (Blickle et al., 2012), Beförderungen pro Zeiteinheit (Volmer et al., 2016), Prestige (Judge et al., 2010)
- Subjektiv: „individual’s reactions to [...] unfolding career experiences“ (Heslin, 2005: 114): Arbeits-, Karrierezufriedenheit (Abele et al., 2016)
- Prädiktoren von Karriereerfolg: keine Studien zu Karriere-Fit
 - a. → Arbeitsleistung (Biron & Eshed, 2017; Cha et al., 2009) → objektiver Karriereerfolg (Bozionelos et al., 2016); außerdem: Theory of Practice (Bourdieu, 1977, 1990)
 - b. P-J Fit → Arbeitszufriedenheit (Kristof-Brown et al., 2005; Oh et al., 2014); Übertragung von Jobkontext auf Karrierekontext

*H4: Positiver Zusammenhang zwischen Karriere-Fit und
a. objektivem,
b. subjektivem Karriereerfolg.*

Studie: Design, Stichprobe

- Panelstudie „ViCaPP“ (www.wu.ac.at/vicapp; Mayrhofer et al., 2005):
 - 4 WU-Abschlusskohorten (1970, 1990, 2000, 2010)
 - Basiserhebung (u.a. Karriereaspirationen),
 - Jährliche Erhebung objektiver und subjektiver Karriereverlaufsdaten.
 - Endgültiger Stichprobenumfang N=666 (Frauenanteile: 13, 39, 41, 54%)

- Messinstrumente:
 - Karriereaspirationen, Postorganisationalitätsgrad: Neue Skala KASP-POSTORG, basierend auf Skalen CW, FFP, SE, CF (Mayrhofer et al., 2004, 2011)
 - Karriereverläufe, Grad der Postorganisationalität: Neue Skala KV-POSTORG, basierend auf objektiven Karriereverlaufsdaten
 - Objektiver Karriereerfolg: Bruttojahreseinkommen, bereinigt um Kohorte, Karrierejahr, Teilzeit
 - Subjektiver Karriereerfolg: Frage nach globaler Karrierezufriedenheit
 - Kontrollvariablen: Neurotizismus (NEO-FFI), SES des Vaters (ISEI)

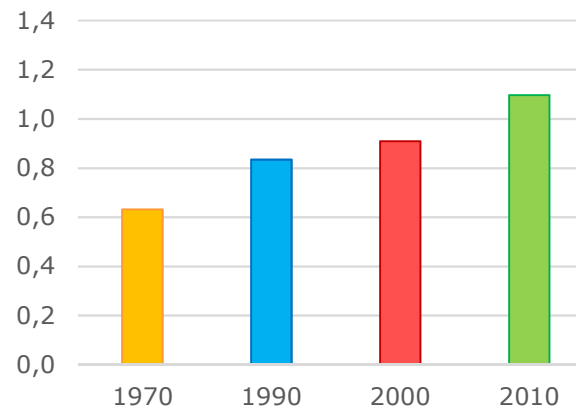
Ergebnisse



H1: Karriereverläufe

Deskriptivstatistiken

Kohorte	N	M	SD
1970	109	0,63	0,65
1990	242	0,83	0,70
2000	244	0,91	0,79
2010	178	1,10	0,68
Gesamt	773	0,89	0,73



GLM

Quelle	F	part. η^2
Korr. Modell	6,36**	0,06
Konst. Term	11,42**	0,02
SES	3,26+	0,01
Neurotizismus	3,65+	0,01
Kohorte	7,49**	0,04

$R^2=0,06$

Bestätigung der Ergebnisse durch parameterfreie Verfahren (K-W-test, Median-Test).

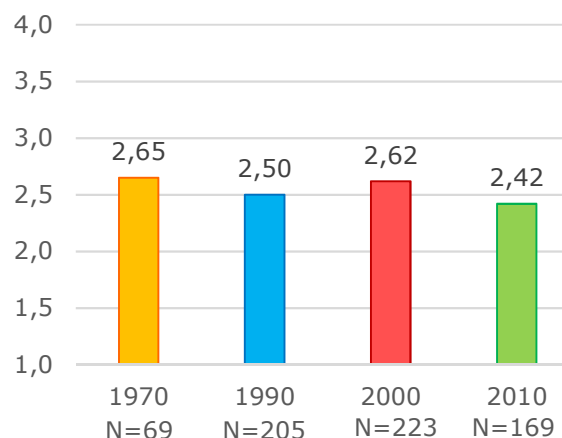
Post-hoc: **Kein** sign. Unterschied 1990 – 2000

H1 ("Je jünger eine Kohorte, umso postorganisationaler ist die Karriere")
→ **partiell** unterstützt.

