

Gebundene Relationalitäten

**Die Rückkehr von "Grenzen" in die Karriereforschung und dessen Konsequenzen für die Personal-
forschung**

Thomas M. Schneidhofer¹

WU Vienna University of Economics and Business

Corresponding author:
thomas.schneidhofer@wu.ac.at

Submitted to

Herbstworkshop 2012 der Kommission Personalwesen

27. und 28. September 2012

Universität Hamburg

JEL-Classification: M12, Z19

Funded by the FWF (P21344-G11)

Abstract

Dieser theoretisch-konzeptionelle Aufsatz rekonstruiert karrierebezogene Grenzen als objektivierbare Produkte der Transaktionen von Akteuren und deren sozialer Umgebung auf mehreren Ebenen. Dazu bedient er sich einer relationalen Epistemologie, zeigt Konsequenzen für das implizierte Menschenbild sowie die verwendbare Methodologie auf. Dadurch möchte er Karrieren als Raum zwischen Organisationen bzw. Feldern, Individuen und deren Kontext positionieren und den scheinbaren Dualismus zwischen Struktur und Agentur aufheben.

Einleitung

Der Begriff „Karriere“ ist aus dem Oxford Handbook of Human Resource Management verschwunden (Boxall et al., 2007 zit. n. Inkson et al., 2012, S. 328). Obschon das dahinterliegende theoretische Konstrukt eigentlich das Potential hätte, hohe personalwirtschaftliche Relevanz zu besitzen, da es Akteure mit Organisationen und anderen sozialen Institutionen sowie dem Kontext, in dem diese zusammenspielen, verbindet (Inkson et al., 2012, S. 324), ist es durch den Begriff „Talent Management“ ersetzt worden (ibidem, S. 328).

Das mag mit Defiziten in der Karriereforschung zusammenhängen. Bereits 2007 stellte Edgar Schein dieser Disziplin zwei Diagnosen aus: Einerseits betont die Karriereforschung den individuellen Aspekt von Karrieren zu stark. Dies stammt fachgeschichtlich von der „vocational perspective“, die zu Beginn der Karriereforschung in der Tradition der Chicago School psychologische Phänomene wie Entscheidungsfindung in der frühen Karriere oder Individuum-Job-Fit untersuchte (Brown & Associates, 2002). Darüber hinaus spiegelt sich das – wenngleich mit ganz anderen epistemologischen und methodologischen Grundlagen – in „modernen“ Karrieretheorien wider, die mit unterschiedlichen Metaphern wie der Vielgestaltigkeit (*protean*, Hall, 1996) oder Grenzenlosigkeit (*boundaryless*, Arthur, 1994) ebenfalls den Karriereakteur in den Vordergrund rücken (Hall & Associates, 1996, S. XVI; Arnold & Cohen, 2008).

Andererseits findet der Kontext oder gar dessen Zusammenspiel mit dem Akteur weniger bis keine Berücksichtigung (vgl. auch Mayrhofer et al., 2007b). Schein geht diesbezüglich sogar so weit zu behaupten, dass die Trennung zwischen soziologischen und psychologischen Zugängen, die sich ja in vielen Fächern findet, in der Karriereforschung so stark wie nirgendwo sonst ist (Schein, 2007, S. 573). Dabei definieren viele Begriffsbestimmungen (z.B. Grandjean, 1981: 1057; für einen Überblick siehe Gunz & Mayrhofer, 2011) Karriere als Schnittmenge von individueller Biografie und sozialer Geschichte. Man sollte also eher vermuten, dass die Karriereforschung interdisziplinär (Mayrhofer & Schneidhofer, 2009) oder transdisziplinär (Collin & Young, 1986) aufgesetzt werden sollte. Zwar wird dies oft gefordert (z.B. Collin, 1998; Judge & Kammeyer-Mueller, 2007), aber selten realisiert

(Khapova et al., 2009). Der vorliegende theoretisch-konzeptionelle Aufsatz führt den Kontext mit dem Akteur zusammen, indem er den „Raum dazwischen“ über das Konzept „Relationalität“ füllt.

Obwohl sich bereits im Subtitel von Halls (1996) Klassiker *The Career is Dead – long live the career!* der Begriff der Relationalität findet, zeigt ein Abgleich der aktuellen Karriereliteratur mit der Literatur zu den epistemologischen und ontologischen Grundlagen des Begriffs „Relationalität“ (Emirbayer, 1997; Bradbury & Bergmann Lichtenstein, 2000), dass die verwendeten Vorstellungen von Wirklichkeit und deren Erfassung überwiegend materialistischer Natur (und damit deren genaues Gegenteil) sind: das beginnt (a) bei den Methoden, mit denen Karrieren rekonstruiert werden (für eine Metaanalyse, siehe Ng et al., 2005). Diese sind hauptsächlich dem quantitativen Paradigma empirischer Sozialforschung entlehnt und versuchen zumeist querschnittsartig, einzelne Aspekte von Trajektorien zu erfassen (vgl. z.B. Melamed, 1995; Seibert & Kraimer, 2001; Ng et al., 2005). Das findet (b) seine Fortführung über die Verinnerlichung des „rigor“-Aspekts empirischer Sozialforschung, der selbst minimalste Varianzaufklärung bei Signifikanz als publikationswürdig erachtet (Schein, 2007, S. 574) und den „psychological bias“ auch methodologisch verlängert. Und das endet (c) bei den Konsequenzen, die man daraus auf das „Agency“-Konzept in der Karriereforschung ableitet (Inkson et al., 2012, S. 327). Damit bürdet man dem karrieremachenden Individuum die Verantwortung für seine Karriere auf, was einerseits nur auf einen sehr kleinen Teil der Erwerbsbevölkerung zutreffen kann, der über ausreichend Qualifikation und brauchbarer Profession verfügt (Marler et al., 2002; van Buren III, 2003; Pringle & Mallon, 2003; Currie et al., 2006), und andererseits auch als simplifizierende Legitimation für organisationale Maßnahmen wie Downsizing oder Delaying und die Beschränkung von Karrieremöglichkeiten in Organisationen herangezogen werden kann (Cohen & Mallon, 1999).

Nicht zuletzt deshalb gibt es in der Karriereliteratur derzeit Bestrebungen, die kontextuellen, historischen und institutionellen Grenzen zurückzuholen (Arnold & Cohen, 2008; Rodrigues & Guest, 2010; Inkson et al., 2012;). Unter dem Begriff „Boundary-focused career scholarship“ rufen Inkson et al. (2012) zu einer besseren theoretischen Unterfütterung des Karrierekonstrukts auf (für eine ähnliche Argumentation, siehe Mayrhofer & Schneidhofer, 2009). Während jene Autor_innen als Lösungsmöglichkeit die Strukturierungstheorie Giddens anführen, soll in diesem Beitrag der Nutzen des Relationalitätskonzepts anhand der Praktikentheorie Bourdieus aufgezeigt werden. Dieser Weg ist in der karriereorientierten HRM-Literatur bereits begonnen worden (Iellatchitch et al., 2001; 2003; 2005) und soll hier konsequent weiter beschritten werden.

Dieser theoretisch-konzeptionelle Aufsatz leistet damit folgende Beiträge zu einer Karriereforschung als Teildisziplin der Personalforschung: (1) eine konzeptionelle Verbindung von „Relationalität“ und „Karriere“ durch die Rekonstruktion von karrierebezogenen Grenzen als objektivierte Produkte der Transaktionen von Akteuren und deren sozialer Umgebung auf mehreren Ebenen. In geistiger Nähe

zur gerade entstehenden „boundary-focused career scholarship“ von Inkson et al. (2012) nimmt dieser Artikel durch einen Rekurs auf Adaptionen von Bourdieus Praktikentheorie in der Organisations- und Managementliteratur (vgl. hier insbesondere Özbilgin & Tatli, 2005; Emirbayer & Johnson, 2008; Swartz, 2007) eine Übersetzung auf karrierebezogene Inhalte vor. (2) Inhaltlich vollzieht sich dadurch eine Betrachtung von Karrieren als „space between“ (Bradbury & Bergmann Lichtenstein, 2000) Organisationen bzw. Feldern, Individuen und allem dazwischen (wie dem Kontext usw.). Dies zieht auch methodologische Konsequenzen nach sich, die ebenfalls, aber aus Platzgründen nur am Rand, thematisiert werden (Özbilgin, 2006).

Daher ist der Beitrag wie folgt aufgebaut. Zunächst wird auf die grundsätzliche Unterscheidung zwischen Materialismus (in all seinen Spielformen) und Relationalismus eingegangen und die Praktikentheorie Bourdieus darin positioniert. Dabei wird insbesondere auf die Theorie der Karrierefelder eingegangen, die dies bereits ein Stück weit impliziert. Danach werden karrierebezogene Grenzen auf der Mikroebene der Kapitalien, der Makroebene des Feldes und auf der Mesoebene des Habitus aufgezeigt, um abschließend methodologische Konsequenzen für die Karriereforschung aufzuzeigen.