H2: Karriereaspirationen

Deskriptivstatistiken

Kohorte	N	M	SD
1970	69	2,65	0,66
1990	205	2,50	0,65
2000	223	2,62	0,57
2010	169	2,42	0,55
Gesamt	666	2,53	0,60



GLM

Quelle	F	part. η^2
Korr. Modell	6,95**	0,05
Konst. Term	624,64**	0,50
SES	5,93*	0,01
Neurotizismus	16,17**	0,03
Kohorte	3,89**	0,02

$R^2=0,05$

Post-hoc Analyse:
 sign. Unterschied 2000 – 2010

H2 ("Signifikante Kohortenunterschiede in Postorganisationalität der Karriereaspirationen") → **partiell** unterstützt.

Realisierung von Karriereaspirationen

Kohorte	N	Korr. r	Konfidenzintervalle ^a		Fisher's z ^b		
			Untergrenze	Obergrenze	1970	1990	2000
1970	69	0,15	0,03	0,27			
1990	205	0,31**	0,25	0,39	-1,20		
2000	223	0,18**	0,12	0,25	-0,22	1,42+	
2010	169	0,09	0,01	0,17	0,42	2,20*	0,89

^a einseitige Testung; ^b Testgröße zum Vergleich von Korrelationen; + p < 0,10, * p < 0,05

H3 ("Je jünger eine Kohorte, umso geringer die Übereinstimmung zwischen Karriereaspiration und Karriereverlauf")

partiell unterstützt

H4: Auswirkungen auf den Karriereerfolg

		1	2	3	4	5
1	Einkommen	-				
2	Karrierezufriedenheit	0,18**	-			
3	Neurotizismus	-0,16**	-0,23**	-		
4	SES (Vater)	0,00	-0,01	0,02	-	
5	KASP-POSTORG	0,08+	0,04	-0,11*	0,07	-
6	KV-POSTORG	-0,16**	-0,06	0,09*	0,05	0,19**

Ein-kommen	Regr. koeff.	SE	Std. Beta	T
(Konst.)	0,02	0,02		1,00
Neurot.	-0,07	0,02	-0,14	-3,32**
SES	0,00	0,02	0,00	-0,02
KASP	0,05	0,02	0,10	2,31*
KV	-0,08	0,02	-0,16	-3,76**
KASP*KV	-0,01	0,02	-0,02	-0,55

korr. R²=0,05

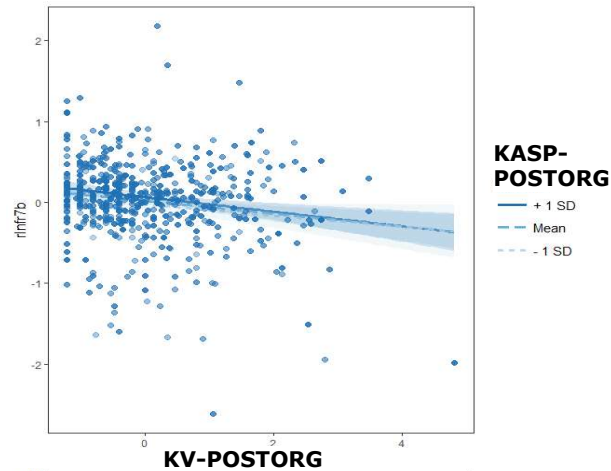
Karriere-zufried.	Regr. koeff.	SE	Std. Beta	T
(Konst.)	-0,01	0,07		-0,18
Neurot.	-0,36	0,07	0,22	-5,43**
SES	-0,03	0,07	-0,02	-0,43
KASP	0,02	0,07	0,02	0,37
KV	-0,11	0,07	-0,07	-1,58
KASP*KV	0,08	0,06	0,05	1,24

korr. R²=0,05

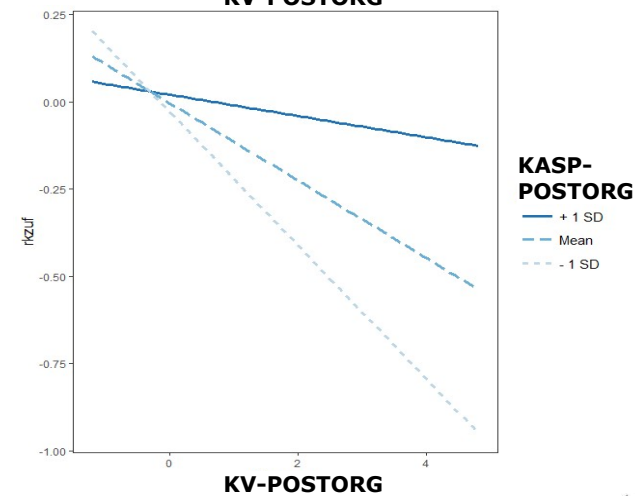
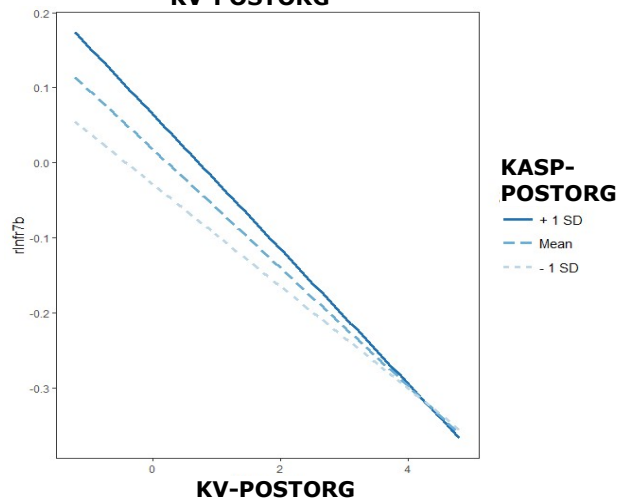
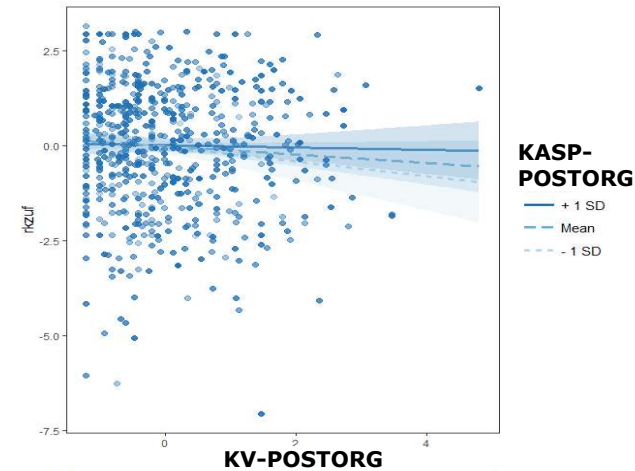
*H4 ("Positiver Zusammenhang zwischen Karriere-Fit und (a) objektivem, (b) subjektivem Karriereerfolg") → **nicht** unterstützt.*

Auswirkungen auf den objektiven und subjektiven Karriereerfolg

Objektiver Karriereerfolg



Subjektiver Karriereerfolg



1. (Wie) verändern sich Karriereorientierungen und Karrieren?
2. Wird es schwieriger, eigene Karriereaspirationen zu realisieren?
3. Wirkt sich die Realisierung von Karriereaspirationen auf den Karriereerfolg aus?

1. Karriereverläufe: Trend zu Postorganisationalität

(Ashford et al., 2007; Biemann et al., 2011; Cappelli & Keller, 2013; Kattenbach et al., 2014; Lyons et al., 2015)

Besonders deutlich zw. Kohorten 2000 (2000/01-2007/08) und 2010 (2010-2017)

→ Rolle der globalen Wirtschaftskrise? (Cable & O'Driscoll, 2013; Hašková & Dudová, 2017; Simosi et al., 2015)

Karriereaspirationen: Veränderungen nicht linear; für Kohorten 2000 vs. 2010 gegenläufig zu KV (vgl. Dries et al., 2008)

2. Realisierung von KASP: tendenziell abnehmend, tw. wegen gegenläufiger Veränderungen von KASP und KV (Kohorten 2000, 2010)

3. Karriereerfolg: Keine positive Effekte durch Realisierung der KASP – Gründe?

Einkommen: gegenläufige Effekte von KASP und KV;

Zufriedenheit: Einkommen als vermittelnde Variable? Rasche Anpassung der KASP?