Das Konzept der Relationalität und die Praktikentheorie Bourdieus

We speak as if a wind could exist which did not blow
Elias, 1978: 112.

Karrieren sind soziale und politische Phänomene (Gunz et al., 2011). Allerdings gibt es zwei fundamental unterschiedliche Möglichkeiten wie man die Natur dieser Phänomene auffasst, nämlich materialistisch oder relational (Emirbayer, 1997). Der erste Zugang lässt sich wiederum in zwei große Bewegungen kategorisieren, die Emirbayer *self-action* und *inter-action* nennt, wobei sich beim Bereich der *self-action* zwei (scheinbare) Gegensätze als konsequente Erweiterungen rekonstruieren lassen. Die erste Variation, *self-action*, bezieht sich dabei auf Theorien, die sich eines methodologischen Individualismus bedienen und in der BWL unter der Überschrift „rational choice“ laufen. Dabei sind individuelle Handlungen die Grundlage des sozialen Lebens. Mit anspruchsvoller analytischer Schärfe und methodologischer Strenge, die nicht selten einen Rekurs in ökonomischen Spieltheorien sucht, können soziale, auf Tauschtheorien basierende Strategien und deren Ergebnisse unter der Annahme des Homo-oeconomicus-Ideals untersucht werden. Während dies in der HR-Forschung zumindest als denkmöglich eingestuft wird (vgl. Matiaske, 2004), findet sich hierzu keine Veröffentlichung in der Karriereliteratur. Lediglich in angrenzenden Feldern, die ebenfalls über Karrieren sprechen, findet sich etwas ähnliches wie bei Bennet et al. (Bennett et al., 1992, S. 13):

„We assume that, knowing their capacities and other personal characteristics, individuals form an estimate of expected earnings resulting from each education, training and labour market option, and, taking into account their taste for each, choose the stream which offers the greatest net utility“

Nur im scheinbaren Gegensatz dazu stehen Theorien, die sich einem kritischen Diskurs verpflichtet sehen (vgl. z.B. Murtagh et al., 2001). Auch sie gehen von Akteuren als ex-ante Kategorien aus, die Karriere machen und Karriereerfolg haben können. Der einzige Unterschied liegt im Menschenbild, das eher Simons gebundener Rationalität (1967) entspricht und daher auch Irrationalitäten konzeptionell ermöglicht. Ebenso „künstlich“ (Martin, 2003) ist der Gegensatz zu strukturellen Theorien, die als Basiskategorie zwar keine Individuen, aber „Institutionen“, „Gesellschaften“ oder „Systeme“ konzeptionalisieren. Lediglich die Quelle der Handlung ist auf einer höheren Abstraktionsebene angesiedelt, es sind aber immer noch stabile, kohärente Entitäten die als Ausgangspunkt dienen. In der BWL kennt man damit arbeitende Theorien als neofunktionalistische, neoinstitutionalistische oder Systemtheorien. Auch sie genießen Seltenheitswert in der Karriereforschung (wobei es Ausnahmen gibt vgl. z.B. Gunz et al., 2002; Becker & Haunschild, 2003).

Der Großteil der Karriereforschung lässt sich der zweiten Bewegung des Materialismus verorten. Es handelt sich dabei um den interaktionalen Ansatz, den Abbott (1988, S. 170) als „variable-centered approach“ paraphrasiert. Dem hypothetiko-quantitativen Paradigma empirischer Sozialforschung folgend wird dabei eine Reihe statistischer Methoden (wie Strukturgleichungsmodelle, multiple Regressionen u.dgl.) angewendet, um aus der Theorie begründete Sachverhaltszusammenhangsvermutungen zwischen Operationalisierungen von Variablen zu testen. Ng et al. (2005) arbeiten den diesbezüglichen Forschungsstand in einer Metaanalyse auf, der ontologisch davon ausgeht, dass die wichtige Information irgendwo zwischen den (an sich existierenden) Kategorien zu finden ist. Dabei analysieren sie 140 Artikel, die sich mit den Prädiktoren von Karriereerfolg beschäftigen. Als ausschlaggebend für eine objektiv erfolgreiche Karriere stellen sich dabei Humankapitalvariablen (wie Arbeitseinsatz und –erfahrung) sowie verschiedene soziodemografische Variablen heraus, während die Förderung durch die Organisation und Persönlichkeitsvariablen (wie Big 5, Proaktivität und Locus of Control) für den subjektiven Karriereerfolg verantwortlich zeichnen. In diese Kategorie fällt auch die „neuere“ Karriereliteratur (die sich teilweise stärker durch „name dropping“ denn Theoriearbeit auszeichnet, vgl. Inkson et al., 2012). Metaphern wie die grenzenlose (Arthur, 1994), vielgestaltige (Hall, 1998), portfolioartige (Templer & Cawsey, 1999), postorganisationale (Peiperl & Baruch, 1997), nomadische (Cadin et al., 2000), multidirektionale (Baruch, 2004) oder chronisch flexible (Iellatchitch et al., 2003) Karriere stehen *pars pro toto* für das Ausschlagen des Pendels auf die individuelle Seite (Duberley et al., 2006). Dany et al. (2003) halten diesbezüglich fest, dass die Gefahr besteht, Karrieren ausschließlich als Eigenschaft von Individuen zu betrachten.

Der fundamentale Gegensatz zu dem bislang erwähnten ist der Relationalismus (vgl. hierzu in der BWL erst kürzlich Wald, 2011). Hierbei entstehen die Kategorien erst durch die Beziehung miteinander. Genauer gesagt, durch Transaktion entsteht im Netz der Relationen das, was die Karriereliteratur Akteur, Organisation oder Kontext nennen würde, ohne das eine der Kategorien eine Existenz ohne die anderen hätte. Inhaltlich bedeutet das, dass Karrieren den Raum zwischen bzw. über Organisationen, Individuen und deren Kontext einnehmen (Bradbury & Bergmann Lichtenstein, 2000). Damit wird es konzeptionell schwer argumentierbar, entweder vom Individuum oder vom Kontext aus zu starten, wenn man Karrieren rekonstruieren will. Erfolgsversprechender ist es, wenn man an den Praktiken als Amalgam beider ansetzt. Was in der Karriereberatungsliteratur bereits Einzug gefunden hat (vgl. z.B. Hodkinson & Sparkes, 1997) ist im Mainstream der Karriereforschung bislang nur in Grundzügen gelegt: Eine Theorie, die damit bereits begonnen hat, ist die Karrieretheorie von Ielatchitch et al. (2003), die auf der Praktikentheorie Bourdieus basiert (vgl. z.B. Bourdieu & Wacquant, 1996). Sie rekonstruiert Karrierefelder als sozialen Kontext, in dem Karriereakteure – mit Karrierekapital ausgestattet – aufgrund Ihres Karrierehabitus versuchen, ihre Position im Feld zu verbessern (also Kapital zu akkumulieren, indem sie Kapitalien konvertieren oder versuchen, die Umrechnenrelationen einer Kapitalsorte in eine andere zu ihrem Vorteil zu verbessern). Die Karrierefelder selbst werden mit Rekurs auf die Organisationstheorie (Perrow, 1984; Orton & Weick, 1990) und Attributionstheorie (Kelley, 1967; Herkner, 1980) typologisiert.

Der vorliegende Aufsatz geht darüber hinaus, indem er in den folgenden Ausführungen zeigt, wie mit Hilfe neuerer Erkenntnisse aus der Organisations- und Managementforschung in der Tradition Bourdieus (vor allem Özbilgin & Tatli, 2005; Emirbayer & Johnson, 2008; Swartz, 2007) Grenzen in die Karriereforschung zurückgebracht werden können. Dazu empfahl es sich, die folgenden Abschnitte jene Analyseebenen zu unterscheiden, die theoretisch bei der Betrachtung von Karrieren auftreten (die aber praktisch simultan zusammenspielen): Die Mikroperspektive der Kapitalien, die Makroperspektive des Feldes und die Mesoebene des Habitus.

Abschließend werden epistemologische, ontologische und methodologische Konsequenzen andiskutiert.

Karriererelevante Grenze auf der Mikroebene

Die Mikroebene der Betrachtung ist mit Bezug auf die Karriereliteratur – die ja einen psychologischen Bias aufweist – noch am einfachsten, weil sie am Akteur ansetzt. Allerdings hört mit dieser Bemerkung die tiefere Gemeinsamkeit mit traditionellen „Mikroerklärungen“ von Karrieren auf. Aus einer relationalen Perspektive lassen sich nämlich keine Analogien zu gängigen Humankapitaltheorien zie-

hen (Bourdieu, 1986). Zwar wird auch hier ein Rekurs auf Marx' Kapitalientheorie gezogen. Allerdings wird der Begriff „Ökonomie“ erweitert.