Limitationen und künftige Forschung

- **Panelmortalität**, unvollständige Karrieresequenzen
→ kontinuierliche Panelpflege lohnt sich
- Teilweise retrospektive Datenerhebungen: **Retrospective Memory Bias**, insbesondere für Einstellungen
→ Karrierestudien als prospektive Langzeitprojekte
- **Messung der Karriereaspirationen einmalig** zu Studienabschluss:
Veränderung von Karriereaspirationen?
→ Wie verändern sich Karriereaspirationen intrapersonell, und warum?
- **Quantifizierung der „Postorganisationalität“ des Karriereverlaufes** als eindimensionales Konstrukt: objektive Daten, aber kategorial
→ Wie kann dieser Ansatz weiterentwickelt werden?
- **Operationalisierung des Karrierefit**: Korrelation (statt Differenzmaß) aufgrund unterschiedlicher Erhebung der P- und E-Komponente; hier aber „nur“ auf Kohorten- statt Personenebene
→ methodische Weiterentwicklungsmöglichkeiten?

Literatur



Literatur (1)

- Abele, A. E., Hagmaier, T., & Spurk, D. (2016). Does career success make you happy? The mediating role of multiple subjective success evaluations. *Journal of Happiness Studies*, *17*, 1615-1633.
- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, *82*, 803-824.
- Allred, B. B., Snow, C. C., & Miles, R. E. (1996). Characteristics of managerial careers in the 21st century. *Academy of Management Executive*, *10*, 17-27. doi: 10.5465/ame.1996.3145316
- Arbeitsmarktservice Österreich (2018). Zeitreihen – Arbeitsmarktlage seit 1946 – AkademikerInnenarbeitslosigkeit. URL: <http://www.ams.at/ueber-ams/medien/arbeitsmarktdaten/berichte-auswertungen> [20.02.2018]
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, *15*, 295-306.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, *26*, 177-202. doi: 10.1002/job.290
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996a). A career lexicon for the 21st century. *Academy of Management Executive*, *10*(4), 28-39. doi: 10.5465/ame.1996.3145317
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996b). The boundaryless career as a new employment principle. In M. B. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era* (pp. 3-20). New York: Oxford University Press.
- Ashford, S. J., George, E., & Blatt, R. (2007). Old assumptions, new work: The opportunities and challenges of research on nonstandard employment. *The Academy of Management Annals*, *1*, 65-117. doi:10.1080/078559807
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers from linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives. *Career Development International*, *9*, 58-73. doi: 10.1108/13620430410518147
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, *16*, 125-138. doi: 10.1016/j.hrmr.2006.03.002
- Betsworth, D. G., & Hansen, J.-I. C. (1996). The categorization of serendipitous career development events. *Journal of Career Assessment*, *4*, 91-98. doi: 10.1177/106907279600400106

Literatur (2)

- Biemann, T., Fasang, A. E., & Grunow, D. (2011). Do economic globalization and industry growth destabilize careers? An analysis of career complexity and career patterns over time. *Organization Studies*, 32, 1639-1663.
- Biron, M., & Eshed, R. (2017). Gaps between actual and preferred career paths among professional employees: Implications for performance and burnout. *Journal of Career Development*, 44(3), 224-238. doi: 10.1177/0894845316645664
- Blickle, G., Diekmann, C., Schneider, P. B., Kalthöfer, Y., & Summers, J. K. (2012). When modesty wins: Impression management through modesty, political skill, and career success—a two-study investigation. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 21(6), 899-922. doi: 10.1080/1359432x.2011.603900
- Bozionelos, N., Kostopoulos, K., Van der Heijden, B., Rousseau, D. M., Bozionelos, G., Hoyland, T., Miao, R., Marzec, I., Jędrzejowicz, P., Epitropaki, O., Mikkelsen, A., Scholarios, D., & Van der Heijde, C. (2016). Employability and job performance as links in the relationship between mentoring receipt and career success. *Group & Organization Management*, 41, 135-171. doi:10.1177/1059601115617086
- Bright, J. E., Pryor, R. G. L., & Harpham, L. (2005). The role of chance events in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 561-576. doi: 10.1016/j.jvb.2004.05.001
- Bright, J. E., Pryor, R. G., Wilkenfeld, S., & Earl, J. (2005). The role of social context and serendipitous events in career decision making. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 5, 19-36.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4-18. doi: 10.1016/j.jvb.2005.09.002
- Cable, D. A. J. & O'Driscoll, M. (2013). Effects of the recession on psychological contracts between employers and employees. In A.-S. G. Antoniou & C. L. Cooper (Eds.), *The psychology of the recession on the workplace* (pp. 233-249). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Cappelli, P. H. (1999). Career jobs are dead. *California Management Review*, 42(1), 146-167.
- Cappelli, P. H., & Keller, J. R. (2013). Classifying work in the new economy. *Academy of Management Review*, 38, 575-596.
- Cappelli, P. H., Bassi, L., Katz, H., Knoke, D., Osterman, P., & Useem, M. (1997). *Change at work*. New York: Oxford University Press.