Das beginnt beim impliziten Menschenbild, das anstelle eines rationalen, ökonomischen Menschenbildes, ein relationales, praktikenökonomisches zeichnet: Akteure werden als Resultat der Relationen eines Feldes konzeptionalisiert (Bourdieu & Wacquant, 1996, S. 97), als „Ausgeburten des Feldes“ (ibidem, S. 138) ähnlich den Elektronen in einem elektromagnetischen Feld. Damit sind sie in dieser Hinsicht den (meisten) Systemtheorien (vgl. z.B. Luhmann, 1996) nahe, bei denen erst im Netz der Kommunikationen das entsteht, was wir Mensch oder Individuum zu nennen pflegen. Eine relationale Karrieretheorie setzt also einen sozialen Raum voraus, in dem Akteure (konzeptionell) erst durch ihre Beziehung zueinander entstehen (vgl. dazu genauer „Makroebene“). Konsequenterweise sind die Akteure einer Feldlogik unterworfen, die einer Anpassung ihrer Dispositionen an die Strukturen des Feldes entspricht (vgl. dazu genauer „Mesoebene“). Allerdings erlauben es Feldtheorien, diese Anpassung jenseits von Determinismen zu denken. Der Grund dafür ist, dass die Akteure Interessen verkörpert haben und Strategien verfolgen sowie in deren Realisierung („Investitionen“) relativ autonom sind. Allerdings sind – folgerichtig – die Begriffe „Interesse“, „Strategie“ und „Investition“ anders besetzt, als im theoretischen Mainstream der Ökonomie.

Interesse wird als Neigung zum Handeln verstanden, die sich aus der Relation zwischen einem Feld (Makroebene) und einem auf dieses Feld abgestimmten System von Dispositionen (Mesoebene) ergibt (Bourdieu & Wacquant, 1996, S. 150). Um diese Relation zu verdeutlichen lässt sich eine Spielmetapher verwenden. Im Gegensatz zu Glücksspielen wie Roulette, bei dem jede Runde unabhängig von der vorherigen ist und in denen man in kurzer Zeit viel gewinnen kann, beeinflusst die soziale Geschichte des Spiels und der vorliegende Kontext (wie die Spielzüge der anderen im Feld tätigen Akteure, aber auch der nähere Kontext wie z.B. das ökonomische System) die Erfolgsaussichten jedes Zugs. Die wesentlichsten Determinanten dieser Erfolgsaussichten sind in den Kapitalienportfolios der Akteure ersichtlich. Diese beinhalten (a) ökonomisches Kapital, das dadurch charakterisiert ist, dass es leicht in Geld konvertierbar ist (z.B. Eigentumsrechte, aber für die Karriereforschung viel relevanter: implizite und explizite Arbeitsverträge). (b) Soziales Kapital, das sich durch den Zugang zu Netzwerken äußert und durch Familie, Gruppen- und Schichtzugehörigkeit oder Adelstitel legitimiert sein kann. Jene Form ist für die Karriereliteratur besonders interessant, da es ein Multiplikator aller anderen Kapitalsorten ist (Bourdieu et al., 1981, S. 48; vgl. dazu auch Wald, 2011). (c) Kulturelles Kapital, das eigentlich Informationskapital heißen sollte (Bourdieu & Wacquant, 1996, S. 151) und durch Bildungstitel institutionalisiert, durch Wissen und Erfahrung inkorporiert und durch diverse Ausdrucksformen objektiviert wird.

Das sich ergebende Kapitalportfolio ist Grundlage für strategisch gesetzte Investitionen, die auf ein Vorwärtkommen im Feld abzielen. Dabei unterscheiden sich auch die Begriffe „Strategie“ und „Investitionen“ von der üblichen Definition, da beide ohne Intentionalität auskommen (vgl. dazu genauer die Ausführungen auf der „Mesoebene“).

In der Karriereforschung wurde diese Idee durch das „Karrierekapital“ (Iellatchitch et al., 2003, S. 735) konzeptionalisiert, das durch die Relation von Akteur, „Karrierefeld“ und „Karrierehabitus“ entsteht (vgl. Abbildung 1).

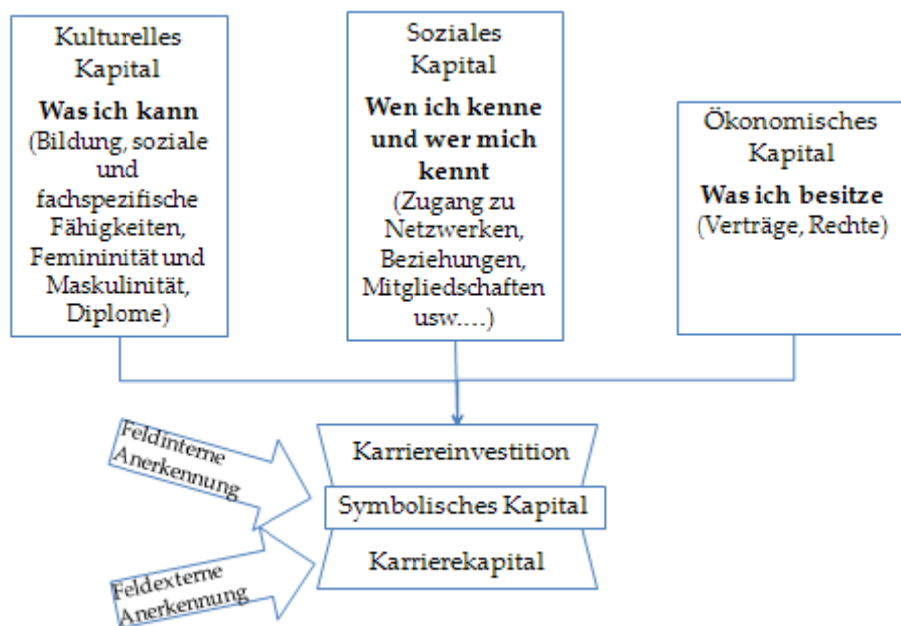


Abbildung 1: Karrierekapital (Iellatchitch et al., 2003, S. 735, übers. d. Autor).

In der Abbildung sind zwei weitere Erkenntnisse enthalten: Die vierte „Grundform“ von Kapitalen, symbolisches Kapital, bezieht sich auf eine Anerkennung des Kapitalportfolios innerhalb des Feldes. Es bestimmt, welche Kapitalrelationen für Prestige, Anerkennung und Reputation innerhalb eines Feldes sorgen. Karrierekapital ist die andere Seite derselben Medaille, die dafür sorgt, dass Kapitalien, die in einem bestimmten Feld symbolischen Wert haben, auch auf andere Felder transferierbar sind oder nicht). So berichtet z.B. Huppertz (2009) von dem Phänomen, dass im Feld bezahlter Pflege, das durch eine günstige Umrechnenrelation von weiblichen und femininen Kapitalien in ökonomisches Kapital gekennzeichnet ist, die Transferierung auf angrenzende Felder (wie der Pflegeforschung) nicht verlustfrei funktioniert. Zwar steigen Frauen (und einige wenige feminine Männer) leichter in das Feld bezahlter Pflege ein, sichern es gegen männliche und maskuline Kapitaleinflüsse ab und steigen auch leichter horizontal und zentripetal (im Sinne Scheins Karrierekegel) auf. Allerdings las-

sen sich die Renditen nicht ohne weiteres auf andere Bereiche wie die Besetzung eines Lehrstuhles in der Pflegeforschung oder den Aufstieg in Managementfunktionen (wie die Verwaltungsdirektion) umlegen, da dort männliche und maskuline Kapitalien höhere Umrechnenrelationen genießen (die mit der Unterteilung des Feldes in Heräsie/Orthodoxie zusammenhängen, vgl. dazu die Ausführungen zur Makroebene). Symbolisches Kapital im Feld bezahlter Pflege und Karrierekapital im Feld der Karriere unterscheiden sich also hinsichtlich der Renditen, die sie in unterschiedlichen Feldern abwerfen. Durch die hier vorgenommene Unterscheidung in „feminin/weiblich“ bzw. „maskulin/männlich“ wird deutlich, dass man mit dem Kapitalienkonzept auch jenseits klassischer Dichotomien denken kann (Schneidhofer et al., 2009), auch wenn Bourdieu selbst (vgl. z.B. Bourdieu, 2005) das nicht tat. Männer können über feminines Karrierekapital verfügen, Frauen über maskulines – und theoretisch wird es möglich, den Raum dazwischen (also jenseits der Dichotomie) ebenso zu füllen.

Damit wird auch die karrierebezogene Grenze sichtbar, die auf der Mikroebene besteht. Das symbolische Kapital als Amalgam der Kapitalsorten, das durch die Umrechnenrelationen, die im Feld ausgehandelt wurden, entsteht, bildet den Zenit, den ein Akteur zu einer bestimmten Zeit überschreiten kann. Allerdings ist diese Grenze nicht als „concrete wall“ (Eagly & Carli, 2007) zu verstehen, die man nicht durchbrechen kann. Das Feld ist – auf der Makroebene – stets in Bewegung, da die Umrechnenrelationen nichts objektiv gegebenes, sondern eine objektivierte Momentaufnahme von eigentlich permanenten Aushandlungsprozessen sind. Damit wird schon auf der Mikroebene klar, dass rein psychologische Erklärungen bzw. der ausschließliche Rekurs auf den Karriereakteur nicht ausreichen: Zumindest Macht, aber auch der größere Kontext der Makroebene spielen hier konstitutiv hinein.

Karriererelevante Grenze auf der Makroebene

Das soziale Feld als relativ autonomer Teil des sozialen Raumes markiert in der obigen Metapher das Spielfeld der Akteure (Friedland, 2009). Es entspricht also dem Kontext von Karrieren (Iellatchitch et al., 2003). Anders als auf der Mikroebene der Kapitalien, auf der es um Interessen, Strategien und Investitionen ging, geht es hier um die Machtverhältnisse und Positionsnahmen („position-takings“), die die Akteure vollziehen und denen sie gleichzeitig gegenüberstehen. Sie bilden die Grundlage der Praktiken auf der Makroebene. Der Ausdruck „Praktiken“ bezieht sich dabei darauf, was Akteure in einem Feld wirklich tun (Golsorkhi et al., 2009), basierend auf dem, was auf dem Spiel steht. Dieser Wille zum und das Glauben an die Bedeutsamkeit des Spiels – die *illusio* – entspricht dem Urknall sozialer Felder (Bourdieu & Wacquant, 1996).

Wie bereits erwähnt folgt die Positionsnahme der Akteure im Feld der Verteilung von Volumen und Struktur der Kapitalienportfolios, deren Grenze das symbolische Kapital ist. Grob kann jedes Feld in zwei Kräfte kategorisiert werden: (a) Akteure mit hohem symbolischen Kapital haben die Disposition,

die Machtverhältnisse zu repräsentieren und die Regeln des Spiels zu bestimmen. Bourdieu nennt sie die „Orthodoxie“ (z.B. Bourdieu, 1977, S. 169). (b) Akteure mit niedrigem symbolischen Kapital fordern diese Machtverhältnisse heraus, um ihre Kapitalvolumina bzw. ihre Kapitalportfoliostruktur über die Änderung von Umrechnenrelationen günstiger erscheinen zu lassen. Diese Kräfte kann man mit „Häresie“ umschreiben.

Felder zeichnen sich nun dadurch aus, dass die Akteure den Glauben an diese soziale Schiefelage internalisiert haben, was sich pre-reflexiv in der Übernahme kognitiver und evaluativer Muster äußert, die sich mit dem Zugang zu einem Feld in den Köpfen und Körpern der Akteure einlagern (Bourdieu, 2000, S. 100). Diese soziale Ordnung („doxa“) erscheint selbstverständlich und natürlich (Bourdieu & Wacquant, 1992, S. 171), dabei ist sie das Ergebnis von Aushandlungsprozessen, die auf Macht beruhen, und damit nicht „natürlich“, sondern „naturalisiert“ sind. Im Gegensatz zu ähnlichen Theorien, die die Konstitution von Organisationen als Aneinanderreihung von Spielen erachten („interpretative Perspektive“, Elvik, 1999; vgl. hierzu auch Nienhüser, 2003), konzeptionalisiert Bourdieu die Spieler nicht mit Rekurs auf Heidegger „Geworfen in ihr da“ und abhängig von den Rollen, die sich aus dem Spiel ableiten. Vielmehr ergibt sich aus den Strukturen des Feldes ein Möglichkeitskorridor, innerhalb dessen die Akteure relativ frei handeln können (vgl. dazu die Ausführungen auf der Mesoebene). Sie unterscheidet sich auch von Theorien, die Mikropolitik als Resultat interessengeleiteter Machtausübung (funktionale Perspektive) sehen, da sie, wie aufgrund der Ausführungen auf der Mikroebene ersichtlich sein sollte, nicht postuliert, dass etwaig entstehende Handlungsspielräume rational oder aufgrund von Ressourcen, über die ein Akteur verfügt und die andere im Feld benötigen, genützt werden. Es ist vielmehr eine spezifische Form des Interesses, das die Akteure leitet, je nachdem, welche Stellung sie im Feld einnehmen und je nach dem Lebenslauf, der jeden Teilnehmer auf diese Position geführt hat (Bourdieu & Wacquant, 1996, S. 149). Der dahinterliegende Differenzierungs- bzw. Verselbständigungsprozess ist es, der diese Art von Theorien von einem Funktionalismus entfernt: Die Produkte des Karrierefeldes können systematisch sein, ohne Produkte eines Systems zu sein, insbesondere nicht eines Systems, dessen Merkmale gemeinsame Funktionen, interne Kohäsion oder Selbstregulierung sind (wie es bei einer systemtheoretischen Betrachtungsweise beispielsweise konstitutiv wäre).

Hinsichtlich des Forschungsfeldes der Feldtheorien gibt es zu bemerken, dass die konzeptionelle Offenheit des Feldbegriffes (Martin, 2003) dazu geführt hat, die „Natur“ der zugrunde gelegten Relationen unterschiedlich zu fassen. Das bereits erwähnte Beispiel von Kate Huppertz (2009) steht für den Versuch, Felder professionsspezifisch zu fassen („das Feld bezahlter Pflege“). Es gibt ebenso Versuche, den Feldbegriff in die Nähe neoinstitutionalistischer Theorien zu rücken (z.B. Lounsbury, 2002). Des Weiteren wird versucht, Organisationen in Feldkategorien zu erklären (als Felder-in-Felder,

Emirbayer & Johnson, 2008; Vaughan, 2007). Schließlich wird mit der hier vertretenen Position eine Idee aufgegriffen, die Iellatchitch und seine Kollegen 2001 begonnen haben: Jene der Karrierefelder, die querschnittsartig über Professionen, Institutionen und Organisationen hinweg soziale Räume konstituiert, in denen Karrieren stattfinden (zu den Charakteristika dieser Felder, vgl. Iellatchitch et al., 2003, S. 732f.). Demnach sind Karrieren Bewegungen in einem sozialen Feld mit dem Ziel, seine Position in dem Feld zu verbessern (wozu man Kapital akkumuliert und konvertiert). Anders gesagt: Karrierefelder sind der Kontext, in denen Karrieren stattfinden.

Die Grenzen, die hier auftreten sind die symbolische Gewalt und die Paradoxie der doxa (Bourdieu, 2005). Erstere bezieht sich darauf, dass in Feldern „höherer Sozialisationsstufe“, wie dem Karrierefeld, keine „echte“ Gewalt ausgeübt wird, um die soziale Ordnung aufrechtzuerhalten. Vielmehr wird auf die symbolische Dimension zurückgegriffen, um den state-of-the-field zu gewährleisten. Linguistische Symbole, die rhetorische Räume öffnen (oder für die Häresie: schließen), erleichtern (oder erschweren) Karrieren. In dem oben erwähnten Beispiel im Feld der bezahlten Pflege ist es die Überblendung berufsspezifischer Kompetenzen („nursing“) mit geschlechtsspezifischen Stereotypen („caring“), die Akteuren, die mit hohem weiblichen oder femininen Kapital ausgestattet sind erlauben, das Feld vor Männern bzw. Akteuren mit hohem maskulinen Kapital zu schließen („Frauen sind die besseren Krankenschwestern“). Rational ist diese Rekonstruktion der Akteure aber nur bedingt: Sobald das symbolische Kapital als Karrierekapital in andere Professionsfelder übertragen werden soll, wie das Feld der Managementkarrieren, zeigt sich, dass die Machtrelationen dort für eine ungünstige Konvertierungsmöglichkeit sorgen: „Gute“ Krankenschwestern, die vielleicht auch noch Pflegedirektorinnen werden, steigen selten in die Verwaltungsdirektion auf. Genau diese symbolische Gewalt, die Führung mit „männlich“ (Eagly & Johnson, 1990) und (in diesem Fall Pflege mit „weiblich“) assoziiert, sorgt für unterschiedliche Trajektorien von Männern und Frauen (und allem dazwischen). Damit ist noch ein zweiter Punkt angesprochen: Über die Paradoxie der doxa wird theoretisch gefasst, dass selbst diejenigen, die am wenigsten von dieser sozialen Ordnung profitieren, sich in Handlungen engagieren, die ihrer eigenen Unterordnung Vorschub leisten. Das hat auch Konsequenzen auf andere Felder als das Karrierefeld (wie das familiäre, oder das politische). Damit lassen sich Forschungsergebnisse aus anderen Literatursträngen integrieren, die bislang in die Karriereliteratur keine Beachtung finden konnten.