Literatur (3)

Cha, J., Kim, Y., & Kim, T.-Y. (2009). Person-career fit and employee outcomes among research and development professionals. *Human Relations, 62*, 1857-1886. doi: 10.1177/0018726709338638

Chen, C. (2005). Understanding career chance. *International Journal for Educational & Vocational Guidance, 5*, 251-270.

Chudzikowski, K. (2012). Career transitions and career success in the 'new' career era. *Journal of Vocational Behavior, 81*, 298-306. doi: 10.1016/j.jvb.2011.10.005

Datta, D. K., Guthrie, J. P., Basuil, D., & Pandey, A. (2010). Causes and Effects of Employee Downsizing: A Review and Synthesis. *Journal of Management, 36*, 281-348. doi: 10.1177/0149206309346735

Dolan, S. L., Bejarano, A., & Tzafirir, S. (2011). Exploring the moderating effect of gender in the relationship between individuals' aspirations and career success among engineers in Peru. *The International Journal of Human Resource Management, 22*, 3146-3167. doi: 10.1080/09585192.2011.560883

Dries, N., Pepermans, R., & De Kerpel, E. (2008). Exploring four generations' beliefs about career. Is "satisfied" the new "successful"? *Journal of Managerial Psychology, 23*, 907-928. doi: 10.1108/02683940810904394

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.

Grimland, S., Vigoda-Gadot, E., & Baruch, Y. (2012). Career attitudes and success of managers: the impact of chance event, protean, and traditional careers. *The International Journal of Human Resource Management, 23*, 1074-1094. doi: 10.1080/09585192.2011.560884

Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive, 10*, 8-16. doi: 10.5465/ame.1996.3145315

Hancock, A. (2009). The effects of chance, turning points and routine on male career development. *Journal of Education & Work, 22*, 121-135. doi: 10.1080/13639080902854045

Hašková, H. & Dudová, R. (2017). Precarious work and care responsibilities in the economic crisis. *European Journal of Industrial Relations, 23*, 47-63. doi: 10.1177/0959680116672279.

Literatur (4)

Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136. doi:10.1002/job.270

Hirschi, A. (2010). The role of chance events in the school-to-work transition: The influence of demographic, personality and career development variables. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 39-49.

Hirschi, A., & Valero, D. (2017). Chance events and career decidedness: Latent profiles in relation to work motivation. *Career Development Quarterly*, 65, 2-15. doi: 10.1002/cdq.12076

Hughes, E. C. (1937). Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, 43, 404-413.

Hughes, E. C. (1958). *Men and their work*. Glencoe, IL: The Free Press.

Iellatchitch, A., Mayrhofer, W., & Meyer, M. (2003). Career fields: a small step towards a grand career theory? *The International Journal of Human Resource Management*, 14, 728-750. doi: 10.1080/0958519032000080776

Inglehart, R. (1977). *The silent revolution: Changing values and political styles among Western publics*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Inglehart, R. (2008). Changing values among western publics from 1970 to 2006. *West European Politics*, 31(1-2), 130-146.