So zeigen Boogaard und Roggeband (2010), dass die intersektionale Identitätskonstruktion, also die Art und Weise, wie jemand aufgrund seiner Möglichkeiten unterschiedliche Diversitätsdimensionen zusammensetzt, zwei Charakteristika aufweisen, die auf den ersten Blick paradox erscheinen: einerseits, dass Menschen ihre Identität über die Betonung einer Diversitätsdimension konstruieren, mit der sie sich gleichzeitig auf einer anderen Dimension abwerten. Die Autorinnen bringen hierzu das

Beispiel einer Exekutivbeamtin in der holländischen Polizei, die ihre Funktion in der Exekutive (und damit die Abgrenzung von der „Administration“) diskursiv dadurch herausarbeitet, dass sie die „Administration“ als „weiblich“ rekonstruiert und gleichzeitig abwertet („dort sitzen nur Kaffeetanten“). Gleichzeitig perpetuiert sie mit dieser Abwertung von Weiblichkeit ihre Unterordnung im Rahmen der Exekutive. Darüber hinaus kann diese Abwertung, die ja einen Nachteil in der Exekutive darstellt (da diese sich besonders maskulin darstellt), ein Vorteil sein. Wenn beispielsweise einfühlsamere Interaktionen mit Delinquenten als wünschenswerte Charakteristika von Polizeibeamt_innen betrachtet werden, bekommt der vermeintliche Nachteil „Weiblichkeit“ eine positive Nuance. Beiden karriererelevanten Paradoxien liegt das gleiche Muster zugrunde, das nicht zwingend auf bewussten Überlegungen der Akteure beruht: Dass auf der Makroebene die Verhaltensweisen rund um die Aufrechterhaltung der sozialen Struktur einer vermeintlich grenzenlosen Karriere klare Grenzen aufzwingt. Dies zeigt sich nicht zuletzt an einer oft übersehenen Verbindung zwischen der Mikro- und der Makroebene der Betrachtung: Dem Habitus.

Karriererelevante Grenze auf der Mesoebene

Auf dieser Ebene findet die Verbindung objektiver Strukturen (Feld) und subjektiver Potentiale (Kapitalien) statt (Lahire, 2003). Der Habitus ist verkörperte Geschichte, als zweite Natur internalisiert und somit dem reflexiven Bewusstsein nur eingeschränkt zugänglich (Bourdieu, 1990). Während sich die Verkörperung von Kapitalien über eine bestimmte Art des Bewertens und des Wahrnehmens, des Denkens und Fühlens, des Auftretens und Handelns kristallisiert, vollzieht sich auf der Mesoebene auch eine „Einimpfung“ sozialer Schieflagen (Bourdieu & Wacquant, 1992, S. 172), die sich darin spiegelt.

Damit erhält der Habitus einen januskopffartigen Charakter (Lahire, 2003): Das System von Dispositionen, das er ausdrückt, umfasst nicht nur „strukturierte Strukturen“, die passiv-klassifikatorisch aufzeigen was richtig und falsch ist, was als distinguiert und was als vulgär gilt (Bourdieu, 1998, S. 8), sondern auch „strukturierende Strukturen“, die aktiv-generativ einen Handlungsraum eröffnen aufgrund dem was man isst (und wie man es isst), den Sport den man ausführt (und die Art, mit der man ihn ausführt), die Meinungen die man hat (und wie man sie vorbringt). Im Gegensatz zu funktionalen mikropolitischen Theorien fußen die Praktiken, die sich durch den Habitus ergeben, aber nicht nur auf den Interessen, Strategien und Investitionen, die auf der Mikroebene sichtbar sind, sondern (eher im Gegenteil) gerade dadurch, dass die Praktiken so aussehen, als würden sie nicht auf Interessen, Strategien und Investitionen beruhen. Bourdieu selbst verwendet hierfür den Ausdruck „strategic without strategic intentions“ (Bourdieu, 1990, S. 8), was auf die Mühelosigkeit des Akteurs verweist. Gerade dadurch, dass Habitus verkörpert wird braucht es keine Anstrengungen um voranzukommen,

bzw. genauer: je besser der Habitus zu einem Feld passt, desto müheloser wird der Aufstieg gelingen (Mayrhofer et al., 2004). Jener Habitus, der besser zu einem Feld passt ist jener, der durch die Orthodoxie verkörpert wird und sich auf deren Kapitalienstrukturen stützt. Gleichzeitig bedeutet das für die Häresie kein Ende aller Bemühungen.

Bei genauerer Betrachtung hat der Habitus-Begriff Vorteile gegenüber psychologischen und soziologischen Erklärungen für Dispositionen. Im Gegensatz zu psychologischen Theorien wie der Schema-Theorie (Martin, 1993) kann sie erklären, warum kategoriekonformes Verhalten (z.B. geschlechtsrollenspezifisches Spielen) kategorialem Wissen (z.B. der Zuordnung zu einem Sexus) manchmal zuvorkommt, warum man sich also so verhält, wie man sich der sozialen Ordnung gemäß verhalten sollte, bevor man noch weiß bzw. benennen kann, zu welcher Kategorie der sozialen Ordnung man überhaupt gehört (vgl. dazu genauer Bischof-Köhler, 2011, S. 83). Gegenüber soziologischen Theorien wie z.B. jener der Opportunity structures (Roberts, 1968) ist der Vorteil, dass nicht nur der Arbeitsmarkt, Gesetze und die soziale Herkunft bzw. Klasse als Determinanten des Möglichkeitsraumes herhalten können, sondern auch kulturelle und andere sozial kontextuelle Variablen (wie die Geschichte des Feldes und des Akteurs) in ihrer Gesamtheit berücksichtigt werden müssen. Hodkinson und Sparkes (1997, S. 34) prägen dafür den Begriff „horizons of actions“, den sie in ihre (soziologische) Theorie des „Careership“ einweben. Damit wird auch klar, dass hiermit keine Rückkehr in einen Determinismus angestrebt werden soll: der Habitus gibt nicht vor, was man tun soll. Er grenzt lediglich die Möglichkeiten ein, die einem zur Verfügung stehen und eröffnet einen Möglichkeitsraum, den man kreativ füllen kann. Um das erwähnte Beispiel im Feld der bezahlten Pflege zu Ende zu führen, erklärt der Habitus, weswegen Krankenschwestern und -pfleger so aussehen, wie sie aussehen, weshalb sie sich so verhalten, wie sie es tun und warum sie diesen Karriereweg verkörpert haben. Damit geht man weiter als bei herkömmlichen Theorien der Berufswahl (z.B. Holland, 1985), die lediglich Persönlichkeitseigenschaften mit Arbeitsplatzcharakteristika in Verbindung bringen.

Die Konsequenz für die Grenzen auf der Mesoebene wird damit offensichtlich: Es sind die Körper und Geister der Akteure in einem sehr wörtlichen Sinne, den die Akteure nicht übertreten können. Allerdings sind diese Körper und Geister nichts streng materielles (was den Kreis zur Mikroebene schließt), sondern das Ergebnis des Zusammenspiels der objektiven und subjektiven Relationen diverser Felder und Akteure. Für den Gender-Aspekt des Karrierehabitus halten beispielsweise Schneidhofer et al. (2010) fest, dass der Gender Pay Gap die Maskulinisierung der männlichen und die Feminisierung der weiblichen Körper (inklusive der Dichotomisierung, mit der sie einhergehen) nicht nur spiegelt, sondern forciert: damit erscheint der Pay Gap nicht nur als strukturelle Determinante, der man mit Quoten oder der Zur-Verfügung-Stellung von Kinderbetreuungseinrichtungen alleine begegnen könnte (wie der allen gesellschaftlichen Bemühungen zuwiderlaufende Trend zeigt,

dass sich der Pay Gap vergrößert, siehe dazu auch Schneidhofer et al., 2012), sondern der aus Karriere Ursache und Konsequenz sozialer Schieflagen macht (vgl. dazu auch Schneidhofer & Latzke, 2011).

Konsequenzen für die personalwirtschaftliche Forschung

Betrachtet man Karrieren relational, lässt sich keine grenzenlose Karriere (iSv Arthur, 1994) konzeptionalisieren. Im Gegenteil erscheinen sowohl auf der individuellen Ebene des Akteurs, als auch auf der kollektiven des Kontexts (wie auch bei allem dazwischen) karrierebezogene Grenzen als objektivierte Produkte der Transaktionen von Akteuren und deren sozialer Umgebung. Diese Grenzen sind insofern objektiviert (und damit weder subjektiv noch objektiv) als sie (im streng materialistischen Sinne) zwar nicht existieren, bevor es Akteure gäbe, die sich ihrer bedienen. Gleichzeitig sind sie aber keine Ausgeburten individueller Phantasien über den Status Quo. Damit reicht es auch nicht aus, Karrieren entweder rein objektiv zu erfassen oder subjektiv zu dekonstruieren. Außerdem reicht es nicht aus, sich auf die Interaktionen der Akteure zu beziehen, sondern man sollte transaktional auch die sozialen Bedingungen der Interaktion (Geschichte, Kontext usw.) im Auge behalten.

Auf der Makroebene des Karrierefeldes erscheinen symbolische Gewalt und die Paradoxie der doxa als Grenzen individueller Karrierefreiheit, die auf der unterschiedlichen Machtverteilung orthodoxer und häretischer Kräfte des Feldes beruht. Auf der Mikroebene der Kapitalien fußen diese Machtverhältnisse auf dem symbolischen Kapital, das die Akteure aufbauen konnten und das sie gegebenenfalls als Karrierekapitalien auch im Feld der Karriere professions-, organisations- und institutionsübergreifend einsetzen und weiter akkumulieren bzw. konvertieren können. Auf der Mesoebene des Habitus entspricht dies der Verkörperung objektiver und subjektiver Strukturen via Dispositionen, die Handlungen gleichzeitig ermöglichen und einschränken, über klassifikatorische wie generative Systeme. Insofern ist der Karriereakteur immer zugleich determiniert und frei, „structural dope“ und „free agent“, Akteur und Reakteur.

Allerdings handelt er nicht rational im Sinne einer rational choice theory. Das Menschenbild, das sich ableiten lässt, ist maximal als beschränkt-rational (Simon, 1967) zu klassifizieren. Hodgkinson & Sparkes (1997, S. 41) sprechen diesbezüglich von „pragmatischer Rationalität“. Zwar gibt es auch Begriffe wie Interesse, Strategie und Investition, allerdings werden diese auf recht unökonomische Art verwendet. Denn alle diese Begriffe entstehen erst aus dem Zusammenspiel mit den anderen Begriffen (wie Dispositionen oder Machtdynamiken), was Karrieren zum Raum zwischen bzw. über Organisationen, Individuen und dem Kontext macht. Zudem ist es „maximal“ als solches zu klassifizieren, weil zusätzlich zu Simons begrenzter Informationsverarbeitungskapazität so etwas wie eine soziale Begrenztheit hinzugefügt werden müsste.

Das zieht auch methodologische Konsequenzen nach sich. Im Grunde genommen reicht es nicht aus, wenn sich die Karriereforschung auf eine Seite der empirischen Sozialforschung konzentriert. Weder die Methoden quantitativer noch qualitativer Natur können Karrieren in ihrer gesamten Komplexität erfassen. Zumindest müsste man beide Paradigmen vereinen, wie dies Scholz und Hofbauer (1990) bereits mit dem FoSi-Prinzip in der Organisationskulturforschung versucht haben. Besser wäre es jedoch, Karrieren mit relationalen Methoden zu erfassen. Özbilgin (2006, S. 250) fasst die drei diesbezüglichen Möglichkeiten (allgemein für die Organisationsforschung) zusammen, die hier abschließend noch für die Karriereforschung andiskutiert werden sollen.

Man kann erstens den Begriff „relational“ in „relationalen Methoden“ betonen und dabei Methoden anwenden, die zwar streng genommen nicht relational sind, aber die Beobachtung und Analyse relationaler Prozesse erlauben. Ein Beispiel hierfür wäre die Studie von Schneidhofer et al. (2012), die zwar mit Hilfe von Longitudinaldaten die Karrieren von WirtschaftsabsolventInnen verfolgt und mit gemischten Linearmodellen untersucht, aber dennoch auf die „Interrelation“ von Gender/Sex Category, Geschlechtsrollentyp und objektiven Karriereerfolg abzielt. Das bedeutet, dass die Autoren transsubjektiv argumentieren, wenngleich die Methoden eigentlich dem klassischen statistischen Methodenarsenal entnommen sind (ähnlich, aber mit anderen Methoden, Kattenbach et al., 2011).

Die zweite Möglichkeit ist schwer auf Deutsch zu übersetzen, weil sie auf den Unterschied zwischen „relational“ und „relationship“ abzielt, was beides mit „Beziehung“ übertragen werden kann. Der Unterschied ist, dass man zweiteres mit den Methoden der Netzwerkanalyse gut in die Karriereforschung integrieren könnte (ein beispielhafter Versuch findet sich bei Mayrhofer et al., 2007a). Zwar ist auch dieses Vorgehen streng genommen nicht relational, weil es sich nicht auf die Positionsnahmen, sondern die Positionen bezieht (Bourdieu & Wacquant, 1996), aber man kann zumindest die Vernetzung aufzeigen, mit der die individuellen Handlungsspielräume der Akteure eingeschränkt bzw. eröffnet werden. Damit rückt dieses Vorgehen intersubjektives Geschehen in den Vordergrund, ohne nachhaltig über den Akteur hinauszugehen.

Die dritte Möglichkeit letztlich betont „Methoden“ im Begriffspaar „relationale Methoden“ und greift auf die Erkenntnisse zurück, die bereits von Bradbury und Bergmann Lichtenstein (2000, S. 560) publiziert wurden. Demnach kann man entweder (a) intrapersonale Methoden anwenden, die sich auf die Relation zwischen dem/der Forscher_in und ihm/ihr selbst beziehen. Für die Karriereforschung würde dies bedeuten, dass durch die Aufzeichnung von Tagebüchern und dergleichen wissenschaftliche Karrieren relational beschreibbar wären. (b) Auf der interpersonellen Ebene ließe sich die Relation zwischen dem/der Forscher_in und den Forschungssubjekten beleuchten, beispielsweise durch teilnehmende Beobachtung oder Fallstudien. (c) Die letzte Ebene wäre multipersonal, die mittels

Korrespondenzanalysen oder Komplexitätsmodellen den Raum zwischen Organisationen und Individuen beschreibt.

Dieser zuletzt angesprochene Weg erscheint als der erfolgversprechendste für die Karriereforschung. So beschreibt z.B. Mohr (Mohr, 2000, zit. n. Özbilgin, 2006, S. 261), dass sich zumindest Teile des Karrierekapitals feldspezifisch darstellen lassen, indem man in einem Koordinatensystem auf der X-Achse einen hohen Anteil ökonomischen Kapitals und einen niedrigen Anteil kulturellen Kapitals abträgt, während man auf der Y-Achse einen niedrigen Anteil ökonomischen und einen hohen Anteil kulturellen Kapitals verzeichnet. Dadurch erscheinen Manager_innen beispielsweise rechts (weil deren Kapital hauptsächlich ökonomisch ist) und oben (da sie viel davon haben). Künstler_innen währen vertikal zwar auf der gleichen Höhe, aber auf der linken Seite (durch den Überhang von kulturellem Kapital). Dadurch ließen sich Professionsfelder wie jene von Huppatz (2009) viabel rekonstruieren.

Hofbauer et al. (2010) beschreiben mit dem Konzept der Karrierekapitalien, wie Universitäten als Felder im Spiel um Rankings und Akkreditierungen personelles Kapital einsetzen, um im Feld der Universitäten eine bessere Position zu beziehen (höheres Ranking, Zuschreibung von Exzellenz, mehrfache Akkreditierung). Dieses personelle Kapital entsteht jedoch nicht in den Universitäten, sondern im Karrierefeld der einzelnen Wissenschaftler_innen, die mittels Publikationen und der Einwerbung von Drittmitteln – die ja maßgeblich von der Scientific Community wie den Kommissionen abhängen – Karrierekapital akkumulieren und der Universität quasi zur Verfügung stellen (und natürlich auch selbst als symbolisches Kapital im Karrierefeld verwenden). Insofern kann die Theorie nicht nur dazu beitragen, Karrieren von Wissenschaftler_innen zu beschreiben, sondern auch um Hochschulforschung zu betreiben.

Ausblick

Wäre die Karriereforschung ein Pendel, dann hätte sie den Ausschlag auf die eine (organisationale) und die andere (individuelle) Seite bereits hinter sich (Duberley et al., 2006). Eine Möglichkeit, statt einem „entweder-oder“ ein „sowohl-als-auch“ bei der Entscheidung zwischen structure und agency zu erreichen wäre eine relationale Perspektive, die konsequenterweise genau jene Grenzen beschreibt, die der Karriereforschung in der „neuen“ Literatur verloren gingen.