Judge, T. A., Klinger, R. L., & Simon, L. S. (2010). Time is on my side: Time, general mental ability, human capital, and extrinsic career success. *Journal of Applied Psychology*, 95, 92-107. doi: 10.1037/a0017594

Kattenbach, R., Schneidhofer, T. M., Lücke, J., Latzke, M., Loacker, B., Schramm, F., & Mayrhofer, W. (2014). A quarter of a century of job transitions in Germany. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 49-58.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342. doi: 10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x

Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. W. (2015). How have careers changed? An investigation of changing career patterns across four generations. *Journal of Managerial Psychology*, 30, 8-21. doi: 10.1108/jmp-07-2014-0210

Lyons, S. T., Schweitzer, L., Ng, E. S. W., & Kuron, L. K. J. (2012). Comparing apples to apples: A qualitative investigation of career mobility patterns across four generations. *Career Development International*, 17, 333-357. doi: 10.1108/13620431211255824.

Literatur (5)

Mannheim, K. (1928). Das Problem der Generationen. *Kölner Vierteljahrshefte für Soziologie*, 7, 157-185, 309-330.

Mannheim, K. (1952). The problem of generations. In P. Kecskemeti (Ed.), *Essays on the sociology of knowledge* (pp. 276-322). London: Routledge.

Mayrhofer, W., Iellatchitch, A., Meyer, M., Steyrer, J., Schiffinger, M., & Strunk, G. (2004). Going beyond the individual: Some potential contributions from a career field and habitus perspective for global career research and practice. *Journal of Management Development*, 23, 870-884. doi: 10.1108/02621710410558477

Mayrhofer, W., Meyer, M., & Steyrer, J. (Hrsg.). (2005). *Macht? Erfolg? Reich? Glücklich? Einflussfaktoren auf Karrieren*. Wien: Linde.

Mayrhofer, W., Schiffinger, M., Chudzikowski, K., Demeter, P., Latzke, M., & Loacker, B. (2011). Employability: Yes, but post-organisational!? A four-cohort study of business school graduates' changes in career aspirations 1970–2010. Paper presented at the Academy of Management Annual Meeting, San Antonio, Texas.

Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling & Development*, 77, 115-124.

Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367-408. doi: 10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x

Oh, I.-S., Guay, R. P., Kim, K., Harold, C. M., Lee, J.-H., Heo, C.-G., & Shin, K.-H. (2014). Fit happens globally: A meta-analytic comparison of the relationships of person-environment fit dimensions with work attitudes and performance across East Asia, Europe, and North America. *Personnel Psychology*, 67, 99-152. doi: 10.1111/peps.12026

Peiperl, M., & Baruch, Y. (1997). Back to square zero: The post-corporate career. *Organizational Dynamics*, 25(4), 6-22.

Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2011). *The chaos theory of careers - A new perspective on working in the twenty-first century*. New York: Routledge.

Rice, A. (2014). Incorporation of chance into career development theory and research. *Journal of Career Development*, 41, 445-463. doi: 10.1177/0894845313507750.

Literatur (6)

Rodrigues, R., Guest, D., & Budjanovcanin, A. (2013). From anchors to orientations: Towards a contemporary theory of career preferences. *Journal of Vocational Behavior, 83*, 142-152.

Roper, J., Ganesh, S., & Inkson, K. (2010). Neoliberalism and knowledge interests in boundaryless careers discourse. *Work, Employment & Society, 24*, 661-679. doi: 10.1177/0950017010380630

Rousseau, D. M. (1995). Psychological contracts in organizations. Understanding written and unwritten agreements. Thousand Oaks: Sage.

Rousseau, D. M., & Batt, R. (2007). Global competition's perfect storm: Why business and labor cannot solve their problems alone. *Academy of Management Perspectives, 21*(2), 16-23. doi: 10.5465/amp.2007.25356509

Simosi, M., Rousseau, D. M., & Daskalaki, M. (2015). When career paths cease to exist: A qualitative study of career behavior in a crisis economy. *Journal of Vocational Behavior, 91*, 134-146. doi: 10.1016/j.jvb.2015.09.009

Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management, 25*, 457-483.

Vinkenburg, C. J., & Weber, T. (2012). Managerial career patterns: A review of the empirical evidence. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 592-607.

Volmer, J., Koch, I. K., & Göritz, A. S. (2016). The bright and dark sides of leaders' dark triad traits: Effects on subordinates' career success and well-being. *Personality and Individual Differences, 101*, 413-418.

Wilkins, K. G., & Tracey, T. J. G. (2014). Person environment fit and vocational outcomes. In M. Coetzee (Ed.), *Psycho-social career meta-capacities - Dynamics of contemporary career development* (pp. 123-138). Cham: Springer.