Als Konsequenz würde eine oft rezitierte Forderung nach der Inklusion des Kontexts verschwinden. Vor allem deshalb, weil die zugrundegelegte Unterscheidung zwischen Struktur und Agentur als falscher, irreführender Dualismus zurückgewiesen würde (Martin, 2003, S. 2). Stattdessen sind die Karriereakteure verkörperte Strukturen (Bourdieu würde sagen: doppelt strukturiert), die aktiv Strukturen hervorbringen. Allerdings sollte mit diesem Aufsatz gezeigt werden, dass dadurch kein Determi-

nismus impliziert wird. Auf jeder Ebene von Karrierepraktiken zeigen sich Grenzen als objektivierte Produkte der Transaktionen von Akteuren und deren sozialer Umgebung. Menschen sind damit abhängig von den Strukturen, in denen sie leben (weil sie diese gleichzeitig darstellen) – und gleichzeitig verfügen sie über den psychologischen Spielraum um diese Abhängigkeit zu reduzieren (mit all den paradoxen Wendungen, die eine solche Absicht nehmen kann).

Obwohl manche Autor_innen (z.B. Duberley et al., 2006) dazu raten, grand theories in der Karriereforschung wie „sensitizing devices“ (und nicht wie Theorien im engeren Sinne) zu verwenden, ist die Adaption vielversprechend. Sowohl für die von der ausschließlichen Verantwortung befreiten Karriereakteure – als auch die Forscher_innen, die sich mit deren Trajektorien beschäftigen. Vielleicht findet der Begriff dann auch wieder Einzug in das *Oxford Handbook of Human Resource Management*.

Literatur

- Abbott, A. (1988): Transcending General Linear Reality. In: *Sociological Theory*, 6: 169-186.
- Arnold, J. & Cohen, L. (2008): The psychology of careers in industrial and organizational settings: a critical but appreciative analysis. In: G. P. Hodgkinson & J. K. Ford (Hg.), *The international review of industrial and organizational psychology*. Chichester: Wiley and Sons Ltd: 1-44.
- Arthur, M. B. (1994): The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. In: *Journal of Organizational Behavior*, 15(4): 295-306.
- Baruch, Y. (2004): Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: organizational and individual perspectives. In: *Career Development International*, 9(1): 58-74.
- Becker, K. H. & Haunschild, A. (2003): The impact of boundaryless careers on organizational decision making: an analysis from the perspective of Luhmann's theory of social systems. In: *The International Journal of Human Resource Management*, 14(5): 713-727.
- Bennett, R. J. , Glennester, H. & Nevison, D. (1992). Learning should Pay, <http://www.eric.ed.gov/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=ED358327>, access on 1 June 2012.
- Bischof-Köhler, D. (2011): *Von Natur aus anders. Die Psychologie der Geschlechterunterschiede*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Boogaard, B. & Roggeband, C. (2010): Paradoxes of Intersectionality: Theorizing Inequality in the Dutch Police Force through Structure and Agency. In: *Organization* 17(1): 53-75.
- Bourdieu, P. (1977): *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bourdieu, P. , Boltanski, L. & de Saint Martin, M. (1981): Kapital und Bildungskapital. Reproduktionsstrategien im sozialen Wandel. In: P. Bourdieu , L. Boltanski , M. de Saint Martin & P. Maldidier (Hg.), *Titel und Stelle. Über die Reproduktion sozialer Macht*. Frankfurt a. Main: Europäische Verlagsgemeinschaft: 23-88.
- Bourdieu, P. (1986): The Forms of Capital. In: J. G. Richardson (Hg.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Westport, CT: Greenwood: 241-258.
- Bourdieu, P. (1990): *In Other Words: An Invitation to Reflexive Sociology*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Bourdieu, P. & Wacquant, L. J. D. (1992): *An Invitation to Reflexive Sociology*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Bourdieu, P. & Wacquant, L. J. D. (1996): *Reflexive Anthropologie*. Frankfurt a. Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, P. (1998): *Practical Reason: On the theory of action*. Cambridge: Polity Press.
- Bourdieu, P. (2000): *Pascalian Meditations*. Stanford: Stanford University Press.
- Bourdieu, P. (2005): *Die männliche Herrschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

- Boxall, P. , Purcell, J. & Wright, P. (2007) (Hg.): The Oxford handbook of human resource management. Oxford: Oxford University Press.
- Bradbury, H. & Bergmann Lichtenstein, B. M. (2000): Relationality in Organizational Research: Exploring The Space Between. In: *Organization Science*, 11(5): 551-564.
- Brown, D. & Associates (2002): Career choice and development. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Cadin, L. , Bender, A.-F. , de Saint-Giniez, V. & Pringle, J. (2000): Carrières nomades et contetes nationaux. In: *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 37: 76-96.
- Cohen, L. & Mallon, M. (1999): The transition from organizational employment to portfolio working: Perceptions of 'boundarylessness'. In: *Work, Employment and Society*, 13: 329-352.
- Collin, A. & Young, R. A. (1986): New Directions for Theories of Career. In: *Human Relations*, 39(9): 837-853.
- Collin, A. (1998): New challenges in the study of career. In: *Personnel Review*, 27(5): 412-425.
- Currie, G. , Tempest, S. & Starkey, K. (2006): New careers for old? Organizational and individual responses to changing boundaries. In: *International Journal of Human Resource Management*, 17: 755-774.
- Dany, F. , Mallon, M. & Arthur, M. B. (2003): The odyssey of career and the opportunity for international comparison. In: *International Journal of Human Resource Management*, 14(5): 705-712.
- Duberley, J. , Mallon, M. & Cohen, L. (2006): Exploring career transitions: accounting for structure and agency. In: *Personnel Review*, 35(3): 281-296.
- Eagly, A. H. & Johnson, B. T. (1990): Gender and leadership style: a meta-analysis. In: *Psychological Bulletin*, 80(5): 389-407.
- Eagly, A. H. & Carli, L. L. (2007): *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Boston: Harvard Business School Press.
- Elias, N. (1978): *What Is Sociology?* New York: Columbia University Press.
- Elsik, W. (1999): Politik in Organisationen. In: D. Eckardstein, von , H. Kasper & W. Mayrhofer (Hg.), *Management. Theorien - Führung - Veränderung*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel: 75-106.
- Emirbayer, M. (1997): Manifesto for a Relational Sociology. In: *American Journal of Sociology*, 103(2): 281-317.
- Emirbayer, M. & Johnson, V. (2008): Bourdieu and organizational analysis. In: *Theory and Society*, 37(1): 1-44.
- Friedland, R. (2009): The Endless Fields of Pierre Bourdieu. In: *Organization*, 16(6): 887-917.
- Golsorkhi, D. , Leca, B. , Lounsbury, M. & Ramirez, C. (2009): Analysing, accounting for and unmasking domination: On our role as scholars of practice, practitioners of social science and public intellectuals. In: *Organization*, 16(6): 779-797.
- Grandjean, B. D. (1981): History and career in a bureaucratic labor market. In: *American Journal of Sociology*, 86(5): 1057-1092.
- Gunz, H. , Bergmann Lichtenstein, B. M. & Long, R. G. (2002): Self-Organization in Career Systems: A View from Complexity Science. In: *M@n@gement*, 5(1): 63-88.
- Gunz, H. & Mayrhofer, W. (2011): Re-conceptualizing career success: a contextual approach. In: *Journal for Labour Market Research*, 43(3): 251-260.
- Gunz, H. , Mayrhofer, W. & Tolbert, P. (2011): Career as a Social and Political Phenomenon in the Globalized Economy. In: *Organization Studies*, 32(12): 1613-1620.
- Hall, D. T., Moss, J. E. (1998): The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. In: *Organizational Dynamics*, 26(3):
- Hall, D. T. (1996): Protean Careers of the 21st Century. In: *Academy of Management Executive*, 10(4): 8-16.
- Hall, D. T. & Associates (1996): *The career is dead - long live the career: A relational approach to careers*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Herkner, W. (1980) (Hg.): *Attribution: Psychologie der Kausalität*. Bern: Huber.
- Hodkinson, P. & Sparkes, A. C. (1997): Careership: a sociological theory of career decision making. In: *British Journal of Sociology and Education*, 18(1): 29-44.

- Hofbauer, J., Iellatchitch, A., Mayrhofer, W., Meyer, M., Schneidhofer, T.M. (2010): Just another brick in the wall? Idiosyncratic paths to transnationalization: the case of Vienna University of Economics and Business (WU). Paper presented at 26th Colloquium of European Group of Organization Studies (EGOS), Lissabon, Portugal, 01.07-03.07.
- Holland, J. L. (1985): Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments. New York: Prentice Hall.
- Huppertz, K. (2009): Reworking Bourdieu's 'Capital': Feminine and Female Capitals in the Field of Paid Caring Work. In: *Sociology*, 43(1): 45-66.
- Iellatchitch, A., Mayrhofer, W. & Meyer, M. (2001): The Field of Career. Towards a New Theoretical Perspective. Paper presented at 17th colloquium of the European Group Organisation Studies (EGOS), Lyon, France, 05.07.-07.07.
- Iellatchitch, A., Mayrhofer, W. & Meyer, M. (2003): Career fields: A small step towards a grand career theory? In: *International Journal of Human Resource Management*, 14(5): 728-750.
- Iellatchitch, A., Mayrhofer, W. & Meyer, M. (2005): Career Habitus Revisited. Complicated and Incomprehensible Answers to Questions Nobody Asked? Paper presented at 21st colloquium of the European Group for Organizational Studies (EGOS), Berlin, Germany, 30.06.-02.07.
- Inkson, K., Gunz, H., Ganesh, S. & Roper, J. (2012): Boundaryless Careers: Bringing Back Boundaries. In: *Organization Studies*, 33(3): 323-340.
- Judge, T. A. & Kammeyer-Mueller, J. D. (2007): Personality and Career Success. In: H. Gunz & M. A. Peiperl (Hg.), *Handbook of Career Studies*. Los Angeles, CA: Sage: 59-78.
- Kattenbach, R., Schneidhofer, T. M., Lücke, J., Latzke, M., Schramm, F. & Mayrhofer, W. (2011): Is there a change after all? An empirical analysis of job transitions among managers and professionals in Germany. Paper presented at 27th colloquium of the European Group for Organizational Studies (EGOS), Gothenburg, Sweden, 06.07-09.07.
- Kelley, H. H. (1967) (Hg.): *Attribution Theory in Social Psychology*. Lincoln.
- Khapova, S., Vinkenburg, C. & Arnold, J. (2009): Career research in Europe: Identity and contribution. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82: 709-721.
- Lahire, B. (2003): From the habitus to an individual heritage of dispositions. Towards a sociology at the level of the individual. In: *Poetics*, 31: 329-355.
- Lounsbury, M. (2002): Institutional transformation and status mobility: the professionalization of the field of finance. In: *Academy of Management Journal*, 45(1): 255-266.
- Luhmann, N. (1996): *Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie*. Frankfurt a. Main: Suhrkamp.
- Marler, J. H., Barringer, M. W. & Milkovich, G. T. (2002): Boundaryless and traditional contingent employees: Worlds apart. In: *Journal of Organizational Behavior*, 23: 425-453.
- Martin, C. L. (1993): New directions for investigating children's gender knowledge. In: *Developmental Review*, 13: 184-204.
- Martin, J. L. (2003): What Is Field Theory? In: *The American Journal of Sociology*, 109(1): 1-49.
- Matiasko, W. (2004): Pourquoi pas? Rational Choice as a Basic Theory of HRM. In: *Management Revue*, 15(2): 249-263.
- Mayrhofer, W., Hofbauer, J., Iellatchitch, A., Meyer, M. & Schneidhofer, T. M. (2007a): Making sense of career networking. Towards a qualitative approach to social capital. Paper presented at 23th Colloquium of European Group of Organization Studies (EGOS), Vienna, Austria.
- Mayrhofer, W., Steyrer, J. & Meyer, M. (2007b): Contextual Issues in the Study of Careers. In: H. Gunz & M. Peiperl (Hg.), *Handbook of Career Studies*. Los Angeles et al.: Sage: 215-240.
- Mayrhofer, W. & Schneidhofer, T. M. (2009): The Lay of the Land. European Career Research and Its Future. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4): 721-737.
- Mayrhofer, W. I., Alexandre, Meyer, Michael; Steyrer, Johannes; Schiffinger, Michael; Strunk, Guido (2004): Going beyond the individual. Some potential contributions from a career field and habitus perspective for global career research and practice. In: *Journal of Management Development*, 23(9): 17.

- Melamed, T. (1995): Career Success: The Moderating Effect of Gender. In: *Journal of Vocational Behavior*, 47: 35-60.
- Mohr, J. W. (2000): Bourdieu's relational method in theory and practice. Paper presented at American Sociological Association Meeting, Washington, DC.
- Murtagh, N. , Lopes, N. & Lyons, E. (2001): Decision Making in Voluntary Career Change: An Other-Than-Rational Perspective. In: *The Career Development Quarterly*, 59(3): 249-263.
- Ng, T. , Eby, L. , Sorensen, K. & Feldman, D. (2005): Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis. In: *Personnel Psychology*, 58(2): 367-408.
- Nienhüser, W. (2003): Macht. In: M. Albert (Hg.), *Organizational Behavior - Verhalten in Organisationen*. Stuttgart: Kohlhammer: 139-172.
- Orton, J. D. & Weick, K. E. (1990): Loosely coupled systems: A reconceptualisation. In: *Academy of Management Review*, 15: 203-223.
- Özbilgin, M. F. & Tatli, A. (2005): Understanding Bourdieu's Contribution to Organization and Management Studies. In: *Academy of Management Review*, 30(4): 855-869.
- Özbilgin, M. F. (2006): Relational methods in organization studies: a review of the field. In: O. Kyriakidou & M. F. Özbilgin (Hg.), *Relational Perspectives in Organizational Studies. A Research Companion*. Cheltenham et al.: Edward Elgar: 244-264.
- Peiperl, M. A. & Baruch, Y. (1997): Back to square zero: The post-corporate career. In: *Organizational Dynamics*, 24(4): 7-22.
- Perrow, C. (1984): *Normal Accidents*. New York: Basic Books.
- Pringle, J. K. & Mallon, M. (2003): Challenges for the boundaryless career odyssey. In: *International Human Resource Management*, 14: 839-853.
- Roberts, K. (1968): The entry into employment: an approach towards a general theory. In: *Sociological Review*, 16: 165-184.
- Rodrigues, R. A. & Guest, D. (2010): Have careers become boundaryless? In: *Human Relations*, 63(8): 1157-1175.
- Schein, E. (2007): Afterword: Career Research - some issues and dilemmas. In: H. Gunz & M. Peiperl (Hg.), *Handbook of Career Studies*. Los Angeles u.a.: Sage: 573-576.
- Schneidhofer, T. M. , Schiffinger, M. & Mayrhofer, W. (2009): Men and Women - what else? Gender role types and their effects on objective and subjective career success - a longitudinal analysis. Paper presented at Annual Meeting of the Academy of Management, Chicago, IL.
- Schneidhofer, T. M. , Schiffinger, M. & Mayrhofer, W. (2010): Mind the (Gender) Gap. Gender, Gender Role Types, and Their Effects on Objective Career Success over Time. In: *Management Revue*, 21(4): 437-458.
- Schneidhofer, T. M. & Latzke, M. (2011): Bounded Relationality: Marginalization as a process (and gender, class and ethnicity as embodied cultural capital). Paper presented at 7th International Critical Management Conference, Naples, Italy, 11.07.-13.07.
- Schneidhofer, T. M. , Schiffinger, M. & Mayrhofer, W. (2012): Still a man's world? The influence of gender and gender role type on income in two business school graduate cohorts over time. In: *Equality, Diversity and Inclusion: An international Journal*, 31(1): 65-82.
- Schneidhofer, T. M. , Kattenbach, R. , Latzke, M. , Lücke, J. , Mayrhofer, W. & Schramm, F. (2012 forthcoming): 'Jump and Run' or 'Jump and Freeze'? Transitions and career success over time. Paper presented at 27th Colloquium of European Group of Organization Studies (EGOS), Helsinki, Finland, 05.07-07.07.
- Scholz, C. & Hofbauer, W. (1990): *Organisationskultur. Die vier Erfolgsprinzipien*. Gabler Management Perspektiven: Wiesbaden.
- Seibert, S. E. & Kraimer, M. L. (2001): The Five-Factor Model of Personality and Career Success. In: *Journal of Vocational Behavior*, 58: 1-21.
- Simon, H. (1967): *Models of Man*. New York: Wiley.
- Swartz, D. L. (2007): Bringing Bourdieu's master concepts into organizational analysis. In: *Theory & Society*, 37(1): 45-52.
- Templer, J. & Cawsey, T. (1999): Rethinking career development in an era of portfolio careers. In: *Career Development International*, 4(2): 70-76.

- van Buren III, H. J. (2003): Boundaryless careers and employability obligations. In: *Business Ethics Quarterly*, 13: 131-149.
- Vaughan, D. (2007): Bourdieu and organizations: the empirical challenge. In: *Theory & Society*, 37(1): 65-81.
- Wald, A. (2011): Sozialkapital als theoretische Fundierung relationaler Forschungsansätze. In: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 81: 99-126